# LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

## GUIDE À L'INTENTION DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME

COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION DES INSTITUTIONS NATIONALES POUR LA PROMOTION ET LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME (CIC)

LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME
GUIDE À L'INTENTION DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME

Auteurs : Nora Götzmann et Claire Methven O´Brien
Collaborateurs : Catie Shavin, Lea Brecht, Lucy Murray et Liza Arroyo

REMERCIEMENTS
Les auteurs tiennent à remercier de leur coopération et de leur soutien tous ceux qui ont contribué à l'élaboration (participé à la rédaction) de ce guide (pour leur coopération et leur soutien.) : la Commission sud-africaine des droits de l'homme, en sa qualité de présidente du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), la Commission canadienne des droits de la personne (de l'homme), en sa qualité d'ancienne présidente du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme,  d'autres (les autres) membres du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme, et (dont ,) notamment, la Commission ghanéenne des droits de l'homme et de la justice administrative, la Commission des droits de l'homme du Malawi, le Médiateur de la République bolivarienne du Venezuela, la Commission nationale des droits de l'homme de la République de Corée, la Commission des droits de l'homme des Philippines et l'Institut allemand pour les droits de l'homme, d'autres (les autres)  institutions nationales de défense des droits de l'homme qui ont fourni des exemples de bonnes pratiques adoptées par des INDH, et le (bureau du) Haut-Commissariat aux droits de l'homme.

Les auteurs tiennent également à rendre hommage à (feu) Jennifer Lynch Q.C., qui nous a quittés et dont le soutien, en sa qualité de présidente du CIC, a contribué à la mise en place du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme.

Mise en page : Hedda Bank
Photo: Colourbox
Impression : Handy-print

© Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) et Institut danois pour les droits de l'homme (DIHR), novembre 2013.

CIC : http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx
Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme : http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx
DIHR : http://www.humanrights.dk/

Cette publication peut être reproduite, intégralement ou en partie, dans la mesure où l'auteur et la source sont cités.

## TABLE DES MATIÈRES


1. INTRODUCTION 6

1.1 BUT DU PRÉSENT GUIDE 6

2. ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME : CADRES INTERNATIONAUX 7

2.1 INCIDENCES DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DE L'HOMME 7

2.2 CADRES INTERNATIONAUX RÉGISSANT LES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES 9

2.2.1 OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME 9

2.2.2 NORMES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES 10

2.3 CADRE DE RÉFÉRENCE « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER » ET PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES 14

3. INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME 18

3.1 MANDAT DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME CONCERNANT LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME 18

3.1.1 PRINCIPES DE PARIS 18

3.1.2 ACCRÉDITATION DES INDH PAR LE COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION 20

3.2 GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME 21

4. PILLIER UN : L'OBLIGATION DES ÉTATS DE PROTÉGER 25

4.1 PRINCIPES FONDATEURS 25

4.2 FONCTIONS RÉGLEMENTAIRES ET POLITIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTAT 26

4.3 LIENS ENTRE ÉTAT ET ENTREPRISES 30

4.4 ASSURER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES 32

4.5 QUE PEUVENT FAIRE LES INDH POUR PROMOUVOIR L'OBLIGATION DES ÉTATS DE PROTÉGER? 35

5. PILIER DEUX : LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER 42

5.1 LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET LA DILIGENCE RAISONNABLE 42

5.1.1 DILIGENCE RAISONNABLE (1) : ÉVALUATION DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME 46

5.1.2 DILIGENCE RAISONNABLE (2) : INTÉGRATION DES CONCLUSIONS DES ÉVALUATIONS DANS LES POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'ENTREPRISE ET ADOPTION DE MESURES APPROPRIÉES 50

5.1.3 DILIGENCE RAISONNABLE (3) : SUIVI DE L'EFFICACITÉ DES INTERVENTIONS DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME 53

5.1.4 DILIGENCE RAISONNABLE (4) : COMMUNICATION ET PUBLICATION D'INFORMATIONS SUR LES INCIDENCES ET LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME 55

5.2 COMMENT LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME EST-ELLE AFFECTÉE PAR LE CONTEXTE? 57

5.3 PROJETS DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ET RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE) 58

5.4 QUE PEUVENT FAIRE LES INDH POUR PROMOUVOIR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME? 61

6. PILIER TROIS : ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION 67

6.1 VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME LIÉES AUX ENTREPRISES ET ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION 67

6.2 MESURES DE RÉPARATION JUDICIAIRES 68

6.2.1 COMPLICITÉ DES ENTREPRISES À LA VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME 70

6.3 MESURES DE RÉPARATION NON JUDICIAIRES 71

6.4 DE QUELLE FAÇON LES INDH PEUVENT-ELLES FAVORISER L'ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION? 75

7. DROITS DE L'HOMME ET RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES 79

7.1 DROITS DE L'ENFANT ET RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES 79

7.2 ENVIRONNEMENT ET EAU 86

7.3 DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME ET ENTREPRISES 92

7.4 RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME DANS DES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ OU TOUCHÉES PAR DES CONFLITS 96

7.5 PEUPLES AUTOCHTONES, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET DROITS DE L'HOMME 102

7.6 DROITS RELATIFS AU TERRITOIRE ET À ALIMENTATION ET ACTIVITÉS COMMERCIALES 109

7.7 L'ACTIVITÉ COMMERCIALE, LES DROITS DE L'HOMME ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT 114

7.8 CONDITIONS DE TRAVAIL ET DROITS DE DE L'HOMME 117

8. INITIATIVES ET ACTEURS INTERNATIONAUX DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES ET DES DROITS DE L'HOMME 121

8.1 GROUPE DE TRAVAIL DES NATIONS UNIES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME 121

8.2 HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME 122

8.3 PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES 123

8.4 SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE 124

8.5 ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES 125

8.6 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL 126

NOTES 128

# 1. INTRODUCTION

## 1.1 BUT DU PRÉSENT GUIDE

Le présent guide est une ressource à l'intention des spécialistes des droits de l'homme œuvrant au sein d'institutions nationales des droits de l'homme (INDH). Il a été élaboré par l'Institut danois des droits de l'homme pour le compte du Comité international de coordination des INDH, en consultation avec le Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme. Il aborde la question des entreprises et des droits de l'homme, y compris le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la détermination et la gestion des incidences des entreprises sur les droits de l'homme.

Les activités des entreprises peuvent entraîner un large éventail d'incidences positives et négatives sur les droits de l'homme, ce qui a suscité un vif intérêt dans la communauté internationale, notamment dans le cadre du mandat du représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et de l'élaboration des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.

Par l'entremise de leur fonction de promotion et de protection des droits de l'homme, les institutions nationales des droits de l'homme peuvent jouer un rôle important dans la gestion de la question des droits de l'homme et des entreprises afin de veiller à ce que les États, les entreprises et la société civile respectent leurs obligations et responsabilités respectives en ce qui touche l'interaction entre les entreprises et les droits de l'homme.

Chaque chapitre de ce guide comprend :

- Des questions préliminaires;
- Un texte explicatif;
- Des liens vers des ressources supplémentaires; et
- Des exemples de pratiques des INDH dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.

Le présent guide peut être utilisé seul, en tant que document de référence. Mais vous pouvez aussi l'utiliser en combinaison avec la Formation en ligne sur l'entreprise et les droits de l'Homme élaborée à l'attention des institutions nationales de protection des droits de l'Homme (INDH) par l'Institut danois pour les droits de l'Homme. Le Guide et la Formation en ligne sur l'entreprise et les droits de l'Homme sont disponibles en arabe, anglais, français et espagnol.

## 2. ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME : CADRES INTERNATIONAUX

Le présent chapitre traite du cadre international régissant les droits de l'homme et les entreprises, notamment du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

### À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Quelles sont les incidences des entreprises sur les droits de l'homme?
- Quels normes et cadres internationaux en matière de droits de l'homme s'appliquent au contexte des droits de l'homme et des entreprises?
- Qui est responsable de gérer les incidences des entreprises sur les droits de l'homme et qui sont les détenteurs de droits et les détenteurs d'obligations?
- Quels sont les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies?

### 2.1 INCIDENCES DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Les activités des entreprises peuvent avoir un large éventail d'incidences sur les droits de l'homme. Souvent, ces incidences sont multidimensionnelles et dépendantes du contexte ou, en d'autres mots, influencées par le type d'industrie en question, le pays et le contexte local, l'état du développement, et ainsi de suite. Les incidences positives des entreprises sur les droits de l'homme peuvent comprendre l'emploi, l'amélioration des compétences et les contributions au développement économique aux niveaux local et national. Par exemple, lorsqu'une entreprise emploie des femmes et des hommes, cela peut aider à garantir le droit à des conditions justes et favorables en milieu de travail. Lorsqu'une entreprise paie des impôts, elle contribue aux revenus de l'État et peut ainsi appuyer la réalisation des objectifs de développement nationaux, y compris les droits de l'homme. Cependant, les activités des entreprises peuvent également avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme. Parmi celles-ci, on compte, par exemple, toute entrave aux droits à la santé, de propriété et à un niveau de vie suffisant comme lors de l'exposition de travailleurs à des contaminants de l'environnement dont leur entreprise est responsable ou de la réinstallation de personnes en l'absence de consultation ou d'indemnisation adéquate.

Le tableau suivant (Tableau 1) fournit quelques exemples illustrant la façon dont les activités des entreprises peuvent avoir une incidence sur les droits de l'homme. Il ne s'agit toutefois que d'exemples, car ces activités peuvent avoir des incidences sur pratiquement tous les droits de l'homme.

TABLEAU 1. EXEMPLES ILLUSTRANT LA FAÇON DONT LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES PEUVENT AVOIR UNE INCIDENCE SUR LES DROITS DE L'HOMME

| DROITS DE L'HOMME | INCIDENCE POSITIVE POTENTIELLE | INCIDENCE NÉGATIVE POTENTIELLE OU VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME |
|---|---|---|
| Droit à un niveau de vie suffisant | L'entreprise crée des emplois pour des collectivités locales, ce qui contribue à la capacité des personnes de se loger et de se nourrir convenablement. | L'entreprise réinstalle des collectivités locales dans un secteur où les terres sont moins fertiles, sans que les personnes touchées soient consultées ou indemnisées de manière appropriée. Par conséquent, les collectivités réinstallées souffrent d'un accès insuffisant à un logement et à la nourriture. |
| Droit à des conditions justes et favorables en milieu de travail | L'entreprise a mis en place des normes solides en matière de santé et de sécurité, ce qui réduit les probabilités de blessures. | L'entreprise ne permet pas à ses employés de prendre des pauses suffisantes pendant leurs heures de travail. |
| Droit à l'eau et à l'assainissement | L'entreprise collabore avec l'État ou le gouvernement local à l'amélioration de l'infrastructure hydraulique, ce qui contribue à la création des conditions nécessaires afin de garantir le droit à l'eau et à l'assainissement. | L'entreprise utilise de grandes quantités d'eau dans un secteur où il y a une pénurie d'eau, et les collectivités locales n'ont donc pas accès à l'eau en quantité suffisante pour soutenir l'agriculture de subsistance. |
| Droit à l'éducation | L'entreprise paie des impôts au gouvernement, ce qui contribue au développement de l'infrastructure des écoles locales. | L'entreprise emploie des enfants comme travailleurs, ce qui constitue une violation de leur droit à l'éducation. |
| Droit à l'accès à l'information | L'entreprise publie des données sur la performance environnementale dans des langages et des formats accessibles aux détenteurs de droits touchés par les activités de l'entreprise. | Le gouvernement ne rend pas publics les résultats des évaluations des impacts environnementaux, et l'entreprise ne prend pas des mesures pour faciliter l'accès à l'information sur l'évaluation des impacts pour les collectivités touchées. |
| Droit à la non discrimination | L'entreprise traite tous ses employés de manière équitable en ce qui touche l'embauche, les promotions, les prestations liées au travail et les pensions, sans faire usage de discrimination fondée sur des motifs illégaux. | L'entreprise fait usage de discrimination à l'égard des femmes, p. ex., elle ne leur permet pas de retourner à leur ancien poste après leur congé de maternité. |

## 2.2 CADRES INTERNATIONAUX RÉGISSANT LES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES

### 2.2.1 OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Lorsque l'on met l'accent sur la question des entreprises et des droits de l'homme, le respect, la protection et la garantie de ces droits sont des responsabilités partagées entre une vaste gamme d'acteurs étatiques et non étatiques. Cela comprend, par exemple, le gouvernement central et local, les organismes de réglementation, les grandes et les petites entreprises et les organisations et agences internationales.

Dans le domaine des droits de l'homme, il convient de distinguer les détenteurs de droits des détenteurs d'obligations:

- **Détenteurs de droits:** Les droits de l'homme sont des droits inaliénables de tous les êtres humains. En règle générale, les organisations et les entités telles que les États, les entreprises et les institutions religieuses ne sont pas considérées comme des détentrices de droits de l'homme. Par exemple, les détenteurs de droits dont les droits peuvent être touchés directement ou indirectement par les entreprises comprennent notamment les employés, les travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement, les collectivités locales, les clients et les utilisateurs finaux.

- **Détenteurs d'obligations:** En principe, tout un chacun est détenteur d'obligations, qu'il s'agisse d'un acteur étatique ou non étatique, d'un individu ou d'un groupe. Le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule que « tous les individus et tous les organes de la société » ont un rôle à jouer dans le respect des droits de l'homme. Cela comprend les États comme principaux détenteurs d'obligations, mais également les individus et les acteurs non étatiques tels que les entreprises. Les détenteurs d'obligations dans une entreprise peuvent englober les fournisseurs, les coentrepreneurs ou autres partenaires de l'entreprise, les autorités gouvernementales, les clients, les utilisateurs finaux des produits de l'entreprise et les bénéficiaires des services de l'entreprise.

Bien que chacun soit en principe détenteur d'obligations, les obligations et les responsabilités précises des différents détenteurs d'obligations varient en fonction d'un certain nombre de facteurs et de circonstances. En bref, les États sont les principaux détenteurs d'obligations en matière de droits de l'homme et, par conséquent, ils ont l'obligation *de protéger, de respecter et de garantir* les droits de l'homme. En revanche, les entreprises n'ont pas d'obligations juridiques directes en vertu du droit international en matière de droits de l'homme. Cependant, on reconnaît généralement maintenant que les entreprises ont la *responsabilité de respecter les droits de l'homme*, c'est-à-dire d'éviter toute violation des droits de l'homme et d'aborder les incidences négatives qu'elles ont entraînées sur ceux-ci (voir aussi l'encadré 1). Cette responsabilité a été exprimée

plus récemment par le biais de l'approbation, par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.[1]

ENCADRÉ 1. LES ENTREPRISES ONT-ELLES DES OBLIGATIONS LIÉES AUX DROITS DE L'HOMME EN VERTU DU DROIT INTERNATIONAL EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME?

La question à savoir si les entreprises ont des obligations liées aux droits de l'homme en vertu du droit international en matière de droits de l'homme, similaires à celles des États, a fait l'objet d'un débat. Par exemple, les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises des Nations Unies, approuvées par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations Unies en 2003, visaient à dresser une liste définitive des droits de l'homme pour lesquels les entreprises ont une obligation juridique directe en vertu du droit international en matière de droits de l'homme. Cette initiative n'a pas reçu un appui suffisant de la communauté internationale, principalement pour deux raisons clés : l'hésitation à attribuer aux entreprises des obligations directes liées aux droits de l'homme similaires à celles des États et à définir la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme en fonction d'une liste prédéterminée et définitive des droits de l'homme.

Le cadre de 2008 des Nations Unies « Protéger, respecter et réparer » pour les entreprises et les droits de l'homme établit la distinction entre les obligations et les responsabilités des États et des entreprises en réitérant l'obligation des États de respecter, de protéger et de garantir les droits de l'homme et en précisant que la responsabilité des entreprises est de « respecter » les droits de l'homme, c'est-à-dire de ne causer aucun préjudice. À ce titre, le cadre n'établit aucune nouvelle obligation juridique pour les entreprises en vertu du droit international en matière de droits de l'homme.

Cependant, les entreprises ont, bien entendu, des obligations juridiques de respecter les droits de l'homme lorsque ceux-ci ont été intégrés aux lois nationales par le biais d'une ratification par les acteurs étatiques d'instruments internationaux et de l'adoption de ceux-ci dans les lois nationales. Par exemple, une entreprise devra se conformer au droit du travail et à la réglementation environnementale applicable du pays où elle est située.

### 2.2.2 NORMES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

Les activités des entreprises peuvent avoir des incidences sur pratiquement tous les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, y compris les droits civils et politiques, les droits économiques, sociaux et culturels, les droits du travail reconnus par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que les droits

dont jouissent certaines catégories de détenteurs de droits en vertu d'instruments spécialisés en matière de droits de l'homme comme la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies.

Par conséquent, les entreprises devraient agir en fonction des droits de l'homme énoncés dans la Déclaration internationale des droits de l'homme et les principales conventions de l'Organisation internationale du Travail (voir le Tableau 2). Ces droits ont été élaborés au moyen d'instruments spécialisés en matière de droits de l'homme aux niveaux international et régional, et les entreprises doivent s'y reporter au besoin pour comprendre la portée de leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme dans une situation et un contexte donnés. Par exemple, dans les cas où les droits des peuples autochtones sont susceptibles d'être touchés par les activités de l'entreprise, il sera utile de consulter la Déclaration sur les droits des peuples autochtones des Nations Unies.

Le tableau suivant (Tableau 2) donne un aperçu des cadres législatifs liés au droit international en matière de droits de l'homme qui s'appliquent au contexte des droits de l'homme et des entreprises.

TABLEAU 2. CADRES LÉGISLATIFS LIÉS AU DROIT INTERNATIONAL EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME QUI S'APPLIQUENT AU CONTEXTE DES DROITS DE L'HOMME ET DES ENTREPRISES

| | |
|---|---|
| Déclaration internationale des droits de l'homme | Elle est formée des documents suivants : la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948); le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966); et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966). |
| Principales conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'homme | En plus de la Déclaration internationale des droits de l'homme, un grand nombre d'ententes spécialisées relatives aux droits de l'homme, qui répondent souvent aux besoins de détenteurs de droits particuliers, ont été mises en place.<br><br>L'ONU a recensé les neuf traités principaux suivants relatifs aux droits de l'homme :<br><br>Convention internationale sur l'éliminination de toutes les formes de discrimination raciale (1965);<br><br>Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966);<br><br>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966);<br><br>Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979); |

| | |
|---|---|
| | Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984);<br><br>Convention relative aux droits de l'enfant (1989);<br><br>Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990);<br><br>Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (2006);<br><br>Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)<br><br>Pour obtenir un aperçu de toutes les principales conventions relatives aux droits de l'homme et de tous les protocoles supplémentaires, consulter l'adresse suivante : http://www2.ohchr.org/french/law/ |
| Instruments régionaux en matière de droits de l'homme | Exemples :<br><br>Conseil de l'Europe : Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950);<br><br>Union africaine : Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981);<br><br>Organisation des États américains : Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme (1948) et Convention américaine relative aux droits de l'homme (1969);<br><br>ANASE : Déclaration sur les droits de l'homme de l'ANASE (2012).<br><br>Les systèmes régionaux peuvent avoir conclu des instruments supplémentaires sur des sujets précis. Par exemple, au Conseil de l'Europe, il existe 14 protocoles modifiant la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui couvrent des questions allant de l'abolition de la peine de mort (1983) au système de contrôle de la Convention (2004). De plus, le Conseil a signé la Convention sur l'exercice des droits de l'enfant (1996) et la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine (1997). Pour cette dernière, de nombreux protocoles ont été élaborés depuis sa signature, allant de l'interdiction de cloner des êtres humains (1998) à la transplantation d'organes et de tissus humains (2002) et aux tests génétiques (2008). |

| | |
|---|---|
| Normes internationales du travail | Le droit international en matière de droits de l'homme comprend également les normes internationales du travail. Ces dernières sont codifiées dans plus d'une centaine de conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) des Nations Unies. Les conventions de l'OIT couvrent un large éventail de sujets, notamment les droits syndicaux, les heures de travail, les dispositions concernant les congés annuels, les normes sur l'âge minimum à l'emploi, les interdictions relatives au travail forcé, la discrimination en milieu de travail et beaucoup d'autres sujets. Les systèmes de l'OIT comprennent également la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux (C169, 1989), qui contient un certain nombre de dispositions importantes sur les droits des peuples autochtones, et l'Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (1977, révisée en 2009). |
| Droit international humanitaire et droit pénal international | Dans le contexte des conflits armés, il est possible que le droit international humanitaire s'applique. Cet ensemble de droit comprend les Conventions de Genève. Le droit international humanitaire impose des obligations particulières aux acteurs qui participent à des situations de conflit armé, et certaines de ces obligations peuvent s'appliquer directement aux entreprises.[2]<br><br>Le droit pénal international établit la responsabilité légale concernant les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et le génocide. La Cour pénale internationale, mise sur pied en 2002, prend les mesures nécessaires pour assurer la responsabilité légale directe à l'échelle mondiale des personnes impliquées dans de tels crimes internationaux.<br><br>Les scénarios possibles fondés sur des allégations de complicité d'une entreprise ou d'autres formes de participation à des crimes internationaux comprennent, par exemple, la traite de personnes, le financement d'un conflit armé ou le commerce d'armes illégales.<br><br>Voir aussi le chapitre 7. |

## 2.3 CADRE DE RÉFÉRENCE « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER » ET PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES

Comme le précisait la section précédente, les rôles et les responsabilités des différents détenteurs d'obligations en ce qui touche la gestion des incidences des entreprises sur les droits de l'homme ont fait l'objet de certains débats. En particulier, les rôles et les responsabilités des États et des entreprises n'ont pas été clairement définis, ce qui a donné lieu à des écarts considérables sur le plan de la gouvernance.

Les premières tentatives visant à définir les obligations et les responsabilités des États et des entreprises comprennent notamment la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail et les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises des Nations Unies, approuvées par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations Unies en 2003. Bien qu'elles aient gagné un certain appui, ces initiatives n'ont pas été appuyées et mises en œuvre à grande échelle par les États, les entreprises, la société civile et d'autres acteurs clés comme les INDH et les fournisseurs de services financiers.

En 2005, le Secrétaire général des Nations Unies d'alors a nommé un représentant spécial sur les entreprises et les droits de l'homme pour clarifier les rôles des États et des entreprises en matière de droits de l'homme, y compris déterminer et préciser les attentes et les obligations concernant les entreprises. Ce mandat

de trois ans a permis de concevoir le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme (cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies). Le cadre, qui a été accuellis à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2008, repose sur trois piliers complémentaires et interreliés:[3]

- **Pilier 1 : L'obligation des États de protéger** leur population contre les atteintes aux droits humains commises par des tiers, y compris des entreprises, par le biais de politiques, de règlements et de décisions appropriés;

- **Pilier 2 : La responsabilité des entreprises de respecter** les droits de l'homme, autrement dit de veiller à ne pas porter atteinte aux droits d'autrui et d'aborder les incidences négatives sur ces droits pour lesquelles elles ont une part de responsabilité; et

- **Pilier 3 : L'accès à des mesures de réparation**, tant judiciaires que non judiciaires, qui devront être prises par les États et les entreprises à l'intention des victimes d'atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises.

ENCADRÉ 2. CADRE « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER » DES NATIONS UNIES ET INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME

Le cadre « Protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs des Nations Unies reconnaissent les institutions nationales des droits de l'homme comme ayant un rôle significatif à jouer en ce qui touche la question des droits de l'homme et des entreprises. Par exemple, le commentaire de Principe directeur 3 :

« Les institutions de défense des droits de l'homme qui appliquent les Principes de Paris ont un rôle important à jouer pour ce qui est d'aider les États à établir si les lois pertinentes sont conformes à leurs obligations en matière de droits de l'homme et sont actuellement effectivement mises en œuvre, et de fournir également des orientations au sujet des droits de l'homme aux entreprises et à d'autres acteurs non étatiques. »

Grâce à cette division des obligations et des responsabilités, le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies fait la lumière sur les attentes et les obligations de base concernant les États et les entreprises au sujet des incidences des entreprises sur les droits de l'homme.

Le mandat du représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a ensuite été prolongé pour trois ans encore (2008-2011) afin de rendre « opérationnel » le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, c'est-à-dire de fournir des lignes directrices pratiques sur les mesures pouvant être prises par les États, les entreprises et les autres acteurs pour mettre en œuvre le cadre. Ce mandat a mené à la création des Principes

directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs des Nations Unies).[4]

Les Principes directeurs des Nations Unies ont été approuvé à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011 et ont reçu l'appui d'un certain nombre d'États, d'entreprises et d'acteurs de la société civile. Un grand nombre d'organisations internationales et d'autres organes qui collaborent aux efforts dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ont également cherché à harmoniser leurs normes et leurs activités avec les Principes directeurs des Nations Unies. Par exemple, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales ont été mis à jour en 2011 pour inclure un chapitre sur les droits de l'homme, qui a été rédigé afin d'assurer l'uniformité avec les Principes directeurs des Nations Unies.[5]

Le représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a mené de vastes consultations auprès des gouvernements, des entreprises, de la société civile et d'autres intervenants pour élaborer le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. De plus, il a demandé conseil à une gamme d'intervenants, y compris des spécialistes du droit et d'autres experts. Les rapports et les autres documents compilés dans le cadre de ces travaux fournissent des lignes directrices utiles concernant l'application du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » et les Principes directeurs des Nations Unies particulièrement, mais également sur la question des entreprises et des droits de l'homme de manière plus générale.

Après la fin du mandat du représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme en 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a établi, la même année, un groupe de travail pour continuer les travaux sur les entreprises et les droits de l'homme au niveau des Nations Unies (voir le chapitre 8).

Dans le cadre de ce mandat, le Groupe de travail doit mener de vastes consultations auprès d'une gamme d'intervenants, notamment par le biais d'un forum semestriel annuel peuvent participer les États, les mécanismes des Nations Unies, les entreprises et les associations de gens d'affaires, ainsi que la société civile, afin de discuter des tendances et des difficultés liées à la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies et de favoriser le dialogue et la coopération en ce qui touche la question des entreprises et des droits de l'homme.

Chacun des trois piliers du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies est expliqué plus en détail dans les chapitres suivants.

## RESSOURCES CONCERNANT LE CADRE DE RÉFÉRENCE « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER » ET LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME DES NATIONS UNIES

Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme : portail du représentant spécial du Secrétaire général sur les entreprises et les droits de l'homme : http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home

Nations Unies, 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, 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, 2011).

Nations Unies, Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme, Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie (A/HRC/8/5, 2008).

Centre de ressources sur les enterprises et les droits de l'homme: portal pour le Groupe de travail des Nations Unies sur les enterprises et les droits de l'homme: http://www.business-humanrights.org

Site Web officiel du HCDH pour le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme : http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx

## 3. INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Le présent chapitre présente le mandat et le rôle des institutions nationales des droits de l'homme (INDH) concernant les droits de l'homme et les entreprises. Il aborde notamment le lien entre les Principes de Paris des Nations Unies et la participation des INDH dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, la Déclaration d'Édimbourg sur les droits de l'homme et les entreprises par le CIC, et les activités du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme.

### À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Quelles sont les normes énoncées dans les Principes de Partis relativement à l'indépendance et à l'efficacité des INDH?
- Que mentionne la Déclaration d'Édimbourg au sujet du rôle des INDH dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises?
- Quels sont le rôle et la fonction du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme?

### 3.1 MANDAT DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME CONCERNANT LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

#### 3.1.1 PRINCIPES DE PARIS

Une institution nationale des droits de l'homme (INDH) est un organisme autonome établi par l'État qui a le mandat constitutionnel ou législatif de protéger et de promouvoir les droits de l'homme[6]. La Déclaration et le Programme d'action de Vienne (1993) recommandaient l'établissement des INDH conformément aux Principes de l'ONU applicables au statut et au fonctionnement des institutions nationales de protection et de promotion des droits de l'homme (1991, les Principes de Paris).

Les Principes de Paris définissent les normes minimales internationales concernant le statut et le fonctionnement des INDH[7]. Ils prévoient que les INDH doivent avoir un mandat de vaste portée, ancré dans les normes universelles des droits de l'homme, être autonomes et indépendants du gouvernement, être dotés d'une structure pluraliste et fonctionner d'une manière pluraliste et avoir des ressources suffisantes et les pouvoirs d'enquête adéquats. Ils exposent également les responsabilités qui devraient faire partie du mandat des INDH afin d'assurer l'efficacité de leurs activités (voir l'encadré 3, page 19).

Les Principes de Paris ne dictent pas la forme précise que doivent prendre les INDH, mais sont plutôt formulés de manière à correspondre au large éventail de formes institutionnelles adoptées par les INDH et à le reconnaître. La forme que prennent les INDH varie entre les États et tient compte des facteurs contextuels locaux, y compris des cadres législatifs et politiques nationaux, et des questions et priorités relatives aux droits de l'homme. Les formes institutionnelles couramment adoptées pour les INDH comprennent les commissions, les institutions consultatives, les bureaux de l'ombudsman et les bureaux de défenseurs publics.

Bien que le mandat des INDH varie de l'une à l'autre, les Principes de Paris exigent qu'elles jouent le rôle le plus important possible et qu'elles assument deux grandes responsabilités : 1) promouvoir les droits de l'homme, notamment en instituant une culture nationale axée sur la tolérance, l'égalité et le respect mutuel; 2) protéger les droits de l'homme, en aidant à déceler les violations des droits de l'homme et à mener des enquêtes sur celles-ci, en traduisant en justice ceux qui en sont responsables, et en offrant des recours et des mesures de réparation à ceux qui en sont victimes. Ainsi, les INDH visent à combler l'écart au niveau de la protection entre les droits des individus et les obligations et responsabilités de l'État.

Il est important de reconnaître que les mandats de nombreuses INDH englobent tous les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, ce qui comprend souvent les droits civils et politiques, mais également les droits économiques, sociaux et culturels. Le mandat de nombreuses INDH est suffisamment large pour leur permettre de régler les enjeux liés aux entreprises et aux droits de l'homme.

ENCADRÉ 3. MANDATS DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME ET PRINCIPES DE PARIS

En plus de deux principales responsabilités des INDH – protection et promotion des droits de l'homme – les Principes de Paris proposent un certain nombre d'autres fonctions que les INDH devraient exercer, y compris:[8]

- **Fonctions de consultation :** Les INDH devraient fournir des conseils au gouvernement concernant toute question relative à la promotion et à la protection des droits de l'homme. Ces conseils peuvent prendre un éventail de formes, p. ex., des avis, des recommandations, des propositions et des rapports;

- **Promouvoir l'harmonisation de la législation :** Le mandat des INDH devrait habiliter celles-ci à promouvoir et à assurer l'harmonisation de la législation, des règlements et des pratiques nationaux avec les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, auxquels l'État est partie. Par ailleurs, les INDH devraient assurer leur mise en œuvre efficace, p. ex., en participant à l'examen des lois actuelles ou proposées, ou en formulant des commentaires à cet égard, en recommandant les modifications appropriées à apporter aux lois, aux règlements et aux pratiques existants, et en déterminant et en communiquant toute incohérence entre les lois nationales et internationales pertinentes;

- **Encourager l'adoption des normes internationales :** Les INDH devraient encourager l'adhésion aux instruments relatifs aux droits de l'homme et la ratification de ces instruments, et assurer leur mise en œuvre;

- **Fonctions de coopération :** Les INDH devraient coopérer avec les organisations et les institutions compétentes dans les domaines de la promotion et de la protection des droits de l'homme. Ces organes devraient comprendre la société civile, d'autres organismes nationaux responsables de la protection et de la promotion des droits de l'homme, l'ONU et tout autre organisme du système des Nations Unies, les institutions régionales et les institutions nationales d'autres pays;

- **Fonctions d'éducation :** Les INDH devraient coopérer à l'élaboration de programmes concernant l'enseignement et la recherche sur les droits de l'homme et participer à leur mise en œuvre dans les milieux scolaires, universitaires et professionnels; et

- **Fonctions de sensibilisation du public :** Les INDH devraient avoir pour rôle de publiciser les droits de l'homme les enjeux [liés aux droits de l'homme] en général, et de faire les efforts de lutte contre toutes les formes de discrimination en sensibilisant le public. Par exemple, par l'information et l'enseignement, et en faisant appel aux médias pour influencer l'opinion publique.

### 3.1.2 ACCRÉDITATION DES INDH PAR LE COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION

Les INDH sont rassemblées sous le Comité international de coordination des institutions nationales pour la protection des droits de l'homme (CIC) des Nations Unies. Le Sous-Comité d'accréditation du CIC a pour mandat de passer en revue et d'accréditer les INDH en fonction de leur conformité aux Principes de Paris. Une INDH peut recevoir le statut « A », « B » ou « C »[9] :

- Le statut « A » est conférée aux institutions qui sont pleinement conformes aux Principes de Paris. Ces INDH sont des membres votants du CIC;

- Le statut « B » est conférée aux institutions qui ne se conforment pas entièrement aux Principes de Paris ou qui n'ont pas fourni suffisamment de renseignements pour prendre une décision. Ces INDH ont reçu le statut d'observateur au CIC; et

- Le statut « C » est conférée aux institutions qui ne se conforment pas aux Principes de Paris. Ces INDH ne sont pas membres du CIC.

L'accréditation du CIC confère l'acceptation d'une INDH à l'échelle internationale et fait la promotion de la conformité des INDH aux Principes de Paris. En pratique, lorsqu'une INDH reçoit l'accréditation de statut « A », elle se voit attribuer un rôle

de participation dans le cadre des travaux et du processus décisionnel du CIC ainsi que dans le travail du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et d'autres organismes des Nations Unies. Par exemple, une récente résolution des Nations Unies suggérait de faire participer les INDH dotées d'une accréditation de statut « A » à l'Assemblée générale des Nations Unies tout comme elles le font actuellement au sein du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

## 3.2 GROUPE DE TRAVAIL DU COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Le Groupe de travail du Comité international de coordination sur les entreprises et les droits de l'homme (Groupe de travail du CIC), qui a été mis sur pied en 2009, représentait le premier groupe de travail thématique du Comité international de coordination des INDH. Le Groupe de travail du CIC a pour but de favoriser le renforcement des capacités, la collaboration stratégique, ainsi que la promotion et la sensibilisation par les INDH dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, notamment par l'entremise de ce qui suit[10] :

- Encourager l'intégration de la question des droits de l'homme et des entreprises dans les stratégies et les programmes des INDH à l'échelle nationale, régionale et internationale;

- Renforcer les capacités des INDH en ce qui touche les entreprises et les droits de l'homme, par l'amélioration des compétences et le partage des outils et des pratiques exemplaires;

- Faciliter la participation des INDH à l'élaboration de cadres législatifs et politiques pertinents; et

- Appuyer les initiatives de sensibilisation des INDH auprès des intervenants du domaine des entreprises et des droits de l'homme.

L'important rôle que jouent les INDH dans la protection et la promotion des droits de l'homme est reconnu dans de nombreuses résolutions des Nations Unies[11]. Comme l'exprimait plus récemment la résolution de 2011 du Conseil des droits de l'homme, ce rôle comprend la question des entreprises et des droits de l'homme :

> Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies salue « le rôle important des institutions nationales des droits de l'homme établies en conformité avec les Principes de Paris dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et encourage les institutions nationales des droits de l'homme à continuer de développer leur capacité à remplir efficacement ce rôle, notamment avec le soutien du Haut-Commissariat et en contact avec tous les acteurs concernés […] ».[12]

Cette déclaration du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a été prononcée après deux années d'efforts de promotion déployés par les INDH et dirigés par le Groupe de travail du CIC en vue d'améliorer la compréhension et la sensibilisation à l'égard du rôle et du mandat des INDH en ce qui touche la gestion de la question des entreprises et des droits de l'homme.

La 10e Conférence biennale du CIC tenue en 2010 portait principalement sur les INDH et la question des entreprises et des droits de l'homme, et a mené à l'adoption de la Déclaration d'Édimbourg (voir l'encadré 4, page 23). Depuis la Déclaration d'Édimbourg, les quatre réseaux régionaux d'INDH ont tenu des ateliers régionaux et ont rédigé des plans d'action où sont établies les priorités régionales des INDH et les activités prévues dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises.[13]

Depuis 2009, le Groupe de travail du CIC a entrepris une gamme d'activités liées aux droits de l'homme et aux entreprises.

Par exemple, le Groupe de travail du CIC a présenté un certain nombre de mémoires, par exemple, sur l'examen des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE et l'examen des Approches communes concernant l'environnement et les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public de l'OCDE. En novembre 2012, l'OCDE et le CIC ont signé un protocole d'entente qui reconnaît les synergies et les complémentarités des deux parties dans la promotion des activités liées aux entreprises et aux droits de l'homme.[14]

Le Groupe de travail a également produit de nombreuses fiches d'information sur les droits de l'homme et les entreprises à l'intention des INDH. Elles portent, par exemple, sur les liens entre les INDH et les réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies ou sur les droits de l'homme et les entreprises dans le contexte du processus de l'Examen périodique universel.

ENCADRÉ 4. COMITÉ INTERNATIONAL DE COORDINATION DES INDH – DÉCLARATION D'ÉDIMBOURG

La Déclaration d'Édimbourg a été adoptée lors de la dixième Conférence internationale du CIC (qui a eu lieu en Écosse en octobre 2010). La Conférence a été tenue par la Commission écossaise des droits de l'homme en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le CIC. La Déclaration d'Édimbourg examine certains moyens utilisés par les INDH pour aborder la question des entreprises et des droits de l'homme, notamment la promotion d'une meilleure protection contre les violations des droits de l'homme par les entreprises, d'une responsabilisation accrue des entreprises et d'un plus grand respect des droits de l'homme par celles-ci, de l'accès à la justice et de l'établissement d'approches multilatérales.[15]

La Déclaration d'Édimbourg souligne les activités liées aux entreprises et aux droits de l'homme qui peuvent être mises en œuvre par les INDH dans le cadre des principaux domaines de leur mandat en vertu des Principes de Paris des Nations Unies, notamment les suivantes :

- Surveiller les acteurs étatiques et non étatiques, y compris la conformité des entreprises avec les droits de l'homme;
- Informer tous les acteurs concernés sur la façon de prévenir de telles violations et, le cas échéant, sur les mesures de réparation existantes;
- Fournir ou faciliter l'accès aux mesures de réparation judiciaires ou non judiciaires, par exemple, en soutenant les victimes, en traitant les plaintes ou en offrant des services de médiation et de conciliation;
- Mener des activités de recherche, d'éducation, de promotion et de sensibilisation; et
- Intégrer la question des entreprises et des droits de l'homme dans l'interaction avec les organes internationaux de droits de l'homme, notamment les organes conventionnels des Nations Unies, les procédures spéciales, le Conseil des droits de l'homme et l'Examen périodique universel, ainsi que les mécanismes régionaux de droits de l'homme.

Les autres activités envisagées pour les INDH comprenaient l'établissement de partenariats avec une gamme d'organisations (notamment le Pacte mondial des Nations Unies, les médias et des organisations du milieu des affaires), l'examen des plans d'action nationaux de chacun des réseaux régionaux du CIC, l'établissement d'agents de coordination chargés de la question des entreprises et des droits de l'homme au sein des INDH, et la communication des progrès réalisés dans l'élaboration de plans d'action nationaux lors de l'Assemblée générale du CIC.

## RESSOURCES CONCERNANT LES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Site Web du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme et liens vers des renseignements supplémentaires : http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Home.aspx

Site Web officiel du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) : http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx

Site Web officiel du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur les INDH : http://www.ohchr.org/EN/Countries/NHRI/Pages/NHRIMain.aspx

Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), Déclaration d'Édimbourg (2010).

Nations Unies, Principes concernant le statut des institutions nationales (Principes de Paris) (A/RES/48/134, 1993).

## 4. PILLIER UN : L'OBLIGATION DES ÉTATS DE PROTÉGER

Ce chapitre présente le premier pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies et des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Dans ce chapitre, sont décrits les principes fondateurs et opérationnels relatifs au devoir de protection par les États et sont examinées toutes les occasions pour les INDH de s'impliquer dans la promotion du devoir de protection par les États.

### À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Dans quelle mesure le devoir de protection par les États s'applique-t-il à la thématique de l'Entreprise et des droits de l'Homme ?
- Quels sont les principes fondateurs liés au devoir de protection par les États ?
- Que peut-on attendre des États au regard de leurs fonctions réglementaires et politiques, du lien entre entreprises et État et de la garantie de cohérence des politiques ?
- En quoi l'accès aux recours est-il lié au devoir de protection par les États ?

### 4.1 PRINCIPES FONDATEURS

Les États ont l'obligation de protéger contre les violations des droits de l'homme commises par un tiers, y compris des entreprises, sur leur territoire ou sous leur juridiction. Cette responsabilité est reconnue par le droit international des droits de l'homme et est réaffirmée dans le premier pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, le pilier concernant l'obligation des États de protéger.

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies exposent les domaines où l'État doit prendre des mesures afin d'assurer le respect de l'obligation. Les principes fondateurs expriment clairement que les États :

- Ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire ou sous leur juridiction, en adoptant des mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires (principe directeur 1); et
- Devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités (principe directeur 2).

Les principes opérationnels des Principes directeurs des Nations Unies concernent :

- Les fonctions réglementaires et les politiques générales de l'État (principe directeur 3);
- Les liens entre État et entreprises (principes directeurs 4, 5 et 6);
- S'assurer de la cohérence des politiques (principes directeurs 8, 9 et 10); et
- L'appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits (principe directeur 7).

Les sections suivantes du présent chapitre abordent les trois premiers points. Veuillez consulter le chapitre 7. Pour ce qui est de l'obligation des États de protéger relativement à l'accès à des voies de recours, consultez le chapitre 6.

Le présent chapitre se termine par des considérations relativement à la façon dont les INDH peuvent participer au pilier sur l'obligation des États de protéger et fournit certains exemples provenant de la pratique des INDH.

## 4.2 FONCTIONS RÉGLEMENTAIRES ET POLITIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTAT

Les Principes directeurs des Nations Unies soulignent que les États doivent adopter des mesures appropriées pour empêcher les atteintes aux droits de l'homme, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires. Par exemple, les États doivent s'assurer que des lois et des règlements pertinents portant sur l'environnement, les entreprises, la lutte contre la corruption, la non-discrimination et ainsi de suite sont efficacement appliqués afin de favoriser le respect des droits de l'homme par les entreprises. Il faut donc que ces lois et règlements soient régulièrement réexaminés, efficacement appliquées, et que les individus et les collectivités aient accès à des voies de recours en cas de violation des ces lois ou règlements. Il est attendu que ces lois et règlements n'entravent pas, mais favorisent le respect des droits de l'homme par ces entités. Par exemple, les lois sur les sociétés en matière de responsabilités des cadres devraient permettre ou exiger de la part des cadres d'une entreprise de considérer les incidences de leurs activités sur les droits de l'homme plutôt que de les ignorer.

Les Principes directeurs des Nations Unies soulignent également que l'obligation des États de protéger exige que ceux-ci énoncent clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités, et qu'elles fassent connaître la façon dont elles gèrent leurs incidences sur les droits de l'homme. La question d'extraterritorialité est un aspect qui a attiré l'attention.

C'est-à-dire, jusqu'à quel point la législation interne s'applique-t-elle aux activités d'une entreprise qui ont lieu sous une autre juridiction, et de la même façon, comment une entreprise peut-elle être tenue responsable de la violation des droits de l'homme qui a lieu à l'extérieur de l'État d'origine (on parle ici du pays où l'entreprise est constituée en société, le pays d'accueil fait référence au pays où l'entreprise a ses opérations).

Le suivant fournit quelques exemples et ressources de sujets reliés au pilier de l'obligation des États de protéger – fonctions réglementaires et politiques générales de l'État.

## EXEMPLES DE SUJETS RELIÉS AUX FONCTIONS RÉGLEMENTAIRES ET AUX POLITIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTAT

### DROIT DES SOCIÉTÉS

Dans le contexte des entreprises et des droits de l'homme, il existe un grand nombre de lois et de règlements pertinents touchant l'environnement, le travail, la fiscalité et bien d'autres domaines. Certains ensembles de lois ont été analysés plus en profondeur. Par exemple, le projet d'outils de droit des sociétés du mandat précédent du Représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a étudié le droit des sociétés dans 39 administrations, afin de déterminer si les principes et l'application des lois sur les sociétés et des lois sur les valeurs mobilières encouragent ou empêchent le respect des droits de l'homme de la part des entreprises et de quelle façon. Les enjeux explorés comprennent : la constitution en société et l'admission en bourse; les responsabilités des cadres; l'établissement de rapports; l'engagement des intervenants.

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent, par exemple, utiliser leur fonction de consultation pour examiner des lois sur les sociétés ainsi que d'autres lois au sein de leur juridiction pour s'harmoniser avec les droits de l'homme internationaux et recommander au gouvernement les modifications à apporter aux présentes lois et politiques sur les sociétés.

Nations Unies, Droits de l'homme et droit des sociétés : tendances et observations tirées d'une étude transculturelle menée par le Représentant spécial, 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/Add.2, 2011).

### EXAMEN PÉRIODIQUE UNIVERSEL

L'Examen périodique universel (EPU) est un processus par lequel le Conseil des droits de l'homme passe en revue les réalisations de l'ensemble des États membres de l'ONU dans le domaine des droits de l'homme. L'objectif est de surveiller les mesures prises par les États pour l'amélioration des droits de l'homme.

L'examen se base sur trois rapports : un rapport national de l'État (20 pages); une compilation des renseignements de l'ONU sur l'État (10 pages); un résumé avec

d'autres renseignements pertinents des intervenants, y compris des informations fournies par des organisations non gouvernementales et des institutions de défense des droits de l'homme, préparé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (10 pages).

Ce processus permet aux États d'obtenir des recommandations de leurs pairs pour ensuite décider d'accepter ou de rejeter ces recommandations. Dans le cas où l'État accepte les recommandations, celui-ci doit les mettre en place avant le prochain examen. Chaque pays subit l'examen à chaque quatre ans et demi.

Site Web du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur l'Examen périodique universel : http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/UPR/Pages/UPRMain.aspx

## ÉTUDE DE BASE NATIONALE SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

Comme point de départ des activités des INDH reliés aux droits de l'homme et aux entreprises, il est utile d'entreprendre une étude de base sur les Principes directeurs des Nations Unies. Une étude qui examine si les lois, réglementations et pratiques nationales respectent chacun des piliers du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies. Avec ce processus, les incidences des activités des entreprises sur les droits de l'homme devraient être prises en considération à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur du territoire où les entreprises sont constituées en société.

L'élaboration de telles études de base a été soulignée dans les plans d'action de certains réseaux régionaux d'INDH. Par exemple, dans le Plan d'action de Berlin sur les entreprises et les droits de l'homme élaboré par le Groupe européen des INDH en 2012. Dans les contextes européens, une étude de base sur les Principes directeurs des Nations Unies peut également être utilisée pour informer les gouvernements européens dans le cadre de leur processus d'élaboration de plans d'action nationaux pour mettre en place les Principes directeurs des Nations Unies, comme le demande la Commission européenne.[16]

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent mener des études de base nationales sur les Principes directeurs des Nations Unies afin de déterminer les priorités particulières du pays et de faire connaître leurs activités en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Selon la région, les institutions de défense des droits de l'homme peuvent aussi utiliser les conclusions d'une étude de base nationale pour faciliter les processus menés par les gouvernements, comme l'élaboration de plans d'action nationaux au sein de l'Union européenne.

Groupe européen des INDH, Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Discussion paper on national implementation plans for EU Member States - Submission to the European Commission (2012).

## APPLICATION EXTRATERRITORIALE DES LOIS RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, même si présentement les États ne sont pas tenus en vertu du droit international relatif aux droits de l'homme de réglementer les activités extraterritoriales des entreprises domiciliées sur leur territoire ou sous leur juridiction, cela ne leur est pas non plus interdit en règle générale pourvu qu'il existe une base juridictionnelle reconnue. Les États d'origine peuvent aussi avoir de très bonnes raisons, politiquement, d'énoncer clairement qu'ils attendent des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme à l'étranger, notamment pour garantir la prévisibilité aux entreprises et pour préserver leur propre réputation. Les Principes directeurs des Nations Unies établissent une distinction entre deux types d'attentes d'entreprises à l'étranger (principe directeur 2):

- Des mesures internes ayant des incidences extraterritoriales, par exemple, les demandes aux « sociétés mères » de rendre compte des activités mondiales de l'ensemble de l'entreprise; et

- Des mesures d'application extraterritoriales directes, par exemple, des régimes pénaux qui autorisent les poursuites judiciaires en se fondant sur la nationalité de l'auteur peu importe où l'infraction a pu être commise.

Il existe plusieurs exemples récents d'États qui prennent des mesures pour réglementer des incidences extraterritoriales.

Aux États-Unis. La loi Dodd-Frank (2010) comprend plusieurs dispositions qui imposent de déclarations relativement à l'exploitation générale des entreprises. Par exemple, l'article 1502 crée une obligation d'information de la production de minerais extraits en République démocratique du Congo et dans les pays voisins servant à financer des conflits et la prise de mesures pour exercer un devoir de diligence de la chaîne d'approvisionnement de ces minerais. Il existe également des obligations de déclarations par rapport à certains paiements faits par des entreprises dans les industries extractives au gouvernement des États-Unis ou d'un autre pays.[17]

En Californie, il y a un projet de loi à l'étude pour une loi de transparence des chaînes d'approvisionnement en matière de traite des personnes et d'esclavage, la Business Transparency on Trafficking and Slavery Act, qui vise à imposer de nouvelles exigences de déclarations aux entreprises afin qu'elles dévoilent dans leur rapport annuel toute mesure prise durant l'année pour identifier et aborder les conditions de travail forcé, d'esclavage, de traite de personnes et les pires formes de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise. Les déclarations s'appliquent à l'exploitation de l'ensemble de l'entreprise.[18]

Le Royaume-Uni a récemment adopté un nouveau Bribery Act (2010), qui permet la poursuite d'un individu ou d'une entreprise impliqué dans la corruption et que cet individu ou cette entreprise a des liens avec le Royaume-Uni, peu importe où le crime a eu lieu.[19]

Daniel Augenstein, Étude du cadre juridique en matière de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne, présentée par l'Université d'Édinboug (2010).

Jennifer Zerk, Extraterritorial Jurisdiction: Lessons for the Business and Human Rights Sphere from Six Regulatory Areas (2010).

## 4.3 LIENS ENTRE ÉTAT ET ENTREPRISES

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies, on s'attend à ce que les États prennent des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics. Le raisonnement étant que puisque c'est aux États qu'il incombe au premier chef de faire respecter les droits de l'homme, une violation des droits de l'homme commise par une entreprise contrôlée par l'État peut donner lieu à une violation des obligations propres de l'État en vertu du droit international.

Dans ces domaines, les États doivent faire très attention afin de s'assurer que l'exploitation de ces entreprises est conforme aux responsabilités du respect des droits de l'homme et encourager une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de la part des organismes eux-mêmes et des entreprises ou des projets qui reçoivent leur soutien.

Voici des exemples d'entreprises et d'organismes pertinents :

- Les entreprises appartenant à l'État et les organismes liés à l'État comme les organismes de crédit à l'exportation, des organismes officiels d'assurance ou de garantie des investissements;
- Les organismes de développement; et
- Les institutions de financement de développement.

Voici des exemples de transactions pertinentes entre États et entreprises :

- Passation de marché pour la prestation de services (incluant la privatisation);
- Marchés publics; et
- Autres transactions commerciales.

Le suivant fournit quelques exemples et ressources de sujets reliés au pilier de l'obligation des États de protéger – liens entre États et entreprises.

## EXEMPLES DE SUJETS RELIÉS AUX LIENS ENTRE ÉTATS ET ENTREPRISES

### ORGANISMES DE CRÉDIT À L'EXPORTATION

Les organismes de crédit à l'exportation sont des entités publiques qui appuient les compagnies grâce à des prêts garantis par le gouvernement, des garanties, des crédits, des assurances soutenant l'exportation et les investissements à l'étranger. Ils peuvent s'établir en tant qu'organismes de l'État ou encore prendre la forme d'une compagnie privée, assujettie à la surveillance et à la réglementation du gouvernement.[20]

Les organismes de crédit à l'exportation ont tendance à faciliter le commerce dans les économies émergentes et au Sud mondial, et est une importante source de financement et d'assurances officiels pour le secteur privé.

En raison de leur lien étroit avec l'État, les organismes de crédit à l'exportation ont été directement interpellés par les Principes directeurs des Nations Unies qui soulignent que les États ont la responsabilité de s'assurer que les activités des organismes de crédit à l'exportation respectent les droits de l'homme; ces organismes doivent avoir en place un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme; les projets qui reçoivent leur soutien devraient respecter les droits de l'homme.

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent par exemple, tenir leur État informé en s'assurant que le mandat, les politiques et les règlements des organismes de crédit à l'exportation s'intègrent aux facteurs des droits de l'homme; rencontrer leurs organismes de crédit à l'exportation afin de discuter de la mise en application d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (incluant la considération de la division des responsabilités entre les organismes de crédit à l'exportation et le projet qui reçoit l'appui de ceux-ci); aider les individus et les collectivités qui sont aux prises avec des effets défavorables des projets soutenus par les organismes de crédit à l'exportation qui soulèvent des plaintes et des griefs. Les INDH peuvent aussi s'engager de manière multilatérale à promouvoir le respect des droits de l'homme au sein des organismes de crédit à l'exportation, par exemple, le Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme a présenté pour examen par l'OCDE, les approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public et le devoir de diligence environnementale et sociale.

Karyn Keenan, Export Credit Agencies and the International Law of Human Rights, Halifax Initiative (2008).

Soumission du CIC au Conseil de l'OCDE de l'ébauche de la recommandation révisée sur les les approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public et le devoir de diligence environnementale et sociale (2011).

### PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ ET PRIVATISATION

Lorsque l'État octroie des contrats pour la prestation de services ou les privatise, par exemple, l'eau, les infrastructures, l'éducation ou les soins de santé, l'État conserve l'obligation de protéger, même si la prestation de services est fournie par une entreprise du secteur privé.

Cela signifie que les partenariats public-privé et la privatisation doivent être contrôlés afin de s'assurer qu'ils soient conformes à l'obligation des États de protéger, y compris de s'assurer que les normes en place pour ces services sont adéquates en mettant en place des mécanismes indépendants de suivi et de responsabilisation appropriés; le partenariat doit exiger que l'entreprise qui fournit les services exerce une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent, par exemple, surveiller les effets de la sous-traitance des services par le gouvernement ou de leur privatisation sur les droits de l'homme et en faire des rapports ou recommander des études d'impacts sur les droits de l'homme avant la privatisation des services.

Conférence du CIC, Session 1 des groupes de travail : Privatisation et marchés publics (2010).

### MARCHÉS PUBLICS

Les marchés publics sont la fourniture de biens et de services pour le compte des autorités. Ils représentent une portion importante de l'économie nationale. L'État a l'obligation de s'assurer que le processus des marchés publics et de contrats respecte les droits de l'homme et intègre des clauses pertinentes en la matière.

Par exemple, les fournisseurs peuvent devoir respecter certaines normes en matière de diversité du personnel avant de pouvoir répondre à un appel d'offres. Le gouvernement canadien a introduit le principe d'attribution préférentielle des contrats fédéraux aux Autochtones.[21] Le gouvernement sud-africain exploite actuellement un système de marché public ciblé dans le cadre de sa politique d'intégration sociale.[22]

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent par exemple, examiner les tendances des marchés publics et recommander les meilleures pratiques ou mener des recherches sur les secteurs à risque élevé.

Amnesty International, *Human Rights and Privatisation* (2005).

Conférence du CIC, Session 1 des groupes de travail : Privatisation et marchés publics (2010).

## 4.4 ASSURER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES

Dans le cadre de la loi et de la politique nationales, les Principes directeurs des Nations Unies soulignent que l'État doit assurer une cohérence des lois et des

politiques. Par exemple, les objectifs quant au commerce et au développement devraient être harmonisés avec les engagements internationaux en matière de droits de l'homme, en plus d'être harmonisés à l'interne; afin que les objectifs de commerce ne soient pas en désaccord avec les engagements de l'État envers les droits de l'homme internationaux et le développement humain.

Le suivant fournit quelques exemples et ressources de sujets reliés au pilier de l'obligation des États de protéger – assurer la cohérence des politiques.

## EXEMPLES DE SUJETS – ASSURER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES

### CONTRATS ENTRE ÉTATS ET INVESTISSEURS

Les contrats entre les États et les investisseurs sont des contrats d'investissements entre un État d'accueil et une entreprise étrangère pour le développement de projets, généralement à grande échelle, comme dans les domaines des industries extractives, des barrages ou de l'agriculture.

Le contenu de ces contrats peut avoir des incidences importantes en matière de droits de l'homme, par exemple, le contrat peut stipuler les normes d'exploitation du projet, inclure certaines dispositions qui permettent à l'État de surveiller le projet ou encore des engagements contractuels qui stipulent que le projet respectera les normes internationales en matière de droits de l'homme.

Principes pour des contrats responsables : intégrer la gestion des risques en matière de droits de l'homme aux négociations du contrat entre État et investisseur; des conseils pour les négociateurs, élaborés dans les Principes directeurs des Nations Unies, destinés à aborder certains des défis. Les dix principes cherchent à faciliter l'intégration des droits de l'homme aux négociations du contrat d'investissement de projet entre l'État d'accueil et les investisseurs étrangers et comprennent une variété de sujets, notamment les normes d'exploitation, les clauses de stabilisation, la conformité et la surveillance, la transparence et les mécanismes de griefs pour les tiers. Les principes abordent les rôles et les responsabilités de l'État et de l'investisseur.

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent, par exemple, dialoguer avec les ministères pertinents de l'État à propos de l'application des Principes pour des contrats responsables dans les négociations de contrats, utiliser les Principes comme base pour la surveillance des projets assujettis à un contrat entre État et investisseur ou promouvoir les principes lors de formations pour les avocats qui prennent part à des négociations de contrat entre État et investisseur.

Nations Unies, Principes pour des contrats responsables : intégrer la gestion des risques pour les droits de l'homme dans les négociations contractuelles entres États et investisseurs : conseil à l'intention des négociateurs, 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/Add.3, 2011).

## COMMERCE ET DÉVELOPPEMENT

Les questionnements relatifs aux liens entre les droits de l'homme et le commerce et le développement ne datent pas d'hier, mais avec la récente crise financière mondiale, l'attention s'est à nouveau tournée vers ce sujet. Aux Nations-Unies, par exemple, on s'est arrêté sur les liens entre les emprunts souverains et les droits de l'homme, y compris sur l'obligation de l'État en tant que prêteur et emprunteur, noté dans les principes relatifs aux prêts et aux emprunts souverains responsables, lors de la Conférence des Nations-Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et par l'expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États.

Il y a également la façon qu'ont les agences de développement de travailler avec le secteur privé. Par exemple, en Europe, le Programme pour le changement (2011) de la Commission européenne fait appel à une plus grande collaboration entre les secteurs public et privé avec en tête la prestation des biens publics.[23] Lorsque cet appel se traduira en action, il faudra s'assurer que les collaborations entre les organismes de l'État et les entreprises soient encadrées et mises en application de manière à ce que l'obligation des États de protéger et la responsabilité des entreprises envers les droits de l'homme soient respectées.

Conférence des Nations-Unies sur le commerce et le développement, Principes relatifs aux prêts et aux emprunts souverains responsables de la CNUCED (2012).

Nations Unies, Principes directeurs relatifs à la dette extérieure et aux droits de l'homme, Rapport de l'expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels, Cephas Lumina (A/HRC/20/23, 2011).

## L'ÉTAT QUI AGIT EN QUALITÉ DE MEMBRE D'UNE INSTITUTION MULTILATÉRALE QUI TRAITE DE QUESTIONS À CARACTÈRE COMMERCIAL

Les Principes directeurs des Nations Unies soulignent que les États conservent leurs obligations en vertu du droit international lorsqu'ils prennent part à des institutions multilatérales, comme le commerce international ou les institutions financières.

Cela veut dire deux choses. Premièrement, les États doivent garantir que ces institutions ne restreignent pas les capacités de leurs États membres à remplir leur obligation de protéger les droits de l'homme ni n'empêchent les entreprises de respecter ces droits. Deuxièmement, Les États devraient encourager ces institutions à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et, le cas échéant, aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation (principe directeur 10).

La Société financière internationale est une institution financière internationale qui a récemment répondu aux Principes directeurs des Nations Unies dans la mise à jour de 2012 de ses normes de rendement. La Banque mondiale est présentement à réexaminer ses politiques de sauvegarde.

**Que peuvent faire les INDH?** Elles peuvent, par exemple, participer à des examens publics sur les normes des institutions financières internationales afin de s'assurer que les droits de l'homme sont bien respectés ou aider les individus ou les collectivités qui sont lésés par les projets soutenus par les institutions multilatérales à déposer des griefs dans le cadre des mécanismes de plaintes appropriés.

La Société financière internationale, Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de l'IFC (2012).

## 4.5 QUE PEUVENT FAIRE LES INDH POUR PROMOUVOIR L'OBLIGATION DES ÉTATS DE PROTÉGER?

Les Principes directeurs soulignent l'importance du rôle des INDH relativement au pilier de l'obligation des États de protéger, en affirmant (principe directeur 2 commentaire):

> « Les institutions de défense des droits de l'homme qui appliquent les Principes de Paris ont un rôle important à jouer pour ce qui est d'aider les États à établir si les lois pertinentes sont conformes à leurs obligations en matière de droits de l'homme et sont actuellement effectivement mises en oeuvre, et de fournir également des orientations au sujet des droits de l'homme aux entreprises et à d'autres acteurs non étatiques. »

Les INDH peuvent utiliser différentes fonctions de leur mandat pour s'impliquer dans l'obligation des États de protéger relative aux entreprises et aux droits de l'homme. Voici des exemples généraux, suivis d'exemples tirés de situations réelles de l'engagement de ces institutions à ce sujet :

- Tenir le gouvernement informé des incidences des activités d'entreprises, actuelles ou possibles, sur les droits de l'homme, sur le territoire de l'État ou sous sa juridiction; par exemple, en soulignant au gouvernement les incidences d'une industrie particulière;

- Tenir le gouvernement informé des lois et des politiques pertinentes; par exemple, l'efficacité ou la nécessité à être modifiés des lois et des règlements en matière de droits de l'homme et des entreprises dans les domaines des sociétés, de l'environnement, de l'antidiscrimination, de la propriété, etc.;

- Garantir des règlements appropriés dans les entreprises détenues ou contrôlées par l'État;

- Tenir l'État informé de l'application et du rôle de l'obligation des États de protéger relativement aux services financiers comme ceux fournis par les organismes de crédit à l'exportation ou par le biais de la participation de l'État dans des institutions financières multilatérales;

- Élaborer des études de base nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et participer à l'ébauche et à la mise en application des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;

- Participer au processus d'Examen périodique universel et à d'autres processus d'établissement de rapports d'organismes créés par traité afin de s'assurer que les sujets reliés aux entreprises et aux droits de l'homme soient abordés;

- Conseiller et surveiller la prestation de l'accès aux voies de recours par l'État. Par exemple, examiner les moyens législatifs et administratifs pertinents des recours judiciaires afin de s'assurer qu'ils soient accessibles et applicables contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises (consultez aussi le chapitre 6).

## LE DEVOIR DES ETATS DE PROTÉGER : EXEMPLES DE PRATIQUES DES INDH

### DANEMARK : L'INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME ÉTABLIT DES RAPPORTS SUR LE DEVOIR DES ETATS DE PROTÉGER

L'Institut danois des droits de l'homme joue un rôle fédérateur ainsi qu'un rôle de coordinateur et de facilitateur pour tout ce qui concerne les questions liées aux droits de l'homme et aux entreprises au Danemark. Son action consiste à contrôler et à conseiller le Gouvernement danois sur les mesures et les stratégies politiques à adopter dans ce domaine, à mettre au point, en travaillant avec les organisations représentant des entreprises danoises ou directement avec les sociétés, des outils et des méthodologies, tout en restant en contact avec les organisations de la société civile au Danemark pour les questions touchant aux droits de l'homme et aux entreprises.

Tous les ans, l'Institut présente un rapport sur la situation en matière de droits de l'homme au Danemark qui contient des recommandations sur les principales mesures que doit prendre l'Etat pour améliorer la situation des droits de l'homme dans le pays. Ces recommandations font l'objet d'un rapport qui est soumis une fois par an par l'Institut au Parlement danois. L'Institut travaille actuellement sur un chapitre de ce rapport qui sera entièrement consacré aux droits de l'homme et aux entreprises, et il s'efforce de faire en sorte que cette thématique soit mieux intégrée dans l'ensemble du rapport. En outre, il a réalisé une étude de référence à l'échelle nationale sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies au Danemark, étude qui a servi de base au rapport de 2012 sur la situation en matière de droits de l'homme au Danemark : *2012 Report on the status of human rights in Denmark*.[24]

## FINLANDE : LE CENTRE DES DROITS DE L'HOMME MET SUR PIED UN PROGRAMME DE FORMATION AUX DROITS DE L'HOMME POUR L'ORGANISME DE CRÉDIT

En 2013, le Centre des droits de l'homme en Finlande a été contacté par l'organisme finlandais de crédit à l'exportation pour qu'il organise une journée de formation sur les droits de l'homme. Une cinquantaine de participants venus de diverses organisations, dont l'organisme de crédit à l'exportation, ainsi que des Ministères du commerce et des affaires étrangères y ont assisté. Au programme de cette journée de formation figuraient entre autres : une introduction aux normes et aux valeurs s'appliquant aux droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que les droits des enfants et les entreprises. Cette formation a été l'occasion d'ouvrir un dialogue entre le Centre et des acteurs clés du monde de la finance et des affaires en Finlande.

## FRANCE : LA COMMISSION NATIONALE CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME FAIT DES PROPOSITIONS EN VUE D'UN PLAN NATIONAL D'ACTION SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

La Commission nationale consultative des droits de l'Homme a été priée par le Gouvernement de faire des propositions concernant la rédaction d'un plan national d'action sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Ce plan national d'action a été demandé par la Commission Européenne pour 2013. La Commission a déjà beaucoup travaillé dans ce domaine après l'adoption, en 2008, d'un avis comprenant 87 recommandations concernant la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, la France ayant d'ailleurs mené une action à ce sujet sur le plan intérieur et sur le plan international.

Pour mener à bien cette importante mission, la Commission a réuni un groupe de travail qui a procédé à l'audition, entre autres, de nombreux experts du monde des affaires, de syndicats, de professeurs, d'ONG, du point de contact national de l'OCDE en France et de l'Agence française de développement. Les propositions – qui sont en voie d'achèvement – s'adressent au Gouvernement et sont axées principalement sur le renforcement de l'obligation de l'Etat de protéger les individus contre les violations des droits de l'homme commises par des tiers, y compris des entreprises,  et sur la garantie d'un accès efficace à des mécanismes de recours judiciaires et non judiciaires. Ces propositions qui devraient être adoptées le 24 octobre ont pour but de guider le Gouvernement dans la rédaction d'un plan national d'action sur les entreprises et les droits de l'homme.

## JORDANIE : LE CENTRE NATIONAL DES DROITS DE L'HOMME MET SUR PIED UN PROGRAMME DE FORMATION AUX DROITS DE L'HOMME À L'INTENTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Centre national des droits de l'homme en Jordanie a organisé plusieurs programmes de formation à l'intention des inspecteurs du Ministère du travail afin de les familiariser avec les normes internationales en matière de droits des travailleurs. L'objectif de ces programmes est de permettre aux inspecteurs

d'appliquer ces normes lors de leurs visites d'inspection des usines et d'autres entreprises qui embauchent des travailleurs locaux ou étrangers. Le programme forme également les inspecteurs à la surveillance des violations des droits de l'homme et à la rédaction de rapports dans ce domaine.

### INDE : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME MÈNE DIFFÉRENTES ACTIVITÉS EN FAVEUR DE L'ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS ET DU TRAVAIL FORCÉ

La Cour suprême avait demandé à la Commission nationale indienne des droits de l'homme de surveiller la mise en place de la loi sur l'abolition du système de travail forcé. En septembre 2000, elle a créé un groupe d'experts Group of experts on the implementation of the elimination of bonded labour pour examiner les meilleures façons d'instaurer cette loi et a présenté un rapport à la Cour *Report of bonded labour and child labour situation* (2008).[25] Par la suite, la Commission a entamé des discussions avec le Gouvernement et le Ministère du Travail, et est actuellement impliquée dans la formation et la sensibilisation de différents hauts fonctionnaires. Le travail de la Commission sur le travail des enfants s'est principalement concentré sur les industries de bracelets/verre, de la soie, de fours à briques, de démolition de bateaux, de construction et de tissage de tapis. Elle surveille l'utilisation de la main-d'œuvre enfantine en effectuant des visites sur le terrain et veut aussi sensibiliser le milieu des affaires à cet enjeu à l'aide d'une coordination entre le Gouvernement et la société civile. En mars 2008, le rapporteur spécial de la Commission a demandé au Gouvernement de faire appel à d'autres acteurs comme les ONG et les organisations ouvrières pour l'aider dans la prévention du travail forcé et du travail des enfants et dans la formation et l'éducation des enfants qui travaillent.

### CORÉE : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME ÉMET UNE RECOMMANDATION SUR LE RENFORCEMENT DU POINT DE CONTACT NATIONAL SELON LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE

La Commission nationale des droits de l'homme en Corée a soumis une Recommandation au Gouvernement sur le rôle du Point de Contact National dans la promotion des droits de l'homme dans les entreprises : *Recommandation to the Governement on the Role of the National Contact Point to Promote Human Rights in Business*.[26] Suivant cette recommandation, il est indispensable d'améliorer la composition et le fonctionnement du Point de Contact National (PCN), instauré selon les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et de favoriser l'accès des individus, des employés, des entreprises et des autres parties concernées, au PCN. La Commission a examiné les activités du PCN en Corée pour vérifier s'il satisfaisait aux critères essentiels fixés par l'OCDE et s'il remplissait son rôle en matière de prévention et de réparation des atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises. D'après les conclusions de la Commission, le Comité de l'investissement étranger, qui fait office de PCN, se compose essentiellement de hauts fonctionnaires et ne prévoit pas de cadre de coopération avec le secteur privé. De fait, c'est une division du Ministère de l'Economie et de la Connaissance qui a fait fonction de PCN à la place du Comité. La Commission a signalé, par ailleurs, que le PCN a seulement

reçu 8 enquêtes et n'a formulé qu'une seule recommandation depuis sa création en 2001 Ayant constaté dans ses conclusions que le PCN n'avait pas été un outil efficace de promotion des principes directeurs de l'OCDE au niveau national et la Commission a recommandé au Comité de l'investissement étranger de coopérer avec le secteur privé et les autres parties prenantes, de faire connaître largement et de diffuser la procédure de traitement des enquêtes et de veiller dans son travail à améliorer la visibilité, l'accessibilité, la transparence et la responsabilité.

### MEXIQUE : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME ÉMET UNE RECOMMANDATION CONCERNANT LES PEUPLES AUTOCHTONES

En septembre 2012, la Commission a formulé une recommandation Recommandation exhortant le Gouvernement à garantir la protection des droits du peuple Wixárika, en raison des activités minières menées à Wirikuta, un site sacré pour les autochtones.[27] Des allégations de violations des droits à la participation et à la consultation lui avaient été rapportées, de même que l'exploitation abusive des territoires des peuples autochtones et des atteintes à l'identité culturelle et à un environnement sain. La recommandation s'adresse à un certain nombre d'autorités Gouvernementales, dont le Ministère de l'Economie, le Ministère de l'Environnement et des ressources naturelles, à la commission générale pour le développement des peuples autochtones et aux municipalités des zones concernées. D'une manière générale, elle met en avant l'urgence qu'il y a à examiner le permis d'exploitation minière à Wirikuta, et, le cas échéant, à demander l'arrêt immédiat des activités minières. Elle attire aussi l'attention sur la nécessité d'améliorer la législation nationale et la pratique s'agissant de l'obligation de consulter les communautés autochtones et de négocier avec elles au sujet de tout processus susceptible d'affecter leurs intérêts et leurs droits. La recommandation demande la création de programmes de conservation et de protection comprenant des visites d'inspection et des études sur le terrain.

### IRLANDE DU NORD : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME PROMEUT LES DROITS DE L'HOMME DANS LE DOMAINE DES MARCHÉS PUBLICS

En 2013, la Commission des droits de l'homme en Irlande du Nord a réalisé une étude sur la meilleure manière d'intégrer la réflexion sur les droits de l'homme dans les procédures des marchés publics. Le rapport (à paraître en novembre 2013) examine dans quelle mesure les cadres et les pratiques régissant les marchés publics en Irlande du Nord sont conformes aux dispositions juridiques en vigueur aux plans national, européen et international. Il tient compte également des pratiques exemplaires dans ce domaine, évalue dans quelle mesure les règles juridiques, les politiques et les pratiques respectent les droits de chacun et fait des recommandations visant à combler toute lacune en matière de protection des droits de l'homme dans le cadre de sa juridiction. A un moment où l'Irlande du Nord procède à une réforme du service public, ce qui aura des répercussions sur les marchés publics, le rapport de la Commission arrive à point nommé.

## PHILIPPINES : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME ENCOURAGE LE DIALOGUE ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LA SOCIÉTÉ CIVILE AU SUJET DES DROITS DE L'HOMME ET DES ENTREPRISES

La Commission des droits de l'homme des Philippines poursuit un grand nombre d'activités dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, en particulier, elle enquête sur les violations des droits de l'homme commises par des entreprises et des personnes morales, notamment par l'industrie minière et les autres industries extractives, elle noue des contacts avec le Gouvernement et les organisations de la société civile et leur offre une plateforme de dialogue sur des questions concernant les droits de l'homme et les industries extractives; elle mène des études d'impact au sein des communautés touchées par les atteintes aux droits de l'homme, notamment parmi les peuples autochtones; et elle dirige un comité interinstitutions chargé d'élaborer un système national de surveillance et d'aiguillage concernant le respect des droits de l'homme dans l'industrie minière. En 2011, la Commission a adressé une recommandation au Gouvernement suite à des allégations de violations des droits de l'homme commises à l'endroit de la population autochtone du Barangay Dipidio à Kasibu, Nueva Viscaya. Le Gouvernement avait signé un accord d'assistance technique et financière avec une compagnie étrangère, l'Oceana Gold Philippines. Au vu des violations alléguées des droits de l'homme, la Commission a recommandé de révoquer cet accord et prié tous les organismes concernés de lui notifier toutes les mesures qu'ils auront prises pour protéger ces communautés.

## AFRIQUE DU SUD : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME RÉDIGE UN COMMENTAIRE SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

En novembre 2009, la Commission sud-africaine des droits de l'homme a soumis au Parlement un texte intitulé *Comment on Climate Change and the right to a healthy environment* (2009) (Commentaire sur les changements climatiques et le droit à un environnement sain) dans lequel sont examinés, entre autres : la protection de l'environnement par la Constitution, la promotion de mesures de conservation et d'un développement durable ainsi que l'exploitation des ressources naturelles.[28] L'impact du changement climatique sur des groupes spécifiques, notamment les femmes et les enfants, est également pris en considération. Ce Commentaire fait état des lacunes qui existent actuellement dans la législation et préconise la mise en place d'un cadre juridique plus vaste comprenant l'évaluation des politiques, la collaboration entre les agences, la coordination entre la société civile et le secteur public, la participation des citoyens aux prises de décisions et la mise en œuvre de stratégies nationales. Par ailleurs, la Commission a présenté en juin 2009 une soumission au Département du commerce et de l'industrie concernant le projet de : 'Déclaration de principe du Gouvernement : examen du cadre de la politique bilatérale d'investissements '. Sont examinés dans cette soumission : le contexte des droits de l'homme et les dispositions des traités d'investissement bilatéral ainsi que les obligations des entreprises à l'égard des droits de l'homme.

# 5. PILIER DEUX : LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER

Ce chapitre présente le deuxième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, qui porte sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Le présent chapitre donne un aperçu du concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et examine les possibilités pour les INDH de promouvoir le respect des droits de l'homme au sein des entreprises.

## À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Qu'est-ce que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme?
- Qu'est-ce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme?
- Quelles sont les incidences sur les droits de l'homme auxquelles les entreprises doivent remédier?
- De quelle façon les incidences sur les droits de l'homme attribuables aux entreprises peuvent-elles être évaluées?
- Que devraient faire les entreprises pour communiquer des informations sur leurs incidences sur les droits de l'homme et mesures de diligence raisonnables?
- Quelle est la différence entre la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et la responsabilité sociale des entreprises (RSE)?

## 5.1 LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET LA DILIGENCE RAISONNABLE

La **responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme**, tel qu'il est indiqué dans le deuxième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, exige que les entreprises se gardent de porter atteinte aux droits d'autrui et parent aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part de responsabilité. Bref, les entreprises sont tenues de repérer, de prévenir, d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont liées à leurs activités commerciales et d'y remédier (principes directeurs 11, 13 et 17).

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme s'étend à la panoplie complète des droits de l'homme reconnus internationalement. Cela signifie que les entreprises doivent respecter, au minimum, l'ensemble des droits de l'homme exprimés dans la Charte internationale des droits de l'homme et des

droits des travailleurs exposés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail. Selon les circonstances et le contexte propres à chacune, les entreprises doivent envisager l'adoption de normes supplémentaires. Par exemple, si l'entreprise exerce des activités qui ont des incidences sur des peuples autochtones, des droits comme ceux énoncés dans la Convention n° 169 de l'OIT et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones devraient être considérés. De même, si l'entreprise mène des activités dans une zone touchée par un conflit ou si ces activités sont essentielles à cette zone, le droit international humanitaire doit être respecté (principe directeur 12).

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme en vertu du deuxième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies exige de tenir compte à la fois des incidences sur les droits de l'homme dont l'enterprise est la **cause**, incidences sur les droits de l'homme auxquelles l'entreprise **contribue,** et incidences **liées aux activités de l'entreprise**, à ses produits ou services en raison de relations d'affaires (principe directeur 13) (voir l'encadré 5).

ENCADRÉ 5. INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME TIRANT LEUR ORIGINE DE RELATIONS D'AFFAIRES

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme énoncent que la responsabilité des entreprises à l'égard des incidences qui sont attribuables à l'entreprise, celles auxquelles elle a contribué et celles qui sont directement liées à ses activités, produits ou services en raison de relations d'affaires (y compris les relations contractuelles et non contractuelles). Par exemple[29] :

- Incidences sur les droits de l'homme dont l'entreprise est la **cause** : Une entreprise pollue les voies d'eau locales portant ainsi atteinte au droit à l'eau et à la santé des collectivités locales. Une entreprise fait preuve de discrimination dans ses pratiques d'embauche, de façon à ne pas employer des personnes appartenant à une minorité ethnique particulière.

- Incidences sur les droits de l'homme auxquelles l'entreprise **contribue** (y compris des conséquences non voulues et des effets cumulatifs) : Une entreprise change à très court préavis ses exigences relatives à des produits sans modifier les délais de production poussant ainsi le fournisseur à enfreindre les normes du travail pour livrer le produit à temps.

- Incidences **liées aux activités de l'entreprise**, à ses produits ou services en raison de relations d'affaires : Les forces de la sécurité publique postées dans le but de protéger les actifs de l'entreprise font usage d'une force excessive contre des manifestants des collectivités locales. L'octroi de prêts financiers pour un projet qui enfreint des normes convenues et cause de la pollution environnementale ayant des répercussions sur la santé des collectivités locales.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme relève d'une norme de référence relative à la conduite que l'on attend des entreprises (voir l'encadré 6). Cela signifie que la norme s'applique à toutes les entreprises, dans toutes les situations. Cette règle est valable même si l'on admet que l'échelle et la complexité des mesures prises par une entreprise pour s'acquitter de sa responsabilité à l'égard du respect des droits de l'homme varieront en fonction de facteurs tels que la taille de l'entreprise, son secteur d'activités et la gravité des incidences sur les droits de l'homme que les activités de l'entreprise sont à même de causer (principe directeur 14).

Selon le principe directeur 15 des Nations Unies, pour s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place :

- Un engagement politique à l'égard du respect des droits de l'homme;
- Uprocessus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme; et
- Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme attribuables aux activités de l'entreprise.

ENCADRÉ 6. LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME EST-ELLE UNE OBLIGATION JURIDIQUE?

En vertu des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme relève d'une norme de conduite que l'on attend d'elles et non d'une obligation juridique.

Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ne soit pas liée à des obligations juridiques. Par exemple, les entreprises ont une obligation juridique de respecter les droits de l'homme là où ils ont été intégrés dans la législation nationale, p. ex. à la suite de la ratification d'instruments internationaux et de l'adoption d'une législation de mise en œuvre. Les entreprises peuvent également être assujetties à des obligations en vertu du droit international humanitaire et du droit pénal international dans certaines circonstances (voir le chapitre 2).

La **diligence raisonnable** en matière de droits de l'homme est un processus que les entreprises doivent entreprendre pour repérer, prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Selon les Principes directeurs des Nations Unies, le processus de diligence raisonnable d'une entreprise en matière de droits de l'homme devrait comprendre les éléments suivants (principe directeur 17) :

- évaluation des incidences réelles et potentielles des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme;

- Adoption de dispositions qui tiennent compte des conclusions de cette évaluation, y compris l'intégration dans ses politiques et pratiques internes de mesures appropriées pour remédier à des incidences;

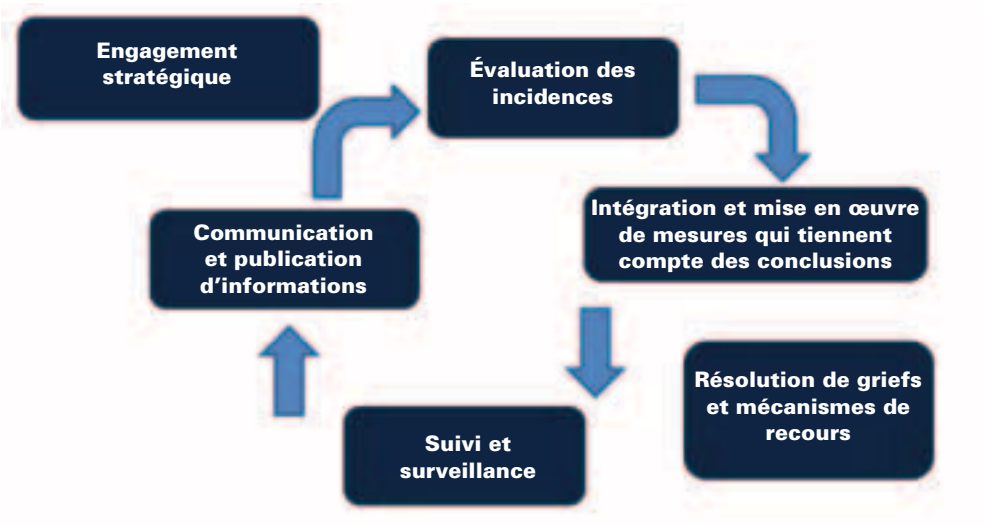
- Suivi de l'efficacité des mesures prises pour prévenir ou atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme; et

- Communication à l'externe d'informations au sujet du processus de diligence raisonnable et de ses résultats.

L'diagramme ci donne un overivew visuelle de diligence raisonnable. Le reste du présent chapitre décrit chacun de ces quatre éléments à tour de rôle. Il aborde ensuite la façon dont les INDH peuvent promouvoir la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et la mise en œuvre par celles-ci d'un mécanisme efficace de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

La responsabilité des entreprises de prévoir la mise en œuvre de mesures, ou d'y contribuer, afin de remédier aux incidences négatives dont elles sont la cause ou auxquelles elles contribuent, est traitée dans le chapitre 6.

DIAGRAMME 1. DILIGENCE RAISONNABLE



## RESSOURCES GÉNÉRALES SUR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET LA DILIGENCE RAISONNABLE

Réseau allemand du Pacte mondial, Respecting Human Rights - Organisational Capacity Assessment Instrument.

Réseau néerlandais du Pacte mondial, How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies (2010).

Pacte mondial et Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Human Rights Translated – A Business reference guide (2008).

Institut des droits de l'homme et des entreprises, State of Play – The Corporate responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships (2012).

Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Guide on How to Develop a Human Rights Policy (2011).

Haut-Commissariat aux droits de l'homme, The Corporate Responsibility to respect Human Rights: An Interpretative Guide (2012).

## 5.1.1 DILIGENCE RAISONNABLE (1) : ÉVALUATION DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, les entreprises doivent repérer et évaluer toutes les incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquels elles peuvent avoir une part de responsabilité. Lorsqu'une entreprise évalue ses incidences sur les droits de l'homme, elle devrait faire ce qui suit (principe directeur 18) :

- Recourir à de l'expertise interne ou indépendante dans le domaine des droits de l'homme;
- Entreprendre une véritable consultation avec les détenteurs de droits et autres intervenants concernés qui sont susceptibles d'être touchés (voir aussi l'encadré 7, page 47);
- Tenir compte de la différence entre les sexes et prêter une attention particulière à toutes les incidences en matière de droits de l'homme sur les personnes appartenant à des groupes susceptibles de présenter un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation; et
- Répéter à intervalles réguliers les exercices de recensement et d'évaluation des risques (c.-à.-d. avant de s'engager dans une nouvelle activité, avant de prendre des décisions importantes à propos de changements dans les activités et périodiquement tout au long du cycle de vie du projet).

ENCADRÉ 7. PARTICIPATION DES DÉTENTEURS DE DROITS DANS L'ÉVALUATION DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

La participation des détenteurs de droits est une exigence essentielle pour tout processus d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme. Le principe directeur 18 des Nations Unies énonce ce qui suit :

> « Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. »

Le concept et la pratique de « l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme » par les entreprises n'ont été développés que relativement récemment. Bien que les Principes directeurs des Nations Unies exigent des entreprises qu'elles évaluent leurs incidences sur les droits de l'homme, ils ne précisent pas dans le détail le type de processus ou d'exercice d'évaluation qu'une entreprise doit utiliser. Ainsi, compte tenu d'un contexte donné, les entreprises peuvent légitimement choisir parmi un éventail de méthodes comme : l'intégration des considérations sur les incidences en matière de droits de l'homme dans les processus préexistants d'évaluation des incidences environnementales ou sociales, la demande d'une évaluation distincte des incidences sur les droits de l'homme, l'intégration des droits de l'homme dans des évaluations d'experts, telles que des évaluations sur les droits ou la sécurité des travailleurs, etc.

Toutefois, quel que soit le modèle d'évaluation des incidences retenu, ce sont des principes bien établis relatifs à une approche du développement fondée sur les droits de l'homme qui établissent les paramètres régissant la façon dont devraient être conduites ces évaluations des incidences sur les droits de l'homme. Ces principes s'appliquent au processus à suivre, à la portée de l'évaluation et à ses résultats.

Le tableau 3 présente un résumé des critères pour l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme.

TABLEAU 3. RÉSUMÉ DES CRITÈRES POUR L'ÉVALUATION DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

| | | |
|---|---|---|
| PROCESSUS | Participation | La participation active des détenteurs de droits touchés ou potentiellement touchés est sollicitée à toutes les étapes du processus d'évaluation des incidences, y compris lors de l'établissement de la portée des incidences, de l'évaluation des incidences, de l'élaboration et de la surveillance de mesures d'atténuation. |
| | Non discrimination | Les processus de mobilisation et de consultation sont inclusifs, attentifs aux différences entre les sexes et aux besoins des personnes et des groupes à risque de vulnérabilité ou de marginalisation. |
| | Autonomisation | Un renforcement des capacités des personnes et des groupes à risque de vulnérabilité ou de marginalisation est réalisé afin d'assurer leur participation active. |
| | Transparence | Le processus d'évaluation des incidences devrait être aussi transparent que possible pour les détenteurs de droits touchés ou potentiellement touchés, sans comporter de risques pour la sécurité et le bien être de ceux ci ou d'autres participants, tels que les ONG. Les conclusions de l'évaluation des incidences sont communiquées publiquement de manière adéquate. |
| | Responsabilité | L'équipe d'évaluation des incidences est appuyée par une expertise en matière de droits de l'homme, et les rôles et responsabilités se rapportant aux fonctions d'évaluation, d'atténuation et de surveillance des incidences sont assignés et dotés de ressources suffisantes. L'évaluation des incidences établit les droits des détenteurs de droits, et les devoirs et responsabilités des détenteurs d'obligation concernés, par exemple, l'entreprise, les entrepreneurs et fournisseurs, les autorités gouvernementales locales, et ainsi de suite. |
| CONTENU | Point repère | L'évaluation des incidences et de leur gravité, et des mesures d'atténuation sont examinées en fonction de normes internationales, régionales et nationales pertinentes en matière de droits de l'homme. |
| | Portée | L'évaluation comprend des incidences réelles et potentielles qui sont attribuables à l'entreprise ou auxquelles elles ont contribué. |
| | Relations d'affaires | L'évaluation porte sur les incidences réelles et potentielles liées au projet ou à l'activité en raison des relations d'affaires de l'entreprise, par exemple, avec les fournisseurs, les entrepreneurs, les associés d'une société en participation, les clients ou les organismes gouvernementaux. |

| | | |
|---|---|---|
| | Effets cumulatifs | L'évaluation tient compte de toute incidence du projet attribuable aux effets globaux ou cumulatifs des activités menées dans le cadre de multiples projets dans une même région. |
| | Problèmes hérités | L'évaluation détermine toute incidence liée à des décisions passées associées au projet ou à l'activité, par exemple, une réinstallation mal organisée par le gouvernement préalablement à l'acquisition du terrain par l'entreprise. |
| | Accès à des mesures de réparation | Les détenteurs de droits disposent de moyens pour soulever des préoccupations ou formuler des plaintes concernant le processus d'évaluation des incidences et les résultats. L'évaluation et la gestion des incidences assurent que le projet prévoit des mesures de réparation, ou coopère à leur mise en œuvre, au bénéfice des détenteurs de droits touchés. |

## RESSOURCES SUR LA ÉVALUATION DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Institut danois des droits de l'homme, Human Rights Compliance Assessment.

Société Financière Internationale, Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010).

Olga Lenzen et Marina d'Engelbronner, Aim for Human Rights – Guide to Corporate Human Rights Impact Assessment Tools (2009).

On Common Ground, Human Rights Assessment of Goldcorp's Marlin Mine (2010).

Droits et Démocratie, Getting it Right: Human Rights Impact Assessment Guide (2011).

Nations Unies, Études d'impact sur les droits de l'homme – résoudre les principales questions méthodologiques, 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/4/74, 2007).

### 5.1.2 DILIGENCE RAISONNABLE (2) : INTÉGRATION DES CONCLUSIONS DES ÉVALUATIONS DANS LES POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'ENTREPRISE ET ADOPTION DE MESURES APPROPRIÉES

Une fois l'évaluation de ses incidences sur les droits de l'homme réalisée, une entreprise doit intégrer, le cas échéant, dans ses politiques et procédures les mesures adoptées conformément aux conclusions de cette évaluation pour prévenir des incidences néfastes potentielles sur les droits de l'homme, ainsi que remédier à tout effet défavorable réel déjà relevé (principe directeur 19). Il peut être nécessaire d'adapter de nombreux aspects des activités commerciales et des secteurs fonctionnels de l'entreprise, par exemple : les ressources humaines, la santé et la sécurité, la sûreté, les affaires juridiques et la conformité, la commercialisation, la gestion environnementale, l'approvisionnement ou d'autres domaines (voir l'encadré 8).

La révision des politiques et des pratiques commerciales pour en assurer la pleine conformité avec les droits de l'homme est généralement une lourde tâche pour les entreprises. Elle peut exiger, par exemple, le recrutement ou la formation de personnel afin d'assurer que l'entreprise dispose du savoir-faire nécessaire en matière de droits de l'homme. La responsabilité relative aux droits de l'homme devrait ensuite être clairement assignée à du personnel qui possède un niveau d'expérience approprié au sein de l'organisation. Des mesures devront être mises en place à l'échelle de l'entreprise pour assurer que le personnel prend au sérieux ses responsabilités en matière de droits de l'homme et peut être tenu de rendre des comptes à cet égard. Il peut s'agir, par exemple, de l'inclusion des droits de l'homme dans les principaux indicateurs de rendement du personnel et de la mise sur pied de formation pertinente. En général, les entreprises devront également affecter des fonds suffisants et d'autres ressources internes pour entreprendre des activités se rapportant à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ainsi qu'à la surveillance et à la gestion continuelle de leurs incidences sur les droits de l'homme.

ENCADRÉ 8. EXEMPLES DE L'IMPORTANCE POTENTIELLE DES DROITS DE L'HOMME POUR DIFFÉRENTES FONCTIONS AU SEIN D'UNE ENTREPRISE

| | |
|---|---|
| Ressources humaines | • L'entreprise fait preuve de discrimination dans ses pratiques d'embauche à l'égard des populations autochtones de la localité.<br>• L'entreprise n'assure pas un salaire minimum vital. |
| Sécurité | • Le personnel de sécurité de l'entreprise n'est pas formé pour faire un usage approprié de la force.<br>• Les forces de la sécurité publique postées dans le but de protéger les actifs de l'entreprise détiennent illégalement des membres des collectivités locales. |
| Santé, sécurité et environnement | • L'entreprise n'offre pas aux travailleurs d'équipement de protection suffisant.<br>• L'entreprise pollue l'eau potable des collectivités locales. |
| Relations communautaires | • Seuls les chefs masculins des villages locaux sont consultés sur les incidences de l'entreprise, avec pour résultat que les incidences sur les droits des femmes et des enfants sont négligées dans les processus de consultation.<br>• L'entreprise n'a pas de mécanisme de griefs en place. |
| Relations gouvernementales | • L'entreprise ne dispose pas d'un protocole ou de directives sur la façon dont les membres du personnel doivent interagir avec les responsables gouvernementaux, les mettant ainsi à risque d'être impliqués dans des affaires de corruption. |
| Développement commercial | • Les procédures préliminaires d'entrée des pays et les évaluations des risques politiques qui les concernent ne tiennent pas compte des questions se rapportant aux droits de l'homme. |
| Approvisionnement | • L'entreprise ne prévoit pas de normes relatives aux droits de l'homme et au travail dans les contrats conclus avec les fournisseurs et ne surveille pas le respect des droits de l'homme par les fournisseurs et les entrepreneurs. |

Afin de déterminer les mesures appropriées à prendre pour remédier aux incidences, l'entreprise doit examiner les questions suivantes (principe directeur 19):

- Si elle est la cause d'une incidence négative ou si elle y contribue, ou si elle n'est concernée que du fait que l'incidence est directement liée à ses activités, produits ou services en raison d'une relation d'affaires; et

- Le renforcement de son influence pour atténuer les incidences négatives.

En bref :

- Incidences que l'entreprise **cause** : L'entreprise doit faire cesser ou prévenir l'effet défavorable, ainsi que prévoir des mesures, ou y collaborer, pour remédier aux incidences négatives effectives qui se sont déjà produites.

- Incidences auxquelles l'entreprise **contribue** : L'entreprise doit faire cesser et empêcher sa contribution en usant de son influence, en prenant des mesures pour accroître son pouvoir au besoin, de même qu'en prévoyant des mesures, ou en y collaborant, pour remédier aux incidences négatives.

- Incidences **liées à des relations d'affaires** : L'entreprise doit user de son influence pour faire cesser et empêcher l'incidence, en prenant des mesures pour accroître son pouvoir au besoin. L'entreprise n'est pas tenue de prévoir elle-même des voies de recours, bien qu'elle puisse jouer un rôle à cet égard.

Une entreprise doit remédier à toutes ses incidences sur les droits de l'homme. Toutefois, il est jugé acceptable, au besoin, de classer par ordre de priorité les mesures visant à remédier aux incidences. Lorsqu'il est nécessaire de conférer un ordre de priorité aux mesures pour remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises doivent commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable (principe directeur 24).

L'encadré 9 offre de plus amples informations sur l'établissement de mesures appropriées pour remédier aux incidences constatées qui sont liées à des relations d'affaires.

## RESSOURCES SUR L'INTÉGRATION DES CONCLUSIONS D'ÉVALUATION DANS LES POLITIQUES ET PROCÉDURES DES ENTREPRISES ET ADOPTION DE MESURES APPROPRIÉES

Forum international des chefs d'entreprise, Société financière internationale et Pacte mondial des Nations Unies, Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2010).

ENCADRÉ 9. INFLUENCE ET ÉTABLISSEMENT DE MESURES APPROPRIÉES POUR REMÉDIER À DES INCIDENCES LIÉES À DES RELATIONS D'AFFAIRES

Les Principes directeurs des Nations Unies suggèrent que, pour déterminer les mesures appropriées à prendre pour remédier aux incidences constatées qui sont liées à des relations d'affaires, les facteurs suivants devraient être pris en compte :

- **L'influence** de l'entreprise sur l'entité en question;
- L'importance de la relation pour l'entreprise;
- La gravité de l'atteinte;
- La question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme.

On considère qu'il y a **influence** lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui cause un préjudice. Si l'entreprise a de l'influence, elle doit l'exercer, sinon, elle doit rechercher des moyens de l'accroître, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs pour influencer le comportement de la partie qui est à l'origine de l'incidence (principe directeur 19).

### 5.1.3 DILIGENCE RAISONNABLE (3) : SUIVI DE L'EFFICACITÉ DES INTERVENTIONS DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Les entreprises doivent surveiller les effets des mesures prises pour remédier aux incidences recensées sur les droits de l'homme afin de déterminer si celles-ci se sont avérées efficaces. Par exemple, si une entreprise, qui présente un dossier insatisfaisant en matière de santé et de sécurité, commence à offrir aux employés de la formation et de l'équipement gratuit de protection individuelle, elle doit surveiller si ces mesures obtiennent l'effet escompté pour ce qui est de réduire le nombre d'accidents ou de quasi-incidents dans le milieu de travail.

Selon le principe directeur 20 des Nations Unies, cette surveillance doit se fonder sur des informations issues de sources adéquates, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, et sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés pour mesurer de façon cohérente l'efficacité, notamment dans la durée (voir l'encadré 10).

La Global Reporting Initiative suggéré que, pour évaluer l'efficacité des mesures de diligence raisonnable, les indicateurs devraient comprendre les éléments suivants[30] :

1. **Indicateurs de processus internes** : Ceux-ci évaluent dans quelle mesure l'organisation a établi des processus et des procédures de gestion des risques en matière de droits de l'homme (p. ex. l'entreprise a-t-elle mis sur pied un mécanisme de griefs?).

2. **Indicateurs d'incidents** : Ceux-ci mesurent le nombre d'incidents découlant des activités d'une entreprise qui entraînent, ou pourraient entraîner, des violations des droits de l'homme (p. ex. Quel est le taux d'accidents liés à la fatigue?).

3. **Indicateurs de résultats** : Ces mesures se rapportent généralement aux changements de la qualité de vie des groupes de détenteurs de droits dans des régions concernées par les droits de l'homme, qui peuvent être mesurés du point de vue des extrants ou des résultats (p. ex. Quel pourcentage de la collectivité locale a accès à de l'eau propre?).

ENCADRÉ 10. TYPES D'INDICATEURS

Les **indicateurs quantitatifs** se rapportent aux attributs d'une situation, d'un processus ou d'une activité auxquels des chiffres, des pourcentages ou des ratios peuvent être associés qui reflètent un état à un moment donné. Les indicateurs quantitatifs peuvent être tirés de données et de dossiers réunis dans le cadre d'une étude ou d'un processus de planification.

Les **indicateurs qualitatifs** se rapportent aux attributs d'une situation, d'un processus ou d'une activité dont l'état ou la condition est déterminé par les opinions, les perceptions ou les jugements, ou par la qualité d'une expérience – et non par des données quantifiables.

Les indicateurs peuvent souvent être développés en concertation avec les groupes communautaires.

Un élément fondamental de cette troisième étape du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est que l'entreprise doit traduire l'information issue de la surveillance dans ses politiques et processus internes, p. ex. dans les décisions de renouvellement de contrats avec les fournisseurs, dans les évaluations, enquêtes et vérifications de rendement relatif aux contrats. Il est important aussi de faire appel à la participation des détenteurs de droits et d'autres intervenants dans la surveillance et l'évaluation des mesures d'atténuation des incidences. Par exemple, il peut s'agir de développer des indicateurs de surveillance en concertation avec les groupes communautaires ou de mettre sur pied une équipe mixte entreprise-collectivité pour la surveillance. Il sera également utile pour l'entreprise de tirer parti, au besoin, d'expertise externe en matière de droits de l'homme afin de l'appliquer aux mesures de surveillance et d'évaluation d'atténuation des incidences.

## RESSOURCES SUR LA SURVEILLANCE DE L'EFFICACITÉ DES INTERVENTIONS DES ENTREPRISES À L'ÉGARD DES INCIDENCES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droit de l'homme, Indicateurs des droits de l'homme (2012).

Erik Andre Andersen and Hans-Otto Sano, Human Rights Indicators at Programme and Project Level – Guidelines for Defining Indicators Monitoring and Evaluation (2006).

Le bureau du conseiller en matière de conformité/de l'ombudsman (CAO), Participatory Water Monitoring – A Guide for Preventing and Managing Conflict (2008).

## 5.1.4 DILIGENCE RAISONNABLE (4) : COMMUNICATION ET PUBLICATION D'INFORMATIONS SUR LES INCIDENCES ET LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les entreprises doivent rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme et des résultats de ces mesures. Cet exercice comprend l'engagement d'un dialogue avec les détenteurs de droits concernés et la publication d'informations sur les droits de l'homme.

### ENCADRÉ 11. ACCÈS À L'INFORMATION, COMMUNICATION ET PARTICIPATION

L'accès à l'information est un droit de l'homme. C'est également un élément important du droit à la participation. Cela signifie que les détenteurs de droits doivent avoir accès à des informations adéquates, accessibles, appropriées et communiquées en temps utile avant la tenue d'une consultation importante et d'un dialogue fondé sur les droits entre une entreprise et les détenteurs de droits. Par conséquent, ces derniers ont droit à plus que la seule réception « passive » de renseignements. Plutôt, les détenteurs de droits devraient disposer d'informations pertinentes pour participer aux processus décisionnels et influencer leurs résultats[31].

Selon le principe directeur 21 des Nations Unies, une entreprise devrait, dans tous les cas, publier des informations sur la diligence raisonnable et les incidences en matière de droits de l'homme selon les critères suivants :

a) Les informations devraient être publiées selon un format et une fréquence qui tiennent compte de la portée et de la gravité des incidences de l'entreprise sur les droits de l'homme, et être faciles d'accès pour les publics cibles. Par exemple, les communications de l'entreprise sur les incidences devraient tenir

compte de la langue et de tout autre obstacle à un dialogue fructueux avec les détenteurs de droits concernés. Les entreprises doivent également assurer, entre autres choses, que les informations atteignent toutes les collectivités éloignées dont les droits de l'homme sont touchés par leurs activités;

b) Le dialogue et la publication d'informations devraient fournir des informations suffisantes pour permettre d'évaluer l'efficacité des mesures prises par l'entreprise pour remédier à toute incidence particulière sur les droits de l'homme; et

c) L'entreprise devrait s'assurer que toutes les informations publiées ne présentent pas de risques pour les détenteurs de droits ou d'autres intervenants (p. ex. les défenseurs de droits de l'homme, les journalistes, les fonctionnaires locaux, le personnel de l'entreprise). Les entreprises devraient également respecter toutes les obligations légitimes en matière de confidentialité commerciale.

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, la communication des entreprises sur les incidences en matière des droits de l'homme et les processus de diligence raisonnable peut se faire de diverses façons. Cela comprend : les entretiens en personne, les dialogues en ligne, les réunions ou les processus de consultation avec les détenteurs de droits concernés et les rapports publics officiels.

La Global Reporting Initiative suggère que les communications de l'entreprise sur les incidences et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devraient traiter des points suivants[32] :

- Questions matérielles : Il s'agit de toute question pertinente à l'égard des incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise ou de l'exploitation, compte tenu de son secteur et de son lieu d'implantation;

- Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme : Les entreprises devraient communiquer des informations sur : leur processus d'évaluation des droits de l'homme; leurs politiques en matière de droits de l'homme; l'affection des responsabilités à l'égard des droits de l'homme au sein de l'organisation; les mesures pour promouvoir la sensibilisation aux droits de l'homme, telles que la formation; la surveillance des incidences des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme; les mesures mises en place par l'entreprise pour assurer le suivi et remédier à toutes les incidences recensées sur les droits de l'homme; et

- Indicateurs de rendement : L'entreprise devrait inclure des indicateurs qui permettent l'évaluation de l'efficacité de son processus de diligence raisonnable et des mesures de réparation en matière des droits de l'homme.

Certaines entreprises peuvent se montrer réticentes à communiquer publiquement des informations sur les incidences et les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en raison de questions de confidentialité commerciale, de responsabilité juridique potentielle ou de risques pour la

réputation. Tandis que ce type de considérations peut influencer la portée et le contenu précis des communications publiques relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il n'en subsiste pas moins une attente générale en vertu des Principes directeurs des Nations Unies voulant que les entreprises communiquent et publient des informations sur les droits de l'homme comme il est indiqué ci-dessus. Par exemple, le principe directeur 21 énonce que : « Les entreprises commerciales dont les activités ou le contexte d'exploitation présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme devraient faire connaître officiellement la manière dont elles y font face ». Le commentaire précise ce qui suit :

> « Les rapports officiels sont eux-mêmes en train d'évoluer, qu'il s'agisse de rapports annuels traditionnels et de rapports sur l'exercice de la responsabilité/la durabilité de l'entreprise, prévoyant désormais des actualisations en ligne et des informations financières et autres intégrées. Il est attendu des entreprises qu'elles fournissent des rapports officiels lorsqu'elles risquent d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme, que cela soit dû à la nature de leurs activités commerciales ou à leurs cadres de fonctionnement. Les rapports devraient porter sur des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient. Le contenu et la crédibilité des rapports sur les droits de l'homme peuvent être renforcés par une vérification indépendante. Des indicateurs sectoriels peuvent fournir des détails supplémentaires utiles ».

### RESSOURCES SUR LA COMMUNICATION ET LA PUBLICATION D'INFORMATIONS SUR LES INCIDENCES ET LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Global Reporting Initiative, Realizing Rights et Pacte mondial des Nations Unies, A Resource Guide to Human Rights Reporting (2009).

## 5.2 COMMENT LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME EST-ELLE AFFECTÉE PAR LE CONTEXTE?

Les conflits entre les lois nationales et la législation internationale sur les droits de l'homme ne sont pas rares. Par exemple, la loi nationale d'un État peut empêcher l'établissement ou les activités de syndicats indépendants. Les lois relatives à la succession peuvent ne pas accorder aux femmes et aux hommes les mêmes droits de propriété. Et dans beaucoup de pays, les peuples autochtones et les droits de l'homme qui leur sont conférés en vertu d'instruments spécialisés, tels que la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, ne sont pas dûment reconnus.

Dans ce cas, les entreprises peuvent devoir choisir entre l'application des lois nationales ou le respect du droit international humanitaire. Comment

devraient-elles agir dans de telles situations?

Selon les Principes directeurs des Nations Unies, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est la même dans toutes les situations – pour toutes les entreprises, grandes ou petites, dans tous les pays, et ce indépendamment du secteur industriel ou des activités commerciales en question. Par conséquent, toutes les entreprises doivent dans tous les cas se conformer aux lois applicables et respecter le droit international humanitaire. Cela comprend la recherche de moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus même lorsqu'elles se heurtent à des obligations conflictuelles (principe directeur 23). Deux cas de figure se présentent le plus souvent :

1. **Le droit national demeure silencieux sur une norme ou un principe particulier des droits internationaux de l'homme** : Dans ce cas, l'entreprise n'est pas strictement empêchée de faire respecter la norme internationale en matière de droits de l'homme et devrait faire tout en son possible pour agir dans ce sens. En pratique, il est nécessaire à cette fin d'analyser dans quelle mesure les lois et les pratiques nationales sont conformes avec le droit international humanitaire, de déterminer tout écart et incohérence et de prendre des mesures pour suivre la norme la plus élevée en matière de droits de l'homme (c.-à.-d. la loi nationale ou internationale); ou

2. **La loi nationale est en contradiction avec les droits internationaux de l'homme** : Dans ce cas, les entreprises doivent respecter l'esprit et l'intention des principes du droit international humanitaire sans enfreindre les lois locales. Par exemple, si les syndicats indépendants sont interdits, il peut être possible de trouver d'autres moyens d'engager un dialogue utile et constructif entre la direction et les travailleurs.

## 5.3 PROJETS DE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE ET RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

Le deuxième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, soit la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, traite des incidences négatives des entreprises sur les droits de l'homme. Bien sûr, il est vrai que les entreprises peuvent avoir, et ont, des incidences positives sur les droits de l'homme de multiples façons. Plus important encore, les entreprises peuvent agir à cet égard en offrant des biens et des services essentiels, ainsi que des emplois. De plus, les entreprises peuvent contribuer positivement aux droits de l'homme par l'intermédiaire de projets de développement communautaire et de mesures relatives à la RSE. La création d'emplois, la construction d'infrastructures, la fourniture de services publics, tels que l'électricité et l'eau, le soutien de changements positifs dans les conditions du marché du travail et la contribution au développement de petites entreprises sont tous des facteurs susceptibles de créer des conditions propices au respect des droits de l'homme.

Cependant, les Principes directeurs des Nations Unies indiquent clairement que les contributions positives des entreprises à l'égard de l'application de droits de l'homme ne peuvent pas compenser leurs incidences négatives, ou se substituer à une pratique solide et continue de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Par exemple, si une entreprise appuie des projets sociaux, tels que la construction ou le financement d'une clinique de santé ou d'une école, cela n'atténue pas ni ne réduit sa responsabilité à l'égard de toute incidence négative sur les droits de l'homme. De même, les contributions positives à l'économie locale au moyen de la création d'emplois n'atténuent pas la responsabilité d'une entreprise quant aux violations des droits de l'homme qui découlent des processus discriminatoires d'embauche ou du défaut d'assurer aux travailleurs un salaire minimum vital.

Un autre point important est que les projets de développement communautaire et autres activités de RSE qui sont menés par les entreprises devraient appuyer leur planification et leur mise en œuvre sur les droits de l'homme afin d'éviter toute incidence négative sur les droits de l'homme (voir l'encadré 12). De plus, dans les régions touchées par des conflits, éloignées ou dont la gouvernance est défaillante, les entreprises devraient veiller à ce que toutes les contributions qu'elles apportent au développement local soient stables et renforcent les

ENCADRÉ 12. APPROCHE AU DÉVELOPPEMENT FONDÉE SUR LES DROITS DE L'HOMME

Une approche au développement fondée sur les droits de l'homme comprend les principes de participation, de non-discrimination, de transparence, de responsabilité et de prise en charge. Le Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme définit une approche au développement fondée sur les droits de l'homme : « un cadre conceptuel pour le processus de développement humain qui repose sur le plan normatif sur des normes internationales en matière de droits de l'homme et qui s'oriente sur le plan opérationnel vers la promotion et la protection des droits de l'homme ».[33]

L'approche fondée sur les droits de l'homme trouve son origine dans les pratiques internationales en matière de développement, mais peut également contribuer utilement au processus de diligence raisonnable et aux projets de développement communautaire de l'entreprise. Par exemple, comme il est indiqué ci-dessus, les principes de l'approche fondée sur les droits de l'homme devraient être appliqués par l'entreprise lors de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme. L'approche peut également influencer la façon dont une entreprise conçoit et exécute un projet d'investissement communautaire, par exemple, en s'assurant que les personnes et les collectivités touchées par le projet participent à son élaboration, que la structure de gouvernance soit transparente et que les personnes vulnérables aient la possibilité de participer au projet et d'en tirer bénéfice.

Bref, une approche au développement fondée sur les droits de l'homme repose sur quatre principes[34] :

- **Lien explicite avec les droits de l'homme :** Une approche fondée sur les droits de l'homme suppose que les pratiques soient guidées par des principes et des normes des droits de l'homme. Par exemple, tandis que les approches ordinaires se rapportant à l'acquisition foncière pourraient n'exiger que la seule compensation des détenteurs de titres juridiques, une approche fondée sur les droits de l'homme examinerait les incidences sur les droits et les moyens de subsistance de toutes les personnes touchées, y compris les détenteurs de titre juridiques, les détenteurs de titres non officiels et les droits d'utilisation et de passage des non-propriétaires;

- **Égalité et non-discrimination** : Cela comprend le fait de prêter une attention particulière aux groupes vulnérables et marginalisés, ainsi qu'aux sexes. À cette fin, il faut également prendre des mesures pour assurer que l'ensemble des femmes, des hommes, des filles et des garçons touchés se voient donner les moyens de comprendre et de participer aux décisions qui les touchent;

- **Participation** : Dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de l'homme, la participation est à la fois un objectif et un moyen de développement. La participation devrait viser à créer une véritable appropriation par les personnes des processus de développement qui les concernent et ont des incidences sur elles. À cette fin, la participation devrait être « active, libre et importante ». Dans le cadre d'une perspective fondée sur les droits, la participation représente davantage qu'une consultation ou qu'un complément technique aux activités de développement, mais fait partie intégrante de l'organisation de ces dernières; et

- **Responsabilité, transparence et primauté du droit** : Dans le cadre d'une approche au développement fondée sur les droits de l'homme, le développement est envisagé comme un *droit* plutôt qu'un acte de *charité*. Ceci a d'importantes implications sur la façon dont l'entreprise interagit avec les parties prenantes de la collectivité. Par exemple, dans une approche fondée sur les droits, les personnes touchées par le projet seraient considérées comme des *détenteurs de droits*, plutôt que des *parties prenante*s, c'est-à-dire comme des personnes qui ont des droits à l'égard desquels elles peuvent demander des comptes aux détenteurs d'obligations concernés. Une approche fondée sur les droits établit une distinction entre les détenteurs de droits et d'obligations et s'emploie à assurer que les détenteurs de droits ont la capacité de faire valoir leurs droits et que les détenteurs d'obligations font respecter ces droits en conséquence.

capacités des acteurs locaux, y compris des organismes gouvernementaux, plutôt que de s'y substituer ou de miner leur autorité.

## 5.4 QUE PEUVENT FAIRE LES INDH POUR PROMOUVOIR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME?

Les INDH peuvent user de leur mandat pour promouvoir de différentes manières la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. À titre d'exemple, il pourrait s'agir de ce qui suit :

- Engager un dialogue directement avec les entreprises pour les renseigner sur le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies et renforcer leur capacité de remédier aux incidences sur les droits de l'homme en leur offrant, par exemple, de la formation sur le sujet, ou en développant ou diffusant des outils en matière de droits de l'homme;

- Organiser et faciliter un dialogue multilatéral sur les principes directeurs des Nations Unies et sur des enjeux précis en matière de droits de l'homme;

- Se joindre à des organisations qui s'occupent des droits de l'homme et des entreprises, telles que les réseaux locaux du Pacte mondial des Nations Unies, et en faire la promotion;

- Surveiller les incidences des activités des entreprises sur les droits de l'homme ou entreprendre des enquêtes sur des cas de violation des droits de l'homme liés aux entreprises;

- Entreprendre un exercice de mise en correspondance des entreprises et des droits de l'homme, et élaborer un plan d'action pour remédier aux principaux risques; et

- Mener des activités d'éducation sur les droits de l'homme destinées aux des détenteurs de droits afin de promouvoir leur connaissance et leur compréhension des cadres pertinents et leur participation dans les processus et activités connexes qui se rapportent à la diligence raisonnable (p. ex. évaluation, surveillance et communication des incidences).

Ce qui suit contitue des exemples de practiques des INDH sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme.

### LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME : EXEMPLES DE PRATIQUES DES INDH

#### AUSTRALIE : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME S'ENGAGE EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION ET DE LA MIXITÉ DES TRAVAILLEURS

La Commission australienne des droits de l'homme a pris un certain nombre d'initiatives au sujet des entreprises et des droits de l'homme. Elle a lancé un partenariat avec l'Australian Stock Exchange (ASX) à la suite des résultats d'un recensement mené en 2008 sur les femmes australiennes occupant des

postes de direction, qui révélaient que pour les 200 principales sociétés de l'ASX (ASX200), seuls 2 % des femmes occupaient les postes de président du conseil d'administration ou de directeur général. Grâce à ce partenariat, les sociétés de l'ASX200 communiqueront publiquement à partir de 2011 leur bilan concernant l'atteinte d'objectifs fixés volontairement en matière de mixité. L'établissement de ces objectifs vise à créer davantage de transparence et de responsabilité quant au rôle accordé aux femmes dans le secteur des entreprises australiennes. Entre janvier et juin 2010, 24 % de toutes les personnes nommées au conseil d'administration des sociétés de l'ASX200 étaient des femmes, par rapport à seulement 5 % en 2009.

La Commission australienne des droits de l'homme a également préparé de la documentation et des ressources sur les droits de l'homme à l'intention des employeurs qu'elle a réunies sous le titre *Good Practice, Good Business*.[35] Celles-ci proposent des conseils sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement dans le milieu de travail et l'accessibilité pour les personnes ayant une déficience. Dans le domaine de l'égalité entre les sexes, la commissaire chargée de la lutte contre la discrimination sexuelle a travaillé avec les grandes entreprises pour mettre sur pied un groupe appelé « Male Champions for Change ». Ce groupe s'emploie à collaborer avec les directeurs généraux et les directeurs des entreprises australiennes importantes pour veiller à ce que l'égalité des sexes demeure à l'ordre du jour.

La Commission a également travaillé avec les entreprises pour lutter contre la faible participation des personnes ayant une déficience au marché du travail. Dans ce contexte, elle a publié un guide des pratiques exemplaires intitulé : *Workers with mental illness: A practical guide for managers* (2010), qui aborde la question de la santé mentale au travail.[36] Elle a aussi coopéré avec des entreprises et d'autres organismes pour démontrer que le coût de l'adaptation du lieu de travail aux personnes ayant une déficience était compensé par les avantages qu'ils en retireraient, et pour rectifier les conceptions erronées sur les personnes ayant une déficience sur le lieu de travail.

## CANADA : LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DÉVELOPPE DES OUTILS DE DILIGENCE RAISONNABLE POUR LES DROITS DE L'HOMME

La Commission canadienne des droits de la personne a développé des outils pour accroître la sensibilisation sur les questions de droits de l'homme et conseiller les organisations sous réglementation fédérale à cet égard. C'est le cas du Modèle de maturité pour les droits de la personne *Human Rights Maturity Model* (HRMM), qui a pour but d'éliminer la discrimination dans les organisations.[37] Ce Modèle est un cadre de gestion opérationnelle destiné à promouvoir des changements organisationnels. Il propose une approche proactive et progressive, fondée sur la collaboration, qui favorise une prise de conscience et le respect des droits de l'homme sur les lieux de travail et en dehors. Il s'agit d'aider les employeurs à aller plus loin que les exigences légales minimales grâce un bon leadership. Une fois qu'une organisation s'engage à utiliser le Modèle, elle procède à son auto-évaluation en s'inscrivant sur un système en ligne. Jusqu'à présent, 54 organisations, tant du secteur public que du secteur privé, ont recouru

à ce système depuis le lancement du Modèle en février 2012. Cela représente un impact potentiel sur plus de 500 000 employés au Canada. La Commission propose également de la formation aux gestionnaires et aux employés sur la prévention des violations des droits de la personne, des mécanismes de recours extrajudiciaires et toute autre formation que l'organisation juge utile.

### DANEMARK : L'INSTITUT DES DROITS DE L'HOMME ÉLABORE DES OUTILS POUR LES ENTREPRISES

L'Institut danois des droits de l'homme travaille avec les entreprises et les organisations professionnelles sur la manière d'intégrer les droits de l'homme dans les politiques et les pratiques des entreprises, par exemple grâce à un examen de leurs politiques, des études d'impact, la formation et l'élaboration d'outils. L'un d'entre eux est précisément l'Outil d'évaluation de conformité aux droits de l'Homme *Human Rights Compliance Assessment Tool*, qui inclut des questions et des indicateurs permettant aux entreprises d'évaluer leur conformité aux normes et aux principes régissant les droits de l'homme au niveau international.[38] Ces questions et ces indicateurs portent sur toute une série de fonctionnalités au sein d'une entreprise, en particulier les ressources humaines, l'environnement et les communautés, la gestion de la sécurité, les marchés publics, les affaires Gouvernementales et juridiques.

Un autre exemple est celui de l'outil d'autoévaluation du Pacte mondial des Nations Unies *UN Global Compact Self-Assessment Tool*, que l'Institut a lancé en 2010, en collaboration avec la Confédération des industries danoises, le Fonds d'industrialisation danois pour les pays en développement (IFU) et la Danish Business Authority.[39] Cet outil a été mis à jour en 2013 pour veiller à tenir compte des développements les plus récents, en particulier des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. L'Institut a joué un rôle clé dans la mise à jour du contenu des droits de l'homme et des droits relatifs au travail ; il a également réaménagé la section 'gestion' de l'Outil d'évaluation de conformité pour aider les entreprises à mesurer leur performance en matière de diligence raisonnable.

### KENYA : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME ORGANISE DES SÉMINAIRES MULTIPARTITES SUR LA DILIGENCE RAISONNABLE POUR LES DROITS DE L'HOMME

La Commission nationale des droits de l'homme au Kenya a mis sur pied un programme sur les droits de l'homme et les entreprises au sein de son Département des droits économiques, sociaux et culturels, Human rights programme within its Economic, Social and Cultural Rights Department en même temps qu'elle a instauré un point focal sur les entreprises et les droits de l'homme.[40] Elle organise, dans le cadre de ce programme, des tables rondes et des séminaires autour de la thématique des entreprises et des droits de l'homme auxquels participent les pouvoirs publics, le secteur privé et la société civile. C'est ainsi qu'en 2012, la Commission a organisé un colloque destiné aux parties prenantes dans le but d'examiner la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le secteur des industries extractives au Kenya. Ce colloque visait à renforcer les capacités parmi les organisations de la société civile et à faciliter leur participation à la diligence raisonnable dans le secteur des industries extractives.

En outre, la Commission organise de temps à autre pour les entreprises des sessions de formation sur le thème 'entreprises et droits de l'homme'.

## CORÉE : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME COLLABORE AVEC LE RÉSEAU DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

En décembre 2008, la Commission nationale des droits de l'homme en Corée et le réseau coréen du Pacte mondial ont coprésidé une conférence internationale sur les droits de l'homme et sur l'investissement socialement responsable. En 2009, la Commission nationale des droits de l'homme a collaboré avec le réseau coréen du Pacte mondial et la Fondation coréenne de défense des droits de l'homme pour coprésider une table ronde des entreprises business roundtable, visant la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies dans le contexte de la gestion des affaires. La table ronde a réuni 15 entreprises participantes.

## MALAISIE : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME MÈNE UNE ENQUÊTE NATIONALE SUR LES DROITS FONCIERS DES PEUPLES AUTOCHTONES

De décembre 2010 à juin 2012, la Commission des droits de l'homme en Malaisie a mené une enquête sur les droits fonciers des peuples autochtones *National Inquiry into the Land Rights of Indigenous Peoples*, en réponse à de nombreuses plaintes qu'elle avait reçues régulièrement ces dernières années de la part des Orang Asl en Malaisie péninsulaire et des peuples autochtones des Etats de Sabah et du Sarawak, appelés collectivement peuples autochtones ou Orang Asal de Malaisie.[41] En décidant de mener cette enquête, la première jamais entreprise par la Commission, les membres de la Commission ont voulu procéder à un examen détaillé et approfondi d'une problématique d'ordre systémique qui touche déjà depuis longtemps les peuples autochtones dans le pays. Ils souhaitaient ainsi mieux comprendre la nature des enjeux et des problèmes, leurs causes profondes et leurs conséquences pour les communautés autochtones et trouver les meilleures solutions possibles en vue de promouvoir et de protéger les droits de l'homme. L'enquête a révélé que les violations des droits fonciers des peuples autochtones prennent de nombreuses formes et qu'elles sont le fait d'un certain nombre d'acteurs qui, le plus souvent en connaissance de cause, se livrent, au nom du développement, à des activités économique qui empiètent sur les terres traditionnelles des communautés avec, pour conséquences, leur éviction ou leur transfert dans des zones moins adaptées, bouleversant ainsi leur mode de vie traditionnel et compromettant ainsi la vie de leur communauté. Dans la plupart des cas, ces activités qui sont d'ordre commercial concernent les secteurs suivants : les plantations et les activités forestières, l'exploitation de carrières, l'extraction de minerais, les projets de construction de logements et d'autres infrastructures, par ex. des routes, le fait de classer des terres qui passent sous statut de forêts domaniales ou de parcs nationaux, de bassins hydrographiques etc., qui sont effectuées dans des zones où vivaient des communautés depuis de nombreuses générations, ou bien en annexant des terres qu'elles considèrent comme faisant partie de leur zone fourragère traditionnelle. Le rapport émanant de cette enquête comporte plusieurs recommandations à l'intention du Gouvernement pour qu'il puisse prendre les mesures qui s'imposent.

## MONGOLIE : LA COMMISSION NATIONALE DES DROITS DE L'HOMME SUIT DE PRÈS L'IMPACT DE L'EXPLOITATION MINIÈRE SUR LES DROITS DE L'HOMME DANS LES COMMUNAUTÉS CONCERNÉES

La Commission nationale des droits de l'homme de la Mongolie suit régulièrement l'impact des industries extractives sur les droits de l'homme en effectuant des visites auprès des communautés et des individus concernés, et en faisant rapport publiquement sur les conclusions de ces visites. Elle a aussi participé à des recherches factuelles sur l'impact environnemental des activités minières dans les zones rurales. En octobre 2012, la Commission a organisé une Conférence internationale sur l'activité minière et les droits de l'homme en Mongolie, qui a réuni des participants du Gouvernement, des compagnies minières, des organisations internationales et nationales de la société civile représentant les droits de l'homme et l'environnement, des INDH du Forum Asie Pacifique, des éleveurs qui subissent les conséquences de l'exploitation minière, et des membres du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Cette Conférence a débouché sur une série de *Recommandations from the International Conference 'Mining and Human Rights in Mongolia'* adressées au Gouvernement, aux compagnies et à la société civile en vue de renforcer la protection et le respect des droits de l'homme dans le secteur minier.[42]

## NOUVELLE ZÉLANDE : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME SURVEILLE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA GOUVERNANCE, À LA VIE PROFESSIONNELLE ET PUBLIQUE

En novembre 2012, la Commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Zélande, dans son recensement biennal sur la participation des femmes *Census of Women's Participation 2012*, a annoncé une légère amélioration de la participation des femmes (de deux à trois points) dans de nombreux secteurs de la vie professionnelle et publique.[43] Cela étant, les femmes restent trop peu représentées dans les conseils d'administration et aux postes à haut niveau. Le rapport de la Commission critique des objectifs dénués d'ambition et l'existence d'obstacles systémiques permanents qui contribuent à l'absence d'avancées des femmes. Le Comité des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination envers les femmes a déclaré à la Nouvelle-Zélande en 2012 que "...les cibles, les objectifs et les délais...ne sont pas suffisants et peuvent être un symptôme de régression plutôt que de progrès s'agissant de la représentation des femmes."

## PEROU : L'OMBUDSMAN À LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE PERÚ FAIT DES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA GESTION DES CONFLITS SOCIO-ÉCONOMIQUES DUS AUX INDUSTRIES EXTRACTIVES

En 2007, l'ombudsman à la Defensoría del Pueblo de Perú a présenté au Congrès un rapport exceptionnel sur les conflits socio-environnementaux dus aux activités d'extraction au Pérou *Socio-environmental conflicts due to extractive activities in Peru*.[44] Le rapport inclut des recommandations aux entreprises extractives et à la société civile sur les différentes manières d'améliorer leurs relations et d'éviter l'escalade de la violence autour des conflits. Les recommandations adressées aux entreprises des industries extractives sont axées sur la conformité aux obligations sociales et environnementales dérivées de la législation nationale

et des politiques environnementales des entreprises. Les recommandations adressées au Gouvernement sont axées sur des réformes et le renforcement de la gouvernance environnementale au plan institutionnel, par la création d'une autorité environnementale indépendante des autres organismes de l'Etat, ainsi que par la mise en place d'un mécanisme officiel de dépôt de plaintes qui soit facilement accessible à la société civile. Quant à la société civile, le bureau de l'Ombudsman a vivement recommandé de promouvoir le dialogue et une participation responsable afin d'éviter et de savoir gérer les conflits sociaux et environnementaux.

### QATAR : LE COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME PUBLIE UN GUIDE DES DROITS DU TRAVAILLEUR

Le Comité des droits de l'homme au Qatar a réalisé un guide des droits du travailleur, fondé sur le droit du travail qatarien et sur d'autres législations pertinentes. Ce petit livre a été rédigé en arabe et traduit en anglais, en farsi, en hindi, en indonésien, en tagalog et en népalais. En collaboration avec ses partenaires du Centre Américain pour la solidarité des travailleurs, le Comité a organisé des séminaires de formation des formateurs sur les droits et les obligations liés au travail au Qatar, ce qui lui a permis d'atteindre plus de 2000 personnes. Etant donné les préoccupations croissantes au sujet des droits des travailleurs immigrés qui travaillent au Qatar, le Comité s'est impliqué activement dans des activités de sensibilisation en collaboration avec des organisations des droits de l'homme et des syndicats dans les pays d'origine de ces travailleurs. Pour mener à bien ses activités, il a effectué des visites en Inde, au Sri Lanka, aux Philippines et au Népal, où il a distribué le *Workers Rights Book* (2009), de même qu'il a rencontré des représentants Gouvernementaux du Népal, du Sri Lanka et des Philippines au Qatar.[45]

## 6. PILIER TROIS : ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION

Le présent chapitre traite du pilier relatif à l'accès à des mesures de réparation du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, expose le rôle des mécanismes judiciaires et non judiciaires et examine les possibilités de demander aux INDH de veiller à ce que les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises aient accès à des mesures de réparation efficaces.

### À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Quel est le rôle de l'État et des mécanismes judiciaires dans les recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises?
- Quels sont les types de mécanismes non judiciaires existants pour les recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises?
- Quels sont les critères d'efficacité du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies pour les mécanismes non judiciaires?
- De quelle façon les INDH peuvent-elles utiliser leur mandat établi en vertu des Principes de Paris, y compris leurs fonctions de surveillance et de traitement des plaintes, pour assurer l'accès à des mesures de réparation efficaces?

### 6.1 VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME LIÉES AUX ENTREPRISES ET ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION

Le droit à l'accès à des mesures de réparation efficaces en cas de violations des droits de l'homme est clairement exprimé dans de nombreux instruments internationaux sur les droits de l'homme[46]. En vertu du troisième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, les États et les entreprises sont dans l'obligation d'assurer l'accès à des mesures de réparation efficaces à toutes les victimes d'une violation des droits de l'homme liée aux entreprises.

Les Principes directeurs des Nations Unies indiquent que l'accès à des mesures de réparation efficaces peut être assuré par des :

- Mécanismes judiciaires relevant de l'État;
- Mécanismes non judiciaires relevant de l'État; et
- Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État, notamment des mécanismes d'entreprises, d'associations industrielles, de groupes d'intervenants et d'organes internationaux.

Bien que chacune des catégories susmentionnées joue un rôle afin d'assurer l'accès à des voies de recours, il est clairement établi que l'accès aux mesures de réparation en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises repose fondamentalement sur des mécanismes judiciaires efficaces, tandis que les mécanismes non judiciaires remplissent un rôle complémentaire de soutien (principe directeur 26).

## 6.2 MESURES DE RÉPARATION JUDICIAIRES

Le troisième pilier du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies précise qu'il incombe aux États d'assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires nationaux à aborder les cas de violation des droits de l'homme liée aux entreprises (principe directeur 26). Cela comprend, par exemple, l'examen de méthodes pour réduire les obstacles juridiques et pratiques, et tout autre obstacle pertinent, auxquels sont confrontés les victimes lorsqu'elles tentent d'obtenir un recours. Même si les contextes varient d'un pays à l'autre, les recherches ont révélé qu'un certain nombre d'obstacles récurrents empêchent les victimes de faire appel aux cours nationales pour accéder à des mesures de réparation en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Les obstacles courants relevés concernant l'accès à des mesures de réparation judiciaires comprennent notamment[47] :

- **Attribution d'une responsabilité aux membres d'un groupe d'entreprises** : Étant donné que la société mère et les filiales sont deux entités juridiques distinctes, il peut être difficile d'attribuer une responsabilité à une société mère pour les violations des droits de l'homme associées à une filiale. Parallèlement, il peut être difficile de tenir la filiale responsable lorsque celle-ci est située dans un territoire d'accueil où le système judiciaire manque de ressources ou est touché par la corruption;

- **Retards dans les procédures et durée des procédures** : Lorsque le système judiciaire manque de ressources, les retards dans les procédures peuvent représenter un obstacle important à la justice. De plus, les procédures relatives aux violations de droits de l'homme liées aux entreprises peuvent durer des années, ce qui retarde considérablement l'accès à des mesures de réparation pour les victimes;

- **Application limitée des jugements** : Beaucoup de cas liés aux entreprises et aux droits de l'homme sont réglés hors cours plutôt que par jugement, ce qui limite l'établissement de précédents jurisprudentiels pour les futurs cas;

- **Dynamiques entre l'État d'origine et l'État d'accueil** : Dans l'État d'origine, l'accès à des mesures de réparation judiciaires peut être limité si le droit ne comprend pas suffisamment de procédures appropriées pour intenter une poursuite. Dans les États d'origine, la présentation d'une réclamation peut se complexifier si l'on allègue, par exemple, que le « forum n'est pas adéquat » (c'est-à-dire que l'audience devrait être tenue dans un forum plus approprié, généralement l'État d'accueil);

- **Corruption et pressions économiques ou politiques** : Les acteurs étatiques et les entreprises peuvent être impliqués dans des affaires de corruption ou exercer des pressions politiques sur les demandeurs ou les avocats, les procureurs et les juges qui participent à l'audience des cas liés aux entreprises et aux droits de l'homme. Cela peut entraîner une peur de représailles ou de véritables représailles contre les victimes d'une violation des droits de l'homme ou leurs représentants; et

- **Coûts** : Les poursuites en justice peuvent être coûteuses, ce qui tend à décourager les victimes d'une violation des droits de l'homme liée aux entreprises. De plus, les options relatives à la présentation de réclamations de groupe ou à l'autorisation d'un recours collectif (p. ex., les actions collectives ou d'autres procédures collectives) peuvent être limitées, ce qui accroît davantage les coûts potentiels ou réels pour les personnes qui souhaitent intenter une poursuite.

Le suivant fournit quelques exemples de recours pour accéder à des mesures de réparation judiciaires en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises.

## EXEMPLES DE RECOURS POUR ACCÉDER À DES MESURES DE RÉPARATION JUDICIAIRES

### COURS NATIONALES

Dans un tribunal national, les violations des droits de l'homme liées aux entreprises peuvent être régies par une gamme de lois applicables comme celles qui portent sur l'environnement, le travail, la lutte contre la corruption ou la lutte contre la discrimination. Les cours nationales offrent un point d'accès incontestable à des mesures de réparation pour les victimes d'une violation des droits de l'homme liée aux entreprises et sont de plus en plus utilisées à cette fin.

Par exemple, un grand jury fédéral des États-Unis a récemment mis en accusation quatre employés de Global Horizons, entreprise américaine de recrutement de main-d'œuvre, pour travail forcé : on a fait croire à des centaines de travailleurs thaïlandais qui avaient été amenés aux États-Unis qu'ils pourraient être arrêtés et déportés s'ils ne travaillaient pas pour le défendant.[48] Le cas du procureur argentin qui a déposé une plainte contre les dirigeants de Ford Motor Argentina sous prétexte qu'ils avaient collaboré avec le régime militaire de 1976 à 1983 et qu'ils étaient complices de la détention, de la torture et de la disparition de travailleurs de Ford est un autre bon exemple.[49]

### COURS NATIONALES EN CE QUI TOUCHE LES POURSUITES EXTRATERRITORIALES

Dans certains pays, il est parfois possible d'intenter une poursuite dans des cas précis de violation des droits de l'homme liée aux entreprises qui ont eu lieu dans un autre territoire. Par exemple, les dispositions relatives au droit pénal et aux lois sur la corruption s'appliquent souvent aux actions des citoyens nationaux même si ces actions ont été commises à l'étranger. Cependant, dans de nombreux cas,

il est difficile de tenir les entreprises responsables des violations des droits de l'homme commises à l'étranger (voir également le chapitre 4).

La Alien Tort Claims Act (ATCA) des États-Unis est une voie de recours qui a reçu une attention considérable. Cette loi permet aux demandeurs de poursuivre en justice des entreprises enregistrées aux États-Unis en cas de violations présumées du droit international, sans égard à l'endroit où elles ont été commises. Au cours de la dernière décennie, un certain nombre de cas ont été signalés par des groupes de défense des droits de l'homme contre des entreprises multinationales. La plupart des cas présentés en vertu de l'ATCA mettent en cause des entreprises de l'industrie des ressources naturelles, et un petit nombre d'entre eux se sont soldés par des indemnités de règlement. L'applicabilité permanente de l'ATCA concernant l'implication des entreprises dans les violations des droits de l'homme est examinée à l'heure actuelle par la Cour suprême des États-Unis.[50]

### TRIBUNAUX RÉGIONAUX DES DROITS DE L'HOMME

Les tribunaux associés aux instruments régionaux des droits de l'homme peuvent constituer une voie d'accès à des mesures de réparation en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Par exemple, dans l'affaire *Fadeyeva c. la Russie*, la Cour européenne des droits de l'homme a constaté que le gouvernement russe était en contravention avec l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme pour avoir omis de réglementer la pollution environnementale provenant d'une fonderie de fer.[51]

## 6.2.1 COMPLICITÉ DES ENTREPRISES À LA VIOLATION DES DROITS DE L'HOMME

Le terme « complicité » dans le contexte des droits de l'homme et des entreprises peut avoir un sens juridique et non juridique. Dans un contexte non juridique, l'expression « complicité d'une entreprise à la violation des droits de l'homme » est fréquemment utilisée par les organisations et les défenseurs des droits de l'homme, les responsables des politiques internationaux, les spécialistes des gouvernements et les entreprises elles-mêmes pour décrire ce qu'ils pourraient considérer comme une contribution préjudiciable aux droits de l'homme[52]. Par exemple, les actes ou omissions des entreprises pouvant entraîner des allégations de complicité comprennent notamment la prise de possession de terres par une entreprise à la suite de laquelle la population a été déplacée de force par le gouvernement et la gestion inadéquate de la chaîne d'approvisionnement comme dans les cas où des enfants sont embauchés au sein de la chaîne d'approvisionnement, mais s'étendent également aux situations où les recettes d'une entreprise sont versées à un État oppressif.

Malgré les incidences considérables que peuvent entraîner des allégations de complicité, il n'y aura généralement pas de sanctions civiles ou pénales, sauf dans les cas où l'on peut établir que l'entreprise[53] :

- *A causé* ou *a contribué* à la violation des droits de l'homme, en l'autorisant, en l'exacerbant ou la facilitant;

- *Savait* ou aurait dû *savoir* que sa conduite était susceptible d'entraîner une violation des droits de l'homme;

- Était *impliquée* dans la violation des droits de l'homme, soit en raison de sa proximité géographique ou par le biais de la force, de la durée ou du ton dans ses relations.

Selon le territoire et la loi particulière utilisée pour intenter une poursuite (p. ex., sur l'environnement, les entreprises, la corruption, etc.), la responsabilité légale peut revenir à l'entreprise en tant qu'entité ou à un représentant de l'entreprise.

Les Principes directeurs des Nations Unies recommandent de prendre en considération les cas de complicité réels ou potentiels, sur les plans juridiques et non juridiques, en reconnaissant que légalement, le droit criminel et civil s'applique à toute contribution qui porte un préjudice. Les principe directeur 23 commentaire précisent également que :

> « Certains cadres de fonctionnement, comme les zones touchées par les conflits, peuvent accroître les risques pour les entreprises de se montrer complices de violations caractérisées des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (des forces de sécurité, par exemple). Les entreprises devraient traiter ce risque sous l'angle du respect de la légalité, étant donné le champ toujours plus large de la responsabilité juridique qui peut leur être attribuée comme suite aux poursuites civiles extraterritoriales et à l'incorporation des dispositions du Statut de Rome de la Cour criminelle internationale dans des juridictions qui connaissent de la responsabilité pénale des entreprises. En outre, les administrateurs, les cadres et les employés des entreprises peuvent être tenus pour responsables individuellement pour des actes qui constituent des violations caractérisées des droits de l'homme. »

## 6.3 MESURES DE RÉPARATION NON JUDICIAIRES

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies, les mesures de réparation non judiciaires en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises peuvent notamment comprendre :

- Les mécanismes relevant de l'État comme les tribunaux du travail, les INDH, les points de contact nationaux établis en vertu des Principes directeurs de l'OCDE ou les bureaux d'ombudsman dirigés par l'État (principe directeur 27);

- Les mécanismes ne relevant pas de l'État comme les mécanismes des associations industrielles ou les mécanismes de réclamation au niveau des projets des entreprises (principe directeur 28, 29 et 30).

Les Principes directeurs précisent que les mécanismes non judiciaires devraient compléter, plutôt que remplacer ou entraver, les mécanismes judiciaires. Ils définissent également huit critères d'efficacité pour les mécanismes non

judiciaires relevant ou non de l'État. Ces critères sont axés sur des procédures et des issues équitables et transparentes, y compris sur la participation et le dialogue, lorsque nécessaire, et le renforcement des capacités des acteurs pour leur permettre de participer de manière significative au processus de réclamation (voir l'encadré 13).

ENCADRÉ 13. CRITÈRES D'EFFICACITÉ TIRÉS DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES POUR LES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION NON JUDICIAIRES (PRINCIPE DIRECTEUR 31)

(a) Légitimes : ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation;

(b) Accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder;

(c) Prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre;

(d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes;

(e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu;

(f) Compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus;

(g) Une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures;

Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être :

(h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.

Le suivant fournit quelques exemples de voies de recours non judiciaires afin d'accéder à des mesures de réparation en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises.

## EXEMPLES DE MÉCANISMES DE RÉCLAMATION NON JUDICIAIRES EN CAS DE VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME LIÉES AUX ENTREPRISES

### POINTS DE CONTACT NATIONAUX POUR LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont soutenus par les Points de contact nationaux (PCN), qui fournissent une plateforme de médiation et de conciliation pour résoudre les questions pratiques qui se présentent lors de la mise en œuvre des Principes directeurs. Tous les pays qui adhèrent aux Principes de l'OCDE doivent avoir mis en place un PCN, mais la forme et la gouvernance de celui-ci varient selon le pays.

Les PCN ont pour fonction de promouvoir le respect des Principes directeurs de l'OCDE et de traiter les plaintes, c'est-à-dire les cas particuliers de non-conformité présumée d'entreprises aux Principes directeurs. Dans le cadre de la révision de 2011 des Principes directeurs de l'OCDE, divers acteurs ont demandé de renforcer le rôle et les capacités des PCN, ce qui a donné lieu à l'inclusion de dispositions relatives au renforcement du rôle des PCN dans les Principes directeurs révisés.

Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/pointsdecontactnationauxpourlesprincipesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm

### MÉCANISMES ASSOCIÉS À L'INDUSTRIE

Un certain nombre d'initiatives ou d'organisations au niveau de l'industrie ont mis sur pied des mécanismes connexes de traitement des plaintes. L'applicabilité de ces mécanismes s'appuie généralement sur la participation volontaire de l'entreprise à l'initiative (p. ex., l'engagement de l'entreprise à participer à l'initiative de l'industrie) ou sur une exigence contractuelle obligeant l'entreprise à mettre en œuvre certaines normes (p. ex., la mise en œuvre d'une certaine norme contre l'octroi d'un financement).

Par exemple, dans le secteur financier, le conseiller en conformité ou l'ombudsman de la Société financière internationale (SFI) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (AMGI) est responsable du traitement des plaintes déposées par les individus et les collectivités qui subissent les effets préjudiciables d'un projet financé par la SFI ou l'AMGI (notamment des projets d'exploitation minière, en agriculture, de barrage, etc.).[54] Dans le secteur du vêtement, la Fair Labour Association dispose d'une fonction de règlement des plaintes et d'enquête connexe grâce à laquelle des allégations peuvent être

portées contre une entreprise qui adhère aux normes de l'Association.[55] Au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international du Canada, le conseiller en responsabilité sociale des entreprises assume le rôle de conseiller et de facilitateur impartial afin de régler les problèmes et les différends liés aux activités de toute société minière, pétrolière ou gazière canadienne à l'étranger, par le biais d'un processus d'examen.[56]

## MÉCANISMES DE RÉCLAMATION DE NIVEAU OPÉRATIONNEL

En vertu des Principes directeurs des Nations Unies, la participation aux mécanismes de réclamation de niveau opérationnel fait partie intégrante des procédures de diligence raisonnable de toute entreprise relativement aux droits de l'homme. Les entreprises devraient remédier à toutes les incidences négatives qu'elles ont causées ou auxquelles elles ont contribué, ou collaborer aux mesures de réparation prises à cet égard (principe directeur 22). À cette fin, de nombreuses entreprises élaborent et améliorent actuellement leurs mécanismes de réclamation de niveau opérationnel au moyen desquels les collectivités touchées peuvent soulever leurs préoccupations et présenter des plaintes concernant les activités d'une entreprise.

Ces mécanismes peuvent jouer un rôle dans la fourniture d'un accès à des mesures de réparation et également dans l'amélioration du dialogue entre la collectivité et l'entreprise en vue de déterminer et d'aborder les questions conflictuelles tôt avant qu'elles ne prennent de l'ampleur. Les mécanismes de niveau opérationnel peuvent aussi être liés à d'autres mécanismes de recours. Le mécanisme de réclamation de niveau opérationnel de la mine Newmont Ahafo au Ghana, par exemple, comprend des procédures d'intervention qui renvoient d'abord les cas à la Commission des droits de la personne du Ghana et ensuite au système judiciaire.[57]

En règle générale, il est jugé approprié d'offrir des voies de recours distinctes aux employés et aux collectivités touchées, mais certaines entreprises peuvent décider de combiner celles-ci pour former un seul mécanisme. Il convient également de noter qu'un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel conforme aux Principes directeurs n'est pas simplement un service d'assistance pour les plaintes, car il nécessite une approche permettant aux parties de participer à un dialogue en vue de régler les différends et les plaintes. Les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel peuvent constituer un complément aux processus de participation des intervenants, aux processus de négociation collective et à d'autres mécanismes judiciaires et non judiciaires, mais ne doivent pas entraver ou empêcher l'accès à ces voies de recours (principe directeur 29).

Caroline Rees et David Vermijs, Mapping Grievance Mechanisms in the Business and Human Rights Arena (2008).

Le Bureau du conseiller en conformité ou de l'ombudsman de la Société financière internationale (SFI) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (AMGI), A Guide to Designing and Implementing Grievance Mechanisms for Developments Projects (2008).

International Federation for Human Rights, Corporate Accountability for Human Rights Abuses – A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms (2010).

## 6.4 DE QUELLE FAÇON LES INDH PEUVENT-ELLES FAVORISER L'ACCÈS À DES MESURES DE RÉPARATION?

Le mandat et le rôle des INDH en ce qui touche les mesures de réparation non judiciaires sont explicitement définis dans les Principes directeurs des Nations Unies et la Déclaration d'Édimbourg et peuvent comprendre des fonctions de traitement des plaintes et des fonctions d'enquête et de médiation connexes.

De façon plus générale, les INDH qui se conforment aux Principes de Paris devraient avoir pour mandat et avoir la possibilité de prendre diverses mesures afin de favoriser l'efficacité des recours judiciaires et non judiciaires en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Par exemple, les INDH peuvent :

- Cerner les obstacles à l'accès aux mesures de réparation judiciaires et en informer l'État;
- Informer et conseiller les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises sur la façon d'accéder à des mesures de réparation judiciaires dans le pays d'attache et le pays d'accueil;
- Encourager ou fournir une formation aux professionnels du domaine juridique sur l'accès aux mesures de réparation judiciaires en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises;
- Entretenir un dialogue avec l'État, les professionnels du domaine juridique et d'autres acteurs au sujet de questions particulières se rapportant aux mesures de réparation judiciaires comme l'application des lois en ce qui touche la complicité et les poursuites extraterritoriales lors de violations des droits de l'homme liées aux entreprises;
- Soutenir la fonction de traitement des plaintes du Point de contact national local grâce au partage de l'information sur certains cas et les méthodologies de règlement des différends;
- Établir des lignes directrices à l'intention des entreprises sur l'élaboration et la mise en œuvre de mécanismes de réclamation au niveau des projets;
- Appliquer la fonction de traitement des plaintes et les fonctions d'enquête et de médiation connexes des INDH aux cas liés aux entreprises et aux droits de l'homme;
- Faciliter l'accès aux mécanismes non judiciaires disponibles pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises par le biais de la sensibilisation, de l'éducation et de l'aiguillage.

Ce qui constitue des exemples de pratiques des INDH portant sur les entreprises et les droits de l'homme et l'accès aux mesures de réparation.

## ACCES AUX VOIES DE RECOURS : EXEMPLES DE PRATIQUES DES INDH

### ALLEMAGNE : L'INSTITUT ALLEMAND DES DROITS DE L'HOMME SE PENCHE SUR LES ÉTUDES DE RÉFÉRENCE NATIONALES

L'Institut allemand des droits de l'homme a réalisé deux études qui illustrent la situation actuelle de l'Allemagne concernant la mise en œuvre des Piliers I et III des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Dans chacune de ces études, il est procédé à une analyse exhaustive des domaines juridiques concernés par les Principes directeurs des Nations Unies, à laquelle s'ajoutent des propositions concrètes de réforme pour corriger les lacunes qui ont été constatées entre l'état actuel de la législation nationale et les standards exigés par les Principes directeurs de l'ONU. Chaque fois, la coopération entre les transnationales et les INDH est au centre des propositions. Les études ont l'Allemagne pour cible, mais leur but premier est d'élaborer une structure pour les études de référence nationales que d'autres INDH pourront utiliser dans leur pays. Les deux études devraient être publiées début 2014.

### INDONÉSIE : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME ENQUÊTE SUR L'IMPACT DES ACTIVITÉS D'EXPLORATION GAZIÈRE ET PÉTROLIÈRE SUR LES DROITS DE L'HOMME

La Commission indonésienne des droits de l'homme a mené une enquête visant les activités d'exploration gazière de la société pétrolière PT Lapindo Brantas Inc située à Porong, Siduarjo, dans la province de Java-Est qui ont entrainé le déplacement de milliers de familles. Elle en a conclu que des violations des droits de l'homme avaient été commises aussi bien par l'Etat que par la société. La Commission a demandé à l'Etat de fournir des voies de recours aux victimes.

### GHANA : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME ET DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE ENQUÊTE SUR L'IMPACT DES ACTIVITÉS MINIÈRES SUR LES DROITS DE L'HOMME

In 2008, la Commission des droits de l'homme et de la justice administrative a publié un rapport sur *The State of Human Rights in Mining Communities in Ghana* dans lequel elle reconnaît des sociétés minières œuvrant au Ghana responsables de violations des droits de l'homme au sein des communautés d'accueil.[58]
Dans son rapport, la Commission note qu'elle enquête sur les violations des droits de l'homme dans les régions minières depuis 2001. L'un des principaux problèmes qui se posent aujourd'hui réside dans l'absence de compréhension mutuelle entre les compagnies minières et les communautés. Une mission de vérification menée par une équipe d'enquêteurs de la Commission auprès des communautés minières en 2006 a confirmé des violations généralisées des droits de l'homme perpétrées par les responsables des compagnies minières et par leurs sous-traitants des services de sécurité. Dans ce rapport, elle demandait au Gouvernement d'aider à aborder ces violations et émettait des recommandations précises à l'intention des agences et des organismes Gouvernementaux.

## KENYA : LA COMMISSION NATIONALE DU SUR LES DROITS DE L'HOMME MÈNE UNE ENQUÊTE PUBLIQUE SUR L'IMPACT DES ACTIVITÉS DES SOCIÉTÉS D'EXTRACTION DE SEL SUR LES DROITS DE L'HOMME

La Commission a fait usage de son pouvoir officiel d'investigation pour examiner les violations supposées des droits de l'homme dans un certain nombre de secteurs commerciaux. C'est ainsi qu'en 2005, elle a entrepris de mener une enquête publique sur des violations supposées des droits de l'homme par des sociétés d'extraction du sel en collusion avec les autorités publiques, à Magarini, district de Malindi. Cette enquête a résulté dans la publication d'un rapport intitulé, 'Intérêts économiques contre justice sociale: Enquête publique sur la production de sel à Magarini, district de Malindi' *Economic interests versus social justice: Public inquiry into salt manufacturing in Magarini, Malindi District* (2006), qui a été remis au Président et à l'Assemblée nationale.[59] En 2012, la Commission a organisé plusieurs réunions avec les communautés locales pour vérifier que les recommandations faites dans le rapport avaient bien été mises en oeuvre. Par la suite, en 2013, elle a exercé ses pouvoirs en introduisant une action en nom collectif et intenté un procès contre les sociétés en question pour violations des droits fonciers et du droit à un environnement sain.

## SIERRA LEONE : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME DÉVELOPPE UN OUTIL DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS MENÉES PAR LES SOCIÉTÉS

La Commission des droits de l'homme en Sierra Leone a pris un certain nombre d'initiatives concernant les droits de l'homme et les entreprises, en menant, notamment, une enquête officielle de grande envergure sur les violations des droits de l'homme liées aux activités minières à Bumbuna, dans le district de Tonkolili en 2012. A cette fin, elle a procédé à une analyse des documents existants, examiné des déclarations orales et écrites provenant des personnes concernées ainsi que des avis d'experts, elle a aussi animé des groupes de discussion et organisé une audition publique. Citant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, l'enquête a permis d'établir que la société minière ne s'était pas occupée depuis bien trop longtemps des besoins des travailleurs. Le rapport final sur l'enquête publique menée à Bumbuna, qui a été publié par la Commission en 2012 *HRCSL Bumbuna Public Inquiry Report* (2012), constate, par ailleurs, que le Gouvernement ainsi que tous les autres organismes publics devraient améliorer la façon dont ils traitent les enjeux d'ordre systémique pour éviter des situations telles que celles-ci, ce qui contribuerait grandement à la lutte contre la violence et l'impunité et permettrait de sauvegarder les droits de l'homme dans les communautés minières.[60] Suite aux incidents qui ont été à l'origine de cette enquête ainsi qu'à d'autres rapports transmis à la Commission sur des atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises, la Commission a décidé de mettre au point un Outil de suivi qui pourra être utilisé pour d'autres enquêtes et pour le dialogue avec les sociétés ainsi qu'avec d'autres acteurs, afin d'évaluer le comportement des sociétés vis-à-vis des standards des droits de l'homme. La mise au point de cet outil de suivi s'est accompagnée d'un dialogue avec les représentants du Gouvernement, des entreprises et de la société civile. L'outil finalisé comprendra des questions

et des indicateurs spécifiques mettant en exergue la législation et les standards des droits de l'homme dans toute une série d'entités administratives : ressources humaines, environnement et communautés, sécurité, relations gouvernementales et marchés publics.

### AFRIQUE DU SUD : LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME ENQUÊTE SUR L'IMPACT DES OPÉRATIONS MINIÈRES SUR LES DROITS DE L'HOMME

La Commission sud-africaine des droits de l'homme a entrepris un certain nombre d'enquêtes sur des plaintes relatives à des opérations minières. L'une d'entre elles a porté sur l'impact sur les communautés locales de l'exploitation de la mine de platine Potgeitersrus de Limpopo, Mokopane. Suite à un rapport de l'ONG Action Aid, la Commission a décidé en 2008 de mener sa propre enquête en se penchant à la fois sur les allégations précises de violations de droits de l'homme ainsi que sur les questions systémiques sous-jacentes. Le *Report of the SAHRC on the Potgietersrus platinum mine in Mokopane* (2009) a révélé que la réinstallation avait des effets négatifs sur les communautés touchées.[61] Ce rapport, qui se voulait proactif et constructif, avait pour but de sensibiliser les personnes concernées aux pratiques exemplaires internationales et d'éviter d'exacerber la vulnérabilité existante. Il en a émané un certain nombre de recommandations, adressées notamment au Gouvernement et aux entreprises sur la façon d'aider les détenteurs de droits à développer leurs capacités à revendiquer leurs droits et à améliorer les approches des entreprises vis-à-vis de la réinstallation et de la diligence raisonnable. Les résultats de l'enquête ont été communiqués aux communautés affectées, aux pouvoirs publics et aux entreprises. La Commission a continué à surveiller la mise en œuvre de ses recommandations pendant deux ans et constaté que le Gouvernement et les entreprises avaient donné suite à certaines d'entre elles.

## 7. DROITS DE L'HOMME ET RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

Certains des aspects des activités des entreprises et des droits de l'homme décrits dans les chapitres précédents sont examinés plus en détail dans le présent chapitre. Cet examen ne saurait couvrir entièrement les droits de l'homme et les responsabilités des entreprises, mais il permettra aux institutions nationales des droits de l'homme (INDH) d'en apprendre davantage sur les questions qui revêtent une importance particulière sur leur territoire.

Les droits de l'homme et les responsabilités des entreprises décrits ici portent sur les aspects suivants :

1. Droits de l'enfant;
2. Environnement et eau;
3. Droits de la femme;
4. Zones à risque élevé ou touchées par des conflits;
5. Autochtones;
6. Territoire et alimentation;
7. Chaînes d'approvisionnement;
8. Conditions de travail.

Chaque aspect est présenté de la manière suivante :

a) Brève introduction;

b) Droits de l'homme concernés;

c) Normes et outils liés à la question;

d) Possibilités d'intervention des INDH.

### 7.1 DROITS DE L'ENFANT ET RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

Selon la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans. Les entreprises peuvent avoir affaire à des enfants à titre de consommateurs, de travailleurs, de membres de la famille d'un employé et de membres de la collectivité. Comme les enfants sont parmi les plus démunis d'une société lorsqu'il est question du respect et de la jouissance des droits, on s'intéresse de plus en plus aux responsabilités

des entreprises à l'égard des droits fondamentaux de l'enfant, c'est-à-dire tous les droits de l'enfant, ainsi qu'aux incidences négatives possibles des activités commerciales sur les enfants. Si le monde des affaires porte attention depuis un bon moment déjà au travail des enfants et à la traite d'enfants, ces questions étant toujours critiques, il prend désormais aussi en compte l'ensemble des incidences des activités des entreprises sur les enfants.

## INCIDENCES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DE L'ENFANT

- **Droit à la santé** – La mise au point et l'essai de produits peuvent avoir des incidences particulières sur la santé des enfants, ces derniers étant encore au stade de développement physique et psychologique. La commercialisation de produits pour les enfants peut aussi avoir des conséquences fâcheuses si, au moment de la conception de ces produits, les besoins particuliers et la sécurité des enfants ne sont pas pris en compte.

- **Droits à l'environnement** – Les enfants sont plus sensibles aux dangers environnementaux. Si l'exposition à certains polluants peut être inoffensive pour les adultes, elle peut, aux premiers stades de la vie, nuire irréversiblement à la santé des enfants.

- **Droits du travail** – Les jeunes travailleurs sont régis par des normes particulières, comme au chapitre du nombre d'heures de travail et du travail de nuit; lorsque ces normes ne sont pas respectées, les droits des jeunes travailleurs sont lésés.

- **Droit à l'éducation, au jeu et à la vie de famille** – Contraindre des enfants à travailler porte atteinte à un certain nombre de leurs droits, comme le droit à l'éducation, au jeu et à la vie de famille. Ces droits peuvent aussi être lésés si les parents doivent travailler de très longues heures et que l'accès des enfants à l'éducation, aux activités récréatives et à la vie de famille est ainsi restreint outre mesure.

- **Droit à la non-discrimination** – Les enfants ne sont pas tous aux prises avec les mêmes difficultés; par exemple, les enfants chefs de famille, les filles, les enfants issus de minorités ethniques et les enfants autochtones risquent particulièrement d'être vulnérables ou marginalisés.

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SE RAPPORTANT AUX DROITS FONDAMENTAUX DE L'ENFANT ET AUX ACTIVITÉS DES ENTREPRISES

La Convention relative aux droits de l'enfant précise un certain nombre de droits s'appliquant aux enfants. Elle est fondée sur quatre grands principes qui doivent être pris en compte dans toute activité touchant les enfants :

- Non-discrimination – Ce droit s'applique à tous les enfants;

- Intérêt supérieur de l'enfant – Les décisions doivent être prises dans l'intérêt supérieur de l'enfant plutôt que dans celui des adultes ou d'autres acteurs, dont les entreprise;

- Droit à la vie, à la survie et au développement – Tout enfant a le droit de vivre et de s'épanouir dans un environnement où il est en sécurité; et

- Droit de l'enfant d'exprimer son opinion – Les enfants doivent avoir le droit de s'exprimer, dont dans toute procédure judiciaire ou administrative l'intéressant.

ENCADRÉ 14. OBSERVATIONS GÉNÉRALES DU COMITÉ DES DROITS DE L'ENFANT AU SUJET DU RÔLE DES INDH ET DES INCIDENCES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DE L'ENFANT

En 2002, le Comité des droits de l'enfant, chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention et des Protocoles facultatifs, a publié une observation générale (no 2) sur le rôle des INDH dans la protection et la promotion des droits de l'enfant et a souligné le rôle particulier qu'elles peuvent jouer pour défendre les droits de l'enfant, dont au travail.

Le Comité s'intéresse depuis longtemps aux diverses incidences des activités des entreprises sur la vie des enfants. C'est pourquoi il a publié en 2013 une observation générale (no 16) sur les responsabilités des entreprises à l'égard des droits de l'enfant. Cette observation générale fournit aux États parties un cadre de mise en œuvre générale de la Convention qui tient compte des incidences des activités commerciales sur les droits de l'enfant.

La Convention relative aux droits de l'enfant est assortie de deux protocoles facultatifs pouvant s'appliquer aux entreprises:

- Le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants concerne particulièrement les entreprises en ce sens qu'il exige des États d'adopter des lois établissant la responsabilité des personnes morales dans la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie infantile;

- Le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés exige des États de prendre toutes les mesures possibles pour que les personnes de moins de 18 ans ne participent pas directement à des hostilités.

## TRAVAIL DES ENFANTS ET JEUNES TRAVAILLEURS

Quelque 168 millions d'enfants dans le monde travaillent et, de ce nombre, environ la moitié travaille dans les pires conditions imaginables : exploitation sexuelle, esclavage, travail forcé et travail dangereux.[62] À bien des égards, la situation du travail des enfants témoigne de la façon dont sont exercés les droits de l'homme par leurs collectivités et leurs familles. Ainsi, il se peut que la pauvreté, le VIH/sida, les conflits, la capacité restreinte du gouvernement et la discrimination soient en corrélation avec un nombre élevé d'enfants travailleurs. Les enfants qui travaillent sont habituellement plus vulnérables que les adultes à l'exploitation et à la violence, dont l'exploitation sexuelle et les sévices en milieu de travail. Le fait que le travail des enfants a souvent lieu dans des secteurs non structurés et peu réglementés aggrave la situation. Par ailleurs, le travail peut entraîner des séquelles permanentes sur le développement physique et cognitif des enfants et, par conséquent, sur leur santé et leur bien-être. Il brime aussi leur droit à l'éducation ou peut les empêcher de se prévaloir de ce droit fondamental. Dans ces cas, il ne faut pas hésiter à briser le cercle vicieux de la pauvreté dans les collectivités[63].

Les conventions sur les droits de l'homme susmentionnées traitent du travail des enfants et des droits des jeunes travailleurs, tout comme les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) :

- Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants;

- Convention (n° 138) de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Le travail des enfants s'entend du travail :

- Qui est dangereux pour la santé et le développement physique, social ou mental des enfants;

- Qui compromet leur éducation en les privant de toute scolarisation, en les contraignant à abandonner prématurément l'école ou en les obligeant à cumuler activités scolaires et professionnelles excessivement longues et trop pénibles pour eux .

Certaines dispositions de la Convention (n° 138) de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi sont plus détaillées. Cette convention s'applique à tous les enfants de moins de 18 ans et fournit des directives strictes sur l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail. Les grands principes sont les suivants :

- Il est interdit de faire travailler des enfants de moins de 12 ans;

- L'âge minimum d'emploi est de 15 ans (exception possible : 14 ans dans les pays en développement), âge auquel cesse la scolarité obligatoire;

- Le travail dangereux est interdit aux moins de 18 ans;

- Les enfants âgés de 13 à 15 ans (exception possible : de 12 à 14 ans dans les pays en développement) peuvent être autorisés à effectuer des travaux légers, pour autant que ceux-ci ne portent pas préjudice à leur santé, à leur éducation ou à leur épanouissement.

Dans la Convention (n° 182), l'OIT définit ainsi les pires formes de travail des enfants à l'article 3 :

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;

- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;

- Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant [« travail dangereux »].

Ce sont les gouvernements qui établissent l'âge minimum légal d'emploi et l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, et qui définissent le travail dangereux. La Recommandation (n° 190) de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de

travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination oriente les gouvernements sur les facteurs qu'ils devraient prendre en considération pour déterminer en quoi consiste le travail dangereux (par. 3) :

- Le travail qui expose les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
- Le travail qui s'effectue sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
- Le travail qui s'effectue avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui implique de manipuler ou porter de lourdes charges;
- Le travail qui s'effectue dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
- Le travail qui s'effectue dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou dans lesquelles l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT AUX DROITS DE L'ENFANT ET AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Portail sur les entreprises et les enfants du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme | Ce portail d'information est destiné à aider les gens de tous les secteurs dans leur travail et la prise de décisions, dans le but de mieux protéger les droits et d'assurer le bien être des enfants. Il contient les sections suivantes : questions, initiatives positives, allégations de violations des droits, procédures judiciaires et conseils pratiques. |
| Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits des enfants (2012) | Établis par l'UNICEF, le Pacte mondial de l'ONU et Save the Children, ces principes constituent la première série exhaustive de mesures que toute entreprise est encouragée à appliquer au travail, sur les marchés et au sein de la collectivité pour faire respecter et progresser les droits de l'enfant. |
| Programme international pour l'abolition du travail des enfants de l'OIT | Ce programme a pour objectif global d'éliminer progressivement le travail des enfants en renforçant les capacités des pays de s'attaquer à ce problème et en encourageant les pays du monde entier à lutter contre le travail des enfants. |

| | |
|---|---|
| Comité des droits de l'enfant de l'ONU et Observation générale no 16 sur les obligations des États à l'égard des incidences des activités des entreprises sur les droits de l'enfant (2013) | Ce comité formé d'experts indépendants surveille la mise en œuvre de la Convention sur les droits de l'enfant et des protocoles facultatifs qui y sont associés. En avril 2013, il a publié une observation générale sur les responsabilités des entreprises à l'égard des droits de l'enfant. L'objectif de l'observation générale est de fournir aux États parties un cadre de mise en œuvre de la Convention qui tient compte des incidences des activités commerciales sur les droits de l'enfant. |
| Children's Rights in Impact Assessment – a tool for companies (2013) | Préparée par l'UNICEF et l'Institut danois des droits de l'homme, cette liste de contrôle est un outil pratique destiné à aider les entreprises à cerner et à gérer les incidences de leurs activités sur les droits de l'enfant. Elle comprend une série de questions et d'indicateurs portant sur les dix principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant et sur les incidences qu'ont divers aspects des politiques et des activités des entreprises sur les droits de l'enfant. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DES INDH DANS LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES AYANT UNE INCIDENCE SUR LES DROITS DE L'ENFANT

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| Le salaire minimum prévu par la loi est si bas que beaucoup d'enfants sont mis à contribution pour assurer de manière importante la subsistance de leur famille, souvent au détriment de leur assiduité scolaire. | Travailler avec les collectivités locales pour sensibiliser les entreprises qui s'y trouvent à l'insuffisance du salaire minimum et à la nécessité d'un salaire de subsistance.<br><br>Surveiller systématiquement les incidences du salaire minimum sur les droits de l'enfant et de leur famille, et faire rapport des constatations et des recommandations au gouvernement. |
| Une entreprise achète les composants d'un produit à un fournisseur qui fait travailler des enfants. L'entreprise est constituée en personne morale dans un pays de l'OCDE. | Travailler avec l'entreprise ou le fournisseur pour trouver des façons d'envoyer à l'école les enfants travailleurs sans occasionner des conséquences indésirables comme la perte de ressources permettant d'assurer la subsistance des enfants et de leur famille.<br><br>Recourir aux dispositions des *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* pour |

| | |
|---|---|
| | conseiller l'entreprise sur la façon de mieux intégrer le travail des enfants dans l'exercice d'une diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement. |
| L'État n'a pas ratifié les protocoles facultatifs de la Convention sur les droits de l'enfant. | Faire pression auprès du gouvernement pour qu'il ratifie les protocoles facultatifs et les intègre à sa législation nationale. |
| Une entreprise utilise des produits chimiques et des engrais qui nuisent à la santé des enfants. L'entreprise reçoit du financement de la Société financière internationale. | Aider les collectivités locales à signaler ces incidents au mécanisme de plainte de la SFI, le Compliance Advisor/Ombudsman (conseiller et ombudsman en matière de conformité).<br><br>Demander au ministère de l'Agriculture d'enquêter sur l'utilisation que fait l'entreprise de produits chimiques et d'engrais pour qu'elle recoure à d'autres types de produits considérés comme sécuritaires pour les enfants. |

## 7.2 ENVIRONNEMENT ET EAU

L'état et la protection de l'environnement et des ressources naturelles de la planète, dont l'eau, sont inextricablement liés à la jouissance des droits de l'homme. La communauté internationale s'est penchée sur cette question pour la première fois en 1972 à la Conférence des Nations Unies sur l'environnement, à Stockholm. Le point de discussion principal de la Conférence était la dégradation croissante de l'environnement dans le monde et ses répercussions sur la condition de l'homme, son bien-être physique, mental et social, sa dignité et ses possibilités de jouir des droits fondamentaux de l'homme, tant dans les pays en voie de développement que dans les pays développés[64].

La majeure partie de la détérioration de l'environnement et, par conséquent, de la violation des droits à l'environnement serait attribuable aux entreprises et à l'ensemble des industries en raison des impacts négatifs répétés de leurs activités sur l'environnement et les écosystèmes.

### INCIDENCES NÉGATIVES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS À L'ENVIRONNEMENT ET À L'EAU

- **Droit à la santé** – Les ressources comme l'eau, le sol, l'air, les cultures ainsi que d'autres éléments de l'environnement peuvent être contaminés par des agents pathogènes à cause des activités des entreprises.

- **Droit d'accès à l'information** – Une société minière n'avise pas la population locale ou ne l'informe pas adéquatement au sujet des risques élevés pour la santé associés à l'exposition aux déchets produits par ses activités minières, ou

ne la tient pas au courant des résultats des études d'impact environnemental et social.

- **Droits à l'eau** – Une usine textile déverse ses eaux usées contenant des produits chimiques nocifs dans un système d'adduction d'eau avoisinant et contamine ainsi l'eau potable de la collectivité.

- **Droits de l'enfant** – Les enfants sont particulièrement vulnérables aux effets toxiques des pesticides, comme ceux utilisés dans certaines cultures.

ENCADRÉ 15. LE DROIT FONDAMENTAL À UN ENVIRONNEMENT SAIN

Le droit à un environnement sain est désormais un droit de l'homme universellement reconnu. Le premier principe de la Déclaration de Stockholm sur l'environnement reconnaît à l'homme le droit fondamental :

> « […] à la liberté, à l'égalité et à des conditions de vie satisfaisantes, dans un environnement dont la qualité lui permette de vivre dans la dignité et le bien¬ être. Il a le devoir solennel de protéger et d'améliorer l'environnement pour les générations présentes et futures. »

Ce droit a été confirmé dans la Déclaration de Rio, laquelle reconnaît en outre la nécessité de mener des études d'impact sur l'environnement et d'assurer les droits d'accès à l'information, de participation et d'accès à des réparations.[65]

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SE RAPPORTANT AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET AUX DROITS À L'ENVIRONNEMENT ET À L'EAU

De nombreux protocoles internationaux et principes de droit international traitent des droits de l'homme à l'environnement, dont :

- La Déclaration de Stockholm sur l'environnement (1972);

- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (1992);

- La Convention d'Aarhus sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (1998);

- La United Nations Framework Convention on Climate Change (1992) et la Kyoto Protocol (1997).

Ces accords s'appliquent aux responsabilités des entreprises au chapitre des droits de l'homme, car de nombreuses dispositions, une fois intégrées dans les lois nationales, ont des répercussions sur les activités des entreprises. Par exemple, les dispositions de la Convention d'Aarhus traitent expressément des

consultations menées par le gouvernement ou les entreprises sur les impacts environnementaux des projets, dont les études d'impact environnemental et social.

Le principe de précaution et le principe du pollueur-payeur sont aussi pertinents en termes d'impacts pour les droits de l'Homme résultant des dommages sur l'environnement provoqués par les activités du ressort de l'entreprise.[66] Le principe de précaution vise à veiller à ce que, lorsqu'on soupçonne sans pouvoir le prouver scientifiquement qu'une action pourrait représenter un risque de dommage pour l'environnement ou le public, la charge de la preuve de l'innocuité de cette action incombe à la partie qui entreprend l'action. Le principe du pollueur-payeur vise à s'assurer que les coûts de prévention, de maîtrise et de réduction de la pollution soient assumés par celui qui a engendré la pollution, plutôt que par la société au sens large. Ces deux principes ont été mis en œuvre dans un certain nombre d'accords internationaux, dont la Déclaration de Rio, ainsi que dans la législation et la réglementation nationales.

## ÉVALUATION ET GESTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

Au stade de la conception d'un projet commercial, l'entreprise doit effectuer une étude d'impact environnemental et social (EIS) pour prévoir, déterminer, évaluer et atténuer les éventuels impacts négatifs de ce projet sur l'environnement et la population concernés. L'étude d'impact vise principalement à orienter le processus décisionnel des entreprises et à faciliter l'intégration des considérations environnementales, sociales et sanitaires, comme l'emplacement des infrastructures et l'utilisation de certains types de technologie et de matériaux, pour parer ou atténuer les impacts éventuels. L'étude devrait prévoir des consultations et la participation de l'entreprise, de ses travailleurs, de ses fournisseurs et entrepreneurs ainsi que des ayants droit touchés par les activités de l'entreprise.

Les impacts environnementaux et sociaux, dont les incidences sur les droits de l'homme, doivent être gérés et surveillés pendant toute la durée du projet. Une EIS efficace doit donc être adaptée à la nature et à l'échelle du projet, être soutenue par l'équipe de direction et éclairée par les intervenants pertinents, suivre une approche méthodologique permettant de gérer les risques et les impacts environnementaux et sociaux, et favoriser une performance environnementale et sociale satisfaisante et durable[67].

Il est bon de noter que les exigences de l'EISE varient énormément d'un contexte national à l'autre. Au niveau international, la Convention de 1991 sur l'EIE dans un contexte transfrontalier est pertinente. Même si elle s'applique aux impacts transfrontaliers dans un contexte européen, la Convention fournit des exemples de dispositions qui pourraient tout aussi bien servir dans d'autres législations nationales d'étude d'impact environnemental. La Convention donne un fondement à l'article 17 de la Déclaration de Rio, qui en appelle aux EIE comme instrument national d'évaluation et de gestion des impacts environnementaux, ce qui englobe les activités des entreprises.

## ACTIVITÉS DES ENTREPRISES ET DROIT À L'EAU ET À L'ASSAINISSEMENT

Le droit à l'eau et à l'assainissement comprend le droit à toute personne d'avoir accès à de l'eau potable pour son usage personnel (boire et cuisiner) et domestique (assainissement). En 2010, l'Assemblée générale des Nations Unies a reconnu qu'il s'agissait d'un droit fondamental[68].

Des critères particuliers en définissent plus en détail le sens, la portée et la teneur[69] :

- La qualité - l'eau doit être potable;
- La disponibilité - l'eau disponible doit être suffisante;
- L'accessibilité physique - l'eau ainsi que les installations et services adéquats doivent être physiquement accessibles sans danger pour les femmes, les enfants et les hommes de toutes les couches de la population;
- L'accessibilité économique - l'eau ne doit pas nécessairement être gratuite, mais son coût doit être abordable pour tous, peu importe le revenu.

Le rôle des entreprises, entre autres choses, dans l'approvisionnement en eau et en assainissement, a retenu l'attention de la rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement. Par exemple, la rapporteuse spéciale a recommandé que les prestataires de services non étatiques fassent preuve de diligence raisonnable pour s'assurer de respecter les droits de l'homme et que les États adoptent des cadres de réglementation solides garantissant le respect des droits de l'homme par tous les prestataires de services liés à l'eau.[70]

> [Les] États parties devraient adopter des mesures appropriées afin que le secteur des entreprises privées tout comme la société civile prennent conscience et tiennent compte de l'importance à accorder au droit à l'eau dans l'exercice de leurs activités."
>
> CDESC, Observation générale no 15 (2002) : Le droit à l'eau, par. 49.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT AUX DROITS À L'ENVIRONNEMENT ET À L'EAU ET AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| CEO Water Mandate (2011) | Le CEO Water Mandate est une initiative publique privée qui aide les entreprises à mettre au point, à mettre en œuvre et à faire connaître les politiques et pratiques liées à la durabilité de l'eau. Elle s'intéresse à six éléments fondamentaux : exploitation directe, chaîne d'approvisionnement et mesures collectives de gestion des bassins versants, politique publique, participation de la collectivité et transparence. |
| SFI Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale (2012) | Selon la norme de performance 1, les entreprises doivent effectuer une évaluation et mettre en place un système de gestion pour déterminer les impacts, les risques et les possibilités associés à un projet sur le plan environnemental et social. La norme établit aussi l'importance de faire réellement participer les collectivités et d'assurer la transparence au cours du processus d'évaluation. |
| Institute for Human Rights and Business, Draft Business, Human Rights & the Right to Water: Challenges, Dilemmas and Opportunities: Roundtable Consultative Report (2009) | Ce rapport résume les avis de divers intervenants sur des questions liées au droit à l'eau, dont l'étendue de la responsabilité d'une entreprise quant au respect du droit fondamental à l'eau, l'applicabilité de l'approche de la gestion de l'eau fondée sur les droits de l'homme et l'analyse de rentabilisation des activités liées à l'eau. |

| | |
|---|---|
| ISO 14001 : 2004(fr) Systèmes de management environnemental | Les normes ISO 14000 fournissent aux entreprises et aux organisations un certain nombre d'outils pour les aider dans leurs systèmes de management environmental. L'objectif principal des normes est d'encourager les divers acteurs à atténuer les impacts négatifs éventuels de leurs activités sur les ressources naturelles, comme l'air, l'eau ou les terres. |
| Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement (2008) | Le mandat de la rapporteuse spéciale comporte entre autres l'examen de la réglementation du secteur privé dans le contexte de l'approvisionnement en eau potable et de l'assainissement. |
| Global Water Tool (2007) | Préparé par le World Business Council for Sustainable Development, cet outil destiné aux entreprises et aux organisations permet de recenser l'utilisation de l'eau, et de cerner les risques associés à l'utilisation de l'eau dans la chaîne d'approvisionnement mondial. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DES INDH AU CHAPITRE DES RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET DES DROITS À L'ENVIRONNEMENT ET À L'EAU

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| L'accès des collectivités à l'eau est entravé par un certain nombre d'entreprises exerçant des activités dans la région. | Faciliter un dialogue entre les multiples intervenants (collectivités, entreprises, gouvernement) pour que les préoccupations des collectivités soient entendues et prises en compte. |
| L'approbation des projets et la délivrance de permis par les organismes gouvernementaux ne peuvent être contestées par les collectivités touchées. | En se fondant sur les dispositions de la Convention d'Aarhus, demander au gouvernement de faire en sorte que les parties intéressées puissent participer au processus décisionnel.<br><br>Au besoin, appuyer les collectivités locales pour contester devant les tribunaux compétents certaines décisions sur la délivrance de permis ou pour en demander la révision. |
| Des dommages environnementaux causés par un projet hydroélectrique nécessitent la | S'assurer tant auprès du gouvernement qu'auprès des entreprises qu'une étude d'impact environnemental et social adéquate a été effectuée en temps opportun et que des consultations publiques auront lieu avant la réinstallation de la collectivité. |

| | |
|---|---|
| réinstallation d'une collectivité. | |
| Des pesticides utilisés dans le cadre d'un projet pour protéger des produits agricoles contaminent les sources d'irrigation locales et détruisent les cultures dont dépendent les collectivités locales. | Exhorter le gouvernement à s'assurer que la réglementation sur les matières dangereuses est adéquate et appliquée.<br><br>Aider les ONG locales à traiter de la question dans un rapport parallèle à l'examen périodique universel du pays. |

## 7.3 DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME ET ENTREPRISES

Les activités des entreprises n'ont pas les mêmes incidences sur les droits fondamentaux selon qu'il s'agit des femmes ou des hommes. Il arrive souvent que les femmes subissent une part disproportionnée des effets négatifs même si elles ont moins accès aux avantages qui peuvent découler de l'essor du secteur privé. Par exemple, il se peut que les droits des femmes à la propriété ne soient pas reconnus à juste titre, ce qui signifie qu'elles ont moins souvent leur mot à dire au chapitre de la cession de propriété ou de l'indemnisation pour perte de biens. Les femmes peuvent aussi être lésées en raison même de leur sexe ou de leur rôle social, comme dans le cas de leur droit de reproduction. Dans certaines situations, la situation des femmes et des filles peut signifier qu'elles sont vulnérables à certaines incidences ou qu'elles sont marginalisées. Par exemple, comme les femmes sont parfois écartées plus que les hommes des processus de consultation et de participation des entreprises, leurs besoins et les incidences sur leurs droits fondamentaux ne sont pas reconnus et pris en compte.

Les Principes directeurs des Nations Unies demandent de porter une attention particulière aux droits de la femme. Par exemple :

- Pour remplir leur obligation de protéger, les États doivent veiller à ce que les entreprises tiennent compte des droits de la femme et ne pas laisser passer inaperçus la violence sexiste et les sévices sexuels lorsqu'ils encouragent les entreprises à respecter les droits de la personne dans les zones en proie à des conflits (principes directeurs 3 et 7);

- Pour respecter les droits de l'homme et exercer une diligence raisonnable à cet égard, les entreprises ne doivent pas perdre de vue les risques différents auxquels sont exposés les hommes et les femmes, en collectant et en utilisant, par exemple, des données ventilées par sexe (principes directeurs 18 et 20).

## EXEMPLES D'INCIDENCES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS FONDAMENTAUX DES FEMMES ET DES FILLES

- **Droits du travail et droit à la non-discrimination** – Les femmes peuvent être victimes de discrimination sur le plan de la rémunération, des avantages sociaux, de l'embauche et des promotions. Les femmes et les filles sont souvent surreprésentées dans les marchés des emplois informels et temporaires, ce qui les expose davantage à des salaires et des conditions de travail inadéquats.

- **Droits à la propriété et niveau de vie adéquat** – Les femmes du secteur agricole risquent de subir de manière disproportionnée les effets négatifs de l'acquisition ou de l'utilisation de terres par les entreprises ou les impacts environnementaux des activités des entreprises, comme lorsque l'utilisation de terres par une entreprise restreint l'agriculture de subsistance.

- **Droit à la santé et droits génésiques** – L'exposition à des polluants et à des produits chimiques peut avoir des effets particuliers sur la santé des femmes, dont leur santé génésique.

- **Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne** – Les femmes et les filles sont exposées à un risque disproportionné de violence sexiste, dont les sévices sexuels, comme ceux perpétrés par les forces de sécurité assurant la protection des biens d'une entreprise.

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SE RAPPORTANT AUX DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME ET AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

Comme dans le cas de tous les droits fondamentaux, les droits fondamentaux de la femme sont reconnus dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979). Cette convention exhorte les États parties de s'engager à inscrire dans leur système législatif le principe de l'égalité des hommes et des femmes et de veiller à l'élimination de la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par des personnes, des organisations ou des entreprises, notamment en adoptant des lois et des mesures temporaires spéciales. Les droits de reproduction de la femme y sont confirmés, tout comme le fait que la culture et la tradition influent sur les rôles des hommes et des femmes ainsi que sur les relations familiales. Les États parties sont tenus de donner effet aux dispositions de la Convention par leur législation nationale. Les dispositions sur la non-discrimination peuvent être inscrites dans la constitution, dans les lois nationales portant sur le travail et dans les lois nationales de protection contre la discrimination ou sur l'égalité de traitement, dispositions que les entreprises doivent respecter dans l'exercice de leurs activités.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT AUX DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME ET AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, OIT et Égalité entre hommes et femmes et travail décent, OIT | L'élimination de la discrimination est l'un des quatre principes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Dans ses activités, l'OIT fait de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes un élément essentiel du travail décent. Parmi les moyens auxquels elle recourt pour y parvenir figurent les services consultatifs, la recherche et l'information, la formation et le renforcement des capacités. |
| Oxfam Australia Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment (2009) | Ce guide vise à informer le personnel des sociétés minières sur les impacts éventuels des activités minières sur les femmes et propose des outils et des méthodes utiles au moment d'effectuer une étude d'impact sur les femmes. |
| Principes d'autonomisation des femmes (2010) | Établis de concert par ONU Femmes et le Pacte mondial de l'ONU, les Principes d'autonomisation des femmes sont destinés à orienter les entreprises sur les façons d'autonomiser les femmes dans le milieu de travail, sur le marché et dans la collectivité. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DE INDH AU CHAPITRE DES DROITS FONDAMENTAUX DE LA FEMME ET DES RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| Vous avez reçu une plainte au sujet d'une entreprise qui a comme pratique d'accorder moins de possibilités de perfectionnement professionnel et de promotions aux femmes qui ont des enfants qu'à celles qui n'en ont pas. | À titre d'INDH, se saisir de la plainte et examiner la question de traitement équitable, ou renvoyer les travailleuses vers le tribunal du travail compétent.<br><br>Travailler avec l'entreprise et les représentants syndicaux pour former le personnel des ressources humaines sur la non discrimination et l'égalité des chances, en portant une attention particulière aux droits de la femme. |

| | |
|---|---|
| Les dispositions législatives d'un pays sur le droit à la propriété et le droit successoral sont discriminatoires envers les femmes. | Travailler avec la commission de réforme du droit de ce pays pour réclamer des changements à la loi de façon que cette dernière respecte les normes internationales des droits de l'homme en matière de non discrimination.<br><br>Fournir des conseils pratiques aux entreprises sur la façon dont elles peuvent reconnaître et soutenir le droit successoral et le droit à la propriété des femmes sans violer la législation nationale. |
| Une entreprise mène ses consultations auprès des dirigeants et des propriétaires des collectivités, mais tous sont des hommes. | Travailler avec les femmes et les organisations de femmes de la collectivité pour s'assurer qu'elles peuvent faire entendre leur point de vue au cours des processus de consultation.<br><br>Informer l'entreprise des façons appropriées de consulter les femmes et les filles selon le contexte culturel local. |
| Il a été constaté que les forces de sécurité publique assurant la protection des biens d'une entreprise harcèlent les femmes des collectivités locales et leur font subir, entre autres, du harcèlement sexuel et des sévices sexuels. | Aider les femmes et les filles violentées à signaler les incidents aux autorités compétentes ainsi qu'à l'entreprise, et surveiller l'évolution des dossiers.<br><br>Recourir aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme comme point de départ pour amorcer un dialogue avec l'entreprise sur la responsabilité qui lui incombe d'influencer la conduite des forces de sécurité publique, grâce à un protocole d'entente, par exemple, ou encore par l'adoption de procédures de rapport d'incident qui permettent de dénoncer le harcèlement sexuel et la violence sexiste.<br><br>Travailler avec les autorités policières à la mise en œuvre ou la réforme des programmes de lutte contre les sévices sexuels et la violence sexiste, et former le personnel de sécurité publique sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste. |

## 7.4 RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME DANS DES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ OU TOUCHÉES PAR DES CONFLITS

Des projecteurs ont été braqués sur les activités et les responsabilités des entreprises dans les zones à risque élevé ou touchées par des conflits parce que dans ces zones, le risque que les activités des entreprises violent les droits de l'homme est plus élevé.

> " Certaines des atteintes aux droits de l'homme les plus graves mettant en jeu des entreprises se produisent au milieu de conflits concernant le contrôle du territoire, les ressources voire le gouvernement même du pays – situation où l'on ne peut pas attendre du régime des droits de l'homme qu'il fonctionne comme prévu. "
>
> Principe directeur no 7, commentaire.

Bien qu'il n'existe pas de définition unique de ce que constitue une zone « à risque élevé », voici quelques caractéristiques possibles[71] :

- Guerre et autres conflits armés;
- Transition vers la paix;
- Gouvernement illégitime;
- Souveraineté populaire et possibilités de participation à la vie politique restreintes;
- Faible capacité ou faible volonté du gouvernement de faire respecter la primauté du droit et de fournir aux citoyens les services et les infrastructures de base;
- Corruption systémique et mauvaise gestion des fonds publics.

### LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES DEMANDENT EXPRESSÉMENT DE PORTER ATTENTION AUX ZONES À RISQUE ÉLEVÉ, COMME DANS LES CAS SUIVANTS :

- **Obligation des États de protéger les droits de l'homme** – Selon le principe n° 7, les États doivent établir des relations avec les entreprises pour les aider à déterminer et à prévenir les risques d'atteinte aux droits de l'homme, refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de grossières violations des droits de l'homme, et veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans de grossières violations des droits de l'homme (principe directeur 7);

- **Obligations des entreprises de respecter les droits de l'homme** – Il est reconnu que certains milieux, comme les zones touchées par les conflits, peuvent accroître les risques pour les entreprises d'être complices de grossières violations des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (des forces de sécurité, par exemple). Étant donné le champ toujours plus large de la responsabilité juridique qui peut leur être attribuée, les entreprises devraient traiter ce risque sous l'angle du respect de la légalité (principe directeur 23).

## INCIDENCES NÉGATIVES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DE L'HOMME DANS DES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ OU TOUCHÉES PAR DES CONFLITS

- **Droit à la propriété et à un niveau de vie adéquat (nourriture, eau, logement)** – Une entreprise fait l'acquisition, à un prix inférieur à celui du marché, de terres d'où la population a été retirée à cause d'un conflit, ou de terres arables d'où la population a été retirée et ne peut plus désormais assurer sa subsistance.

- **Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité et droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants** – Des forces policières privées ou publiques assurant la protection des biens d'une entreprise utilisent une force excessive ou commettent des sévices sexuels.

- **Droits de l'homme et chaîne d'approvisionnement** – Il se peut que les activités des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement soient perçues comme un appui à des factions armées, comme dans le cas où les métaux des terres rares proviennent de régions où sévissent de violents conflits, ce qui pourrait prêter flanc à des allégations de complicité de grossières violations des droits de l'homme.

- **Incidences de la corruption et de la mauvaise gestion des fonds publics sur les droits de l'homme** – L'interaction d'une entreprise avec des gouvernements (p. ex. paiement d'impôts, obtention de permis, passation de marchés) reconnus pour leur grande corruption et leur piètre gestion des fonds publics pourrait comporter des incidences négatives sur le droit de participer à la vie politique et sur les droits aux services publics, comme le droit à la santé, à l'éducation, à un procès équitable et à des réparations.

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SE RAPPORTANT AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME DANS DES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ OU TOUCHÉES PAR DES CONFLITS

Le droit international en matière de droits de l'homme est appuyé en situation de conflit armé par le droit international humanitaire, communément appelé « droit de la guerre ». Il s'agit des règles établies par traité ou par coutume qui régissent

les moyens et les méthodes de guerre dans le but de protéger les civils contre les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et les génocides, entre autres. Si le droit en matière de droits de l'homme est contraignant pour les États, le droit international humanitaire est contraignant tant pour les États que pour les acteurs non étatiques, entre autres les entreprises dont les activités sont étroitement liées à un conflit armé[72]. Dans l'exercice de leurs activités, les entreprises peuvent être complices, par exemple, de traite de personnes, de financement d'un conflit armé ou de commerce d'armes illégales.

Le droit pénal international établit la responsabilité légale pour les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et les génocides. La Cour pénale internationale (CPI), mise sur pied en 2002, prend les mesures nécessaires pour imputer la responsabilité légale directe à l'échelle mondiale des personnes impliquées dans de tels crimes internationaux, dont le personnel des entreprises (consulter le chapitre 6).

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT AUX ACTIVITÉS DES ENTREPRISES DANS DES ZONES À RISQUE ÉLEVÉ OU TOUCHÉES PAR DES CONFLITS

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| International Alert, Conflict Sensitive Business Practices: Guidance for Extractive Industries (2005) | International Alert est une ONG de consolidation de la paix qui travaille avec les civils et d'autres intervenants des zones touchées par des conflits. Ce guide destiné aux industries d'extraction les conseille sur les bonnes pratiques à adopter dans des zones de conflits et les façons dont elles peuvent contribuer à la consolidation de la paix. |
| International Alert et Fafo, Red Flags: Liability Risks for Companies Operating in High-Risk Zones (2008) | Red Flags est une initiative de collaboration entre International Alert et Fafo qui vise à s'attaquer aux activités commerciales illicites aux termes des lois internationales et nationales. L'objectif de l'initiative est de définir clairement les types d'activités exercées ou facilitées par les entreprises qui contreviennent au droit international humanitaire et au droit pénal international. |
| Commission internationale de juristes, Report of the ICJ Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes (2008) | Ce rapport en trois volumes présente les constatations et les recommandations du groupe d'experts juridiques de la Commission internationale de juristes sur la responsabilité légale des entreprises pour la complicité dans des crimes internationaux relevant tant du droit civil que du droit criminel. |
| Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. 111-203, États-Unis (2010) | L'article 1502 de cette loi exige des entreprises publiques et privées qu'elles révèlent l'utilisation de minéraux stratégiques dans leurs produits, ce qui favorise une transparence accrue de la part des entreprises et les dissuade de faire des échanges commerciaux pouvant encourager des conflits régionaux. |
| International Committee of the Red Cross, Business and International Humanitarian Law (2006) | Cette publication précise les obligations qui incombent aux entreprises en vertu du droit international humanitaire et relève entre autres des distinctions pertinentes entre le droit international en matière de droits de l'homme et le droit international humanitaire. |

| | |
|---|---|
| Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement en minerais exemptes de lien avec un conflit (2013) | Ce guide informe les entreprises de l'industrie minière sur les façons de respecter les droits de l'homme, de favoriser la transparence dans les chaînes d'approvisionnement des minéraux et d'éviter de contribuer à un conflit de par leurs activités. |
| United Nations Global Compact, Doing Business While Advancing Peace and Development (2010) | Cette publication présente un certain nombre d'études de cas qui montrent comment des entreprises de différentes industries s'y prennent pour surmonter les difficultés dans les régions sujettes à des affrontements armés ou se relevant d'un conflit et pour contribuer au développement de ces endroits. |
| United Nations Global Compact et Principles for Responsible Investment, Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas (2010) | Ce guide donne des exemples de pratiques à adopter par les entreprises présentes dans des zones touchées par des conflits ou à risque élevé. Il vise à aider les entreprises à appliquer les dix principes du Pacte mondial dans une variété de contextes, qu'il s'agisse de pays, de zones ou de régions. |
| Voluntary Principles on Security and Human Rights the Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guidance Tools (2012) | Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme ont été établis grâce à un dialogue entre de multiples intervenants. Ils servent de référence pour les industries d'extraction sur la gouvernance de l'évaluation et de la gestion du risque pour la sécurité et sur les dispositions prises par les secteurs privé et public en matière de sécurité. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DE INDH

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| Un État utilise les revenus provenant d'activités commerciales pour financer un conflit armé. | Faire pression sur le gouvernement de cet État pour qu'il devienne membre de l'Initiative pour la transparence dans les industries d'extraction.<br><br>Travailler avec les entreprises pour qu'elles adoptent des pratiques responsables de gestion de la chaîne d'approvisionnement. |
| Pendant une guerre civile où de nombreuses personnes ont été déplacées, une entreprise fait l'acquisition de vastes superficies de terres en vue de leur développement. | Recourir aux directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers (Responsible Governance of Tenure, en anglais seulement) de la Food and Drug Administration (FAO) pour obtenir du gouvernement et des acteurs commerciaux l'engagement qu'ils s'acquitteront de leurs rôles et responsabilités à l'égard de la gestion des terres.<br><br>Entreprendre un examen indépendant des titres fonciers, de l'utilisation des terres et des indemnités foncières dans la zone touchée et communiquer les résultats au gouvernement, à l'entreprise et à la société civile.<br><br>Le cas échéant, travailler avec les personnes et les collectivités touchées pour contester cette acquisition devant les tribunaux. |
| Une entreprise utilise des métaux des terres rares dans ses produits. | Recourir au Guide de l'OCDE pour demander à l'entreprise de respecter les normes pertinentes de diligence raisonnable en matière d'approvisionnement et de gestion de la chaîne d'approvisionnement de métaux des terres rares, ces derniers pouvant provenir de zones touchées par des conflits. |
| Une entreprise emploie des gardes de sécurité privés qui recourent à une force excessive pour disperser des manifestants de la collectivité. | Travailler avec l'entreprise pour s'assurer que les normes de sécurité pertinentes, comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et le *Code de conduite international des entreprises de sécurité privées*, font partie intégrante de son processus d'approvisionnement. De plus, s'assurer que tout le personnel de sécurité privé fait l'objet d'une vérification des antécédents, qu'il est formé sur l'utilisation appropriée de la force et que l'entreprise dispose d'un système de surveillance de la conduite des gardes de sécurité privés. |

## 7.5 PEUPLES AUTOCHTONES, ACTIVITÉS COMMERCIALES ET DROITS DE L'HOMME

Dans certains pays, les peuples autochtones sont officiellement reconnus par la loi et jouissent alors de certains droits et protections, par exemple le droit d'occuper certains territoires. Ces mesures peuvent se traduire par des obligations juridiques pour les entreprises dont les activités touchent les peuples autochtones. En revanche, certains pays n'appliquent pas les droits des peuples autochtones, voire ne reconnaissent par leurs droits dans leur droit national, de sorte qu'ils protègent très peu les peuples autochtones contre les effets préjudiciables des activités commerciales.

Les droits des peuples autochtones peuvent être brimés par toutes les activités commerciales, mais certains secteurs sont particulièrement reconnus pour miner les droits des peuples autochtones, notamment ceux qui laissent une vaste empreinte comme les mines, le pétrole et le gaz, les barrages, la foresterie, les pêches et l'agriculture ainsi que les projets d'infrastructure à grande échelle.[73]

### ENCADRÉ 16. QUI SONT LES AUTOCHTONES?

On estime entre 300 et 400 millions les Autochtones dans le monde entier. Il n'existe pas de définition officielle de « peuple autochtone », mais un ensemble de caractéristiques ont été établies[74] :

- Auto-identification autochtone d'un groupe;
- Expérience collective d'oppression ou de colonisation;
- Continuité historique dans une région donnée avant qu'elle soit colonisée ou annexée;
- Attachement à des terres, des territoires et des ressources naturelles particulières;
- Systèmes social, économique et politique distincts;
- Langues, traditions spirituelles, culture, croyances et connaissances distinctes;
- Élément non dominant de la société;
- Volonté collective de maintenir une identité collective distincte.

## EXEMPLES D'INCIDENCES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS FONDAMENTAUX DES PEUPLES AUTOCHTONES

- **Droit aux terres, aux territoires et aux eaux que les peuples autochtones ont toujours possédés ou utilisés** - Un projet minier peut avoir des répercussions sur les terres traditionnelles, restreindre l'accès à des sites du patrimoine culturel, ou encore les détruire.

- **Droit à un niveau de vie, à de la nourriture, à de l'eau et à un logement adéquats** - Les activités commerciales peuvent nécessiter le déplacement de collectivités autochtones et nuire ainsi à leurs moyens de subsister et de gagner un revenu. De plus, des activités commerciales peuvent polluer les ressources naturelles et hydriques dont les peuples autochtones se servent pour subsister.

- **Droits du travail** - Les entreprises recourent à des pratiques d'emploi discriminatoires ou ne soutiennent pas l'emploi local et le développement des compétences des Autochtones.

- **Consultation et consentement préalable donné librement et en connaissance de cause** - Les consultations menées par l'État ou les entreprises sur la valorisation des ressources naturelles ne satisfont pas aux normes requises prévues par le droit international des droits de l'homme.

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SUR LES DROITS DE L'HOMME SE RAPPORTANT À L'INTERACTION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES PEUPLES AUTOCHTONES

Les Autochtones peuvent se prévaloir de tous les droits fondamentaux universels, en plus d'autres droits de l'homme additionnels que leur confère le droit international, en vue de préserver le caractère distinct et collectif des Autochtones en tant que groupe.[75] Ces droits sont énoncés dans les textes suivants :

- Convention (n° 169) de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (OIT169);

- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 2007 (DNUDPA).

Ces deux instruments garantissent un vaste éventail de droits aux peuples autochtones et reconnaissent les liens inextricables qu'ils ont avec des terres et territoires. Ces instruments soulignent aussi l'importance de consulter les peuples autochtones sur les questions qui les touchent, y compris l'exigence de consentement préalable donné librement et en connaissance de cause (voir l'encadré 17).

ENCADRÉ 17. CONSENTEMENT PRÉALABLE DONNÉ LIBREMENT ET EN CONNAISSANCE DE CAUSE

Le principe du consentement préalable donné librement et en connaissance de cause (CPLC) est issu du droit à l'autodétermination. La DNUDPA garantit le CPLC et dicte qu'il s'applique aux décisions concernant les aspects suivants :

- Réinstallation des peuples autochtones hors de leurs terres ou de leurs territoires (article 10);
- Viol de la propriété culturelle, intellectuelle, religieuse et spirituelle (article 11);
- Adoption et mise en oeuvre de mesures législatives ou administratives susceptibles de se répercuter sur les peuples autochtones (article 19);
- Mise en valeur ou endommagement des terres, des territoires et des ressources que les peuples autochtones ont traditionnellement possédés, occupés ou utilisés (article 28);
- Stockage de déchets toxiques (article 29);
- Approbation de projets produisant des effets sur les terres, les territoires ou d'autres ressources, surtout dans le cas de la mise en valeur, de l'utilisation ou de l'exploitation de ressources minérales, hydriques ou autres (article 32).

Le CPLC est également pris en compte dans certaines lois nationales. La version de 2012 des Normes de performance de la SFI reconnaît que le CPLC est applicable dans certaines circonstances (effets sur les terres ou les ressources naturelles que possèdent ou utilisent coutumièrement les peuples autochtones; réinstallation des peuples autochtones hors de leurs terres ou de leurs territoires traditionnels; patrimoine culturel essentiel)[76].

Il n'existe aucune définition universellement acceptée du CPLC, mais les caractéristiques suivantes ont été soulignées[77] :

- Consentement - Des processus décisionnels efficaces permettent aux peuples autochtones de donner ou non leur consentement, tiennent compte des préférences des collectivités et veillent à ce que les décisions soient appliquées;
- Préalable - Des consultations sont menées bien avant que les décisions des projets ne soient prises ou que des effets ne se produisent, et les personnes concernées disposent d'assez de temps pour participer au processus décisionnel;
- Donné librement - Le consentement est donné sans coercition, intimidation ou manipulation;

- En connaissance de cause - Le consentement est fondé sur des informations opportunes, pertinentes et adéquates.

Selon l'actuel rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, le CPLC doit être vu comme un processus qui permet d'instaurer l'entente mutuelle dans le cadre d'un dialogue où aucune des parties n'impose sa volonté à l'autre. Cela implique également que le mode de consultation doit être convenu et doit corriger tout déséquilibre des forces entre les parties, en donnant notamment aux peuples autochtones les informations opportunes, complètes et objectives sur toutes les facettes des projets ainsi que de l'aide financière, technique et autre qui leur est nécessaire pour participer aux consultations[78]. C'est à l'État qu'il incombe de consulter les peuples autochtones, et c'est à lui d'entreprendre, de surveiller ou de superviser le processus de consultation.

## DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES ET DILIGENCE RAISONNABLE DES ENTREPRISES

Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones a cerné cinq aspects des droits des peuples autochtones particulièrement touchés par la diligence raisonnable des entreprises[79] :

1. **Reconnaissance des peuples autochtones** – Les entreprises doivent prendre des mesures pour déterminer la présence de groupes autochtones et, le cas échéant, reconnaître ces groupes même si le pays d'accueil ne le fait pas.

### ENCADRÉ 18. PEUPLES AUTOCHTONES, RESSOURCES NATURELLES ET ENTENTE SUR LES RÉPERCUSSIONS ET LES AVANTAGES

L'attachement particulier qu'ont les peuples autochtones pour leurs territoires et leurs ressources est souvent perçu comme s'inscrivant dans une relation riche, complexe et profondément spirituelle avec la nature. De plus en plus, on s'attend ou exige des entreprises qu'elles consultent les peuples autochtones de façon continue et dès le début des projets, et qu'elles veillent à ce qu'ils participent aux décisions liées à l'exploitation des ressources naturelles.

Dans certains pays, les relations entre les entreprises et les peuples autochtones sont gérées par des ententes sur l'utilisation des terres officielles, comme des ententes sur les répercussions et les avantages ainsi que des ententes sur l'utilisation des terres autochtones. Ces ententes peuvent réglementer divers aspects des projets : l'accès aux terres et leur utilisation, la préservation des sites culturels locaux et des traditions locales, le partage des retombées, la formation et l'emploi, et les possibilités de développement économique des collectivités locales.

2. **Droits aux terres, aux territoires et aux ressources naturelles** – Lorsque des peuples autochtones sont présents, les entreprises doivent se renseigner sur les droits qu'elles peuvent avoir sur des terres, des territoires et des ressources, et les respecter, le cas échéant.

3. **Devoir de consultation de l'État et responsabilités connexes des entreprises** – Les États ont le devoir de consulter les peuples autochtones sur toute activité susceptible d'avoir une incidence sur leurs droits. Les entreprises doivent quant à elle veiller à ce que l'État ait dûment consulté les peuples autochtones et mis sur pied un mode de consultation suivie.

4. **Études d'impact et mesures compensatoires** – Les études d'impact réalisées par les entreprises, dont les études d'impact environnemental ou social, doivent évaluer l'incidence des projets sur les droits de l'homme, y compris les droits des peuples autochtones, et établir des mesures correctives.

5. **Partage des retombées** – Les peuples autochtones ont droit à leur part des retombées des activités réalisées sur leurs terres ancestrales, y compris de l'extraction de ressources naturelles. Cependant, dans le cas où l'État ne prévoit pas le partage des retombées, les entreprises doivent prendre des mesures pour y remédier, par exemple en entreprenant des projets de développement communautaire ou en créant des emplois.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT À L'INCIDENCE DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DES AUTOCHTONES

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Forest Peoples Programme (1990) | Établi en 1990, FPP soutient les populations forestières autochtones dans leurs efforts pour préserver leurs terres et leurs droits humains. Le programme intervient directement auprès des collectivités autochtones pour les aider à renforcer leurs capacités et à exercer leurs droits humains. |
| SFI – Norme de performance 7 : Peuples autochtones (2012) | La norme de performance 7 de la SFI et ses notes d'orientation offrent au secteur privé des conseils sur la manière dont ses projets doivent se conformer aux exigences pour respecter les droits de l'homme des peuples autochtones. |
| Conseil International des Mines et Métaux, Guide de bonnes pratiques : Les peuples autochtones et l'exploitation minière (2010) | Le Conseil International des Mines et Métaux est une organisation du secteur des mines et des métaux. Il fournit aux entreprises des conseils pour bâtir des relations solides avec les peuples et les collectivités autochtones, et pour engager un dialogue fructueux tout au long du cycle de vie des projets. |
| International Work Group for Indigenous Affairs (1968) | L'IWGIA est une organisation internationale de défense des droits de l'homme qui se spécialise dans les droits des peuples autochtones. Le groupe cherche à renforcer la compréhension, la promotion et le respect des droits des peuples autochtones au moyen de publications, de programmes de défense et de soutien aux projets locaux. |
| The Manila Declaration of the International Conference on Extractive Industries and Indigenous Peoples (2009) | La Déclaration est faite au nom de peuples autochtones et d'organisations d'aide de 35 pays, et exhorte divers groupes d'intervenants, comme les entreprises d'extraction des ressources naturelles, les collectivités et les organisations de la société civile, de respecter les droits reconnus des peuples autochtones. |
| Tetebba Foundation (Indigenous Peoples' International Centre for Policy Research and Education) | La mission première de la Fondation est de veiller au respect, à la protection et à l'application des droits des peuples autochtones ainsi qu'à leur développement durable autodéterminé. La Fondation offre diverses ressources pertinentes portant sur diverses questions comme le savoir et les modes de vie traditionnels, la biodiversité et le changement climatique. |

| | |
|---|---|
| Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones (établie 2000) | L'Instance est un organe consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations Unies qui offre des conseils sur divers aspects des droits des peuples autochtones liés au développement économique et social, à la culture, à l'éducation, à l'environnement, à la santé et aux droits de l'homme. |
| Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones (fonction créée en 2001) | Le mandat du Rapporteur spécial consiste à offrir des conseils en matière de droits humains des peuples autochtones et à surveiller la situation à cet égard. Pour ce faire, il publie des rapports sur les pays, encourage les bonnes pratiques, intervient dans les cas de violation des droits humains et contribue ainsi à l'avancement des études thématiques sur les peuples autochtones. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION INDH

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| L'État délègue au secteur privé la responsabilité de consulter les peuples autochtones sans surveiller ni superviser les consultations. | Consulter les collectivités autochtones et les organisations qui les représentent pour s'informer de toutes les irrégularités ayant lieu au cours des consultations et dans le processus de surveillance, et rendre compte de ces irrégularités au gouvernement national et aux instances internationales, par exemple par la voie de l'Examen périodique universel. |
| Les peuples autochtones ne sont pas reconnus par la loi. | Exercer des pressions sur le gouvernement pour qu'il reconnaisse officiellement les peuples autochtones et leurs droits. |
| Une entreprise n'emploie pas de travailleurs autochtones locaux parce qu'ils ne disposent pas de la formation requise pour occuper les emplois au sein de l'entreprise. | Informer l'entreprise sur les difficultés éprouvées par les Autochtones pour acquérir des compétences d'emploi et sur l'importance de prendre des mesures spéciales pour éliminer la discrimination, aider l'entreprise à mettre en place des moyens pour renforcer les compétences des Autochtones de la localité pour leur permettre de postuler aux postes offerts. |
| Les activités de l'entreprise restreignent l'accès des collectivités autochtones à des sites culturels patrimoniaux | Signaler les pratiques de l'entreprise aux organisations gouvernementales compétentes, par exemple le ministère responsable des terres ou l'agence chargée de la lutte à la discrimination. |

| | |
|---|---|
| situés sur le territoire loué par l'entreprise. | Inviter l'entreprise à revoir son évaluation de l'incidence de ses activités et sa politique de gestion des terres pour tenir compte du patrimoine culturel des Autochtones. |

## 7.6 DROITS RELATIFS AU TERRITOIRE ET À ALIMENTATION ET ACTIVITÉS COMMERCIALES

Lorsque les entreprises s'ingèrent dans les domaines de la propriété foncière, de l'accès et de l'utilisation des terres, leurs activités ont souvent une incidence sur les droits humains des individus et des collectivités. À titre d'exemple, la location de terres d'une entreprise à des fins d'exploitation agricole peut avoir des répercussions sur l'agriculture de subsistance des collectivités locales, ce qui entrave leur droit à un niveau de vie adéquat. Aussi faut-il tenir compte des effets sur les droits de l'homme. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies soutient que l'accessibilité de la nourriture signifie qu'il est possible « qu'il faille prêter attention dans le cadre de programmes spéciaux aux groupes socialement vulnérables, comme les personnes sans terre et les autres segments particulièrement démunis de la population. […] De nombreux groupes de population autochtones, dont l'accès à leurs terres ancestrales peut être menacé, sont particulièrement vulnérables[80] ».

> "[…] mais tous les membres de la société – […] et secteur privé – ont des responsabilités dans la réalisation du droit à une nourriture suffisante. L'État doit assurer un environnement qui facilite l'exercice de ces responsabilités. Les entreprises privées – nationales et transnationales – doivent mener leurs activités dans le cadre d'un code de conduite qui favorise le respect du droit à une nourriture suffisante, arrêté d'un commun accord avec le Gouvernement et la société civile."
>
> ONU, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale no 12 : Le droit à une nourriture suffisante,* par. 20.

### INCIDENCES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS RELATIFS AU TERRITOIRE ET À L'ALIMENTATION

- **Droit à la propriété** – Une entreprise achète ou loue des terres sans entreprendre les consultations nécessaires ou payer de compensation adéquate.

- **Droit à un niveau de vie adéquat** – L'activité commerciale force des collectivités à se réinstaller dans un territoire où les terres sont moins arables, de sorte que les collectivités sont moins en mesure qu'avant de cultiver de la nourriture et d'assurer leur subsistance.

- **Droit de participer à la vie culturelle** – Une entreprise perturbe ou détruit des sites revêtant une importance culturelle et spirituelle.

- **Droit à l'eau et à l'assainisssement** – Une entreprise utilise les ressources en eau et épuise ainsi les sources d'eau locales des collectivités ou pollue leur eau potable.

> L'État lui-même doit s'abstenir de faire procéder à des expulsions forcées et doit veiller à ce que la loi soit appliquée à ses agents ou aux tiers qui procèdent à ces expulsions. » « […] [L]es États parties doivent veiller à ce que des mesures législatives et autres permettent d'empêcher les expulsions forcées effectuées par des particuliers ou des organismes privés sans que les personnes concernées bénéficient des garanties voulues et, le cas échéant, de prendre des sanctions."
>
> ONU, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale no 7 : Le droit à un logement suffisant et expulsions forcées*, par. 8 et 9.

## RÉINSTALLATION ET DROITS DE L'HOMME

En vertu du droit à la propriété, il est interdit pour les États et les tiers de priver arbitrairement les populations de leur propriété ou de les expulser de leur propriété ou de leurs terres sans possibilité de recours. Lorsque les gouvernements et les entreprises réinstallent des populations et des collectivités par suite d'un projet de développement privé, ils risquent de léser bon nombre de leurs droits fondamentaux. Cela peut se produire par suite de l'acquisition de terres, d'expropriations et d'autres mesures réglementaires visant l'acquisition de terres.

La réinstallation a souvent des incidences particulières sur les droits fondamentaux de ceux qui ne sont pas les propriétaires des titres fonciers, par exemple les squatteurs ou les mineurs artisanaux, étant donné que leur utilisation et leur occupation des terres ne sont pas reconnues. La réinstallation produit également des effets distincts chez les hommes et chez les femmes. Leur relation unique avec les terres et les territoires étant reconnue, les peuples autochtones jouissent de droits particuliers au chapitre de la réinstallation, et l'exigence de consentement préalable donné librement et en connaissance de cause s'applique à eux (voir le chapitre 7.6 sur les Autochtones).

La norme de performance 5 ainsi que ses notes d'orientation et son guide sur la réinstallation renferme des conseils sur l'acquisition de terres et la réinstallation involontaire. La réinstallation y est définie comme un déplacement physique (déménagement ou perte d'un abri) et un déplacement économique (perte d'actifs ou de l'accès à des actifs donnant lieu à une perte de revenus ou de moyens d'existence). « La réinstallation est considérée comme involontaire lorsque les personnes ou les Communautés affectées n'ont pas le droit de refuser que l'acquisition de leurs terres ou les restrictions sur l'utilisation de leurs terres entraînent un déplacement physique ou économique[81] ».

Les objectifs de la norme de performance 5 soulignent l'importance des responsabilités suivantes :

- Éviter et limiter les impacts sociaux et économiques négatifs résultant de l'acquisition de terres ou de restrictions quant à leur utilisation en envisageant des projets de rechange et en offrant des indemnisations;

- Veuiller à ce que les activités de réinstallation fassent l'objet d'une communication appropriée de l'information, d'une consultation et de la participation éclairée des personnes touchées; et

- Améliorer ou rétablir les moyens d'existence et les conditions de vie des personnes déplacées, y compris en leur fournissant des logements adéquats et en leur garantissant le droit au maintien dans les lieux de réinstallation.

Les personnes déplacées comprennent celles qui n'ont pas de droit légal sur les terres ou les biens qu'elles occupent ou utilisent. Les personnes déplacées qui tirent leur subsistance des terres doivent être impérativement indemnisées et peuvent compter sur des terres de remplacement de valeur égale aussi productives et bien situées. La norme de performance 5 reconnaît également que le gouvernement central joue un grand rôle dans l'acquisition des terres et la réinstallation, et elle énonce les responsabilités du secteur privé dans le cadre des réinstallations régies par le gouvernement.

## EFFETS SUR LES DROITS RELATIFS AU TERRITOIRE, ET SEXE

Les droits relatifs au territoire impliquent aussi le droit d'être à l'abri de toutes formes de discrimination. À titre d'exemple, les répercussions sur les hommes et les femmes diffèrent généralement si les droits d'utilisation ou de propriété formels et informels des terres diffèrent selon le sexe. Le fait que les femmes possèdent rarement des titres fonciers a de nombreuses répercussions lorsque l'État ou les entreprises s'approprient leur terre. Par exemple, les femmes ne sont pas consultées adéquatement ou indemnisées comme le seraient les hommes. Lorsqu'elles sont chargées des principales tâches agricoles, les femmes subissent une part disproportionnée des répercussions négatives de l'expropriation et de la réinstallation.

Les femmes sont également surreprésentées dans les groupes particulièrement vulnérables aux répercussions négatives de la réinstallation, comme les populations sans terre, les ménages monoparentaux et les très démunis. Il est donc important d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes droits au chapitre des terres, dont la succession et la propriété.

> Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies signale que le respect d'un niveau de vie adéquat des femmes « exige [qu'elles] aient le droit de posséder, d'utiliser ou de gérer un logement, des terres et des biens sur un pied d'égalité avec les hommes, et d'avoir accès aux ressources nécessaires à ces fins".
>
> *Observation générale no 16 : Droit égal de l'homme et de la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels,* par. 28.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT À L'INCIDENCE DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS RELATIFS AU TERRITOIRE ET À L'ALIMENTATION

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, FAO Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure (2012) | Les Directives visent à améliorer la gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts, et énoncent les principes et les normes internationalement reconnues à cet égard. Les Directives renseignent les États et les intervenants non gouvernementaux sur les politiques, stratégies et activités pertinentes. |
| Norme de performance 5 de la SFI : Acquisition de terres et réinstallation involontaire, et IFC Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan (2002) | Les normes de performance de la SFI ont un caractère exécutoire dans certains projets financés par l'organisation. La norme de performance 5 ainsi que ses notes d'orientation et son guide sur la réinstallation offrent des conseils détaillées sur la gestion de la réinstallation et de ses effets connexes. |
| Principles for Responsible Agricultural Investment that Respects Rights, Livelihoods and Resources (2010) | Initiative concertée de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, du FAO, du Fonds international de développement agricole et de la Banque mondiale, les sept principes d'un investissement agricole responsable qui respecte les droits, les modes de vie et les ressources s'appliquent à tous les types d'investissements agricoles, y compris ceux visés par des ententes entre les principaux investisseurs et les agriculteurs à contrat. Les principes établissent un cadre pour la réglementation nationale, les ententes d'investissement internationales, les initiatives mondiales liées à la responsabilité sociale des entreprises et les contrats d'investissement. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DES INDH DANS LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES AYANT UNE INCIDENCE SUR LES DROITS DE L'HOMME RELATIFS AU TERRITOIRE ET À L'ALIMENTATION

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| Les entreprises achètent des terres dans une région où le système d'enregistrement des titres fonciers est lacunaire et où de nombreux « propriétaires » n'ont pas de titres de propriété. | Collaborer avec les collectivités locales et les organisations non gouvernementales pour venir en aide aux gens touchés et les sensibiliser aux droits fonciers.<br><br>Exercer des pressions sur le gouvernement afin qu'il améliore et maintienne le système d'enregistrement des titres fonciers.<br><br>Cerner les pratiques exemplaires appliquées dans d'autres territoires et faire part au gouvernement, aux entreprises et aux collectivités de tout renseignement pertinent. |
| Pour promouvoir le développement économique, le gouvernement a récemment loué d'énormes étendues de terre à une entreprise, que des collectivités utilisaient pour assurer leur subsistance. Ces collectivités sont désormais privées de ce moyen de subsistance. | S'appuyer sur les principes directeurs des Nations Unies et des directives du FAO pour informer les gouvernements et les entreprises de leur devoir de protéger et de respecter les droits des personnes et des collectivités locales.<br><br>Évaluer les plans de développement et les stratégies du gouvernement et remettre en question les pratiques de location des terres en s'appuyant sur les résultats de recherche. |
| Une entreprise réinstalle une population dans une région où les terres sont moins arables sans indemnisation adéquate. | Demander au gouvernement de surveiller de près le processus de réinstallation.<br><br>Demander à l'entreprise de revoir son régime d'indemnisation et d'harmoniser ses pratiques de réinstallation avec les normes relatives aux droits fondamentaux internationaux et la norme de performance de la SFI sur la réinstallation. |
| Les activités d'une entreprise réduisent l'accès d'une collectivité locale à ses sites de patrimoine culturel. | Mener une enquête pour déterminer si l'entreprise contrevient à la législation relative au patrimoine culturel. |

| | |
|---|---|
| | Demander à l'entreprise de revoir son évaluation de l'incidence de ses activités et sa politique de gestion des terres pour qu'elles tiennent compte du patrimoine culturel des populations locales. |
| Une entreprise liée par les principes directeurs de l'OCDE réinstalle des collectivités sans avoir recours à un mécanisme de consultation adéquat et à la diligence raisonnable. | Aider les collectivités à faire part de leurs inquiétudes au point de contact national de l'OCDE dans le pays d'origine ou d'accueil de l'entreprise.<br><br>Faire part du problème à l'ambassade du pays d'origine de l'entreprise. |

## 7.7 L'ACTIVITÉ COMMERCIALE, LES DROITS DE L'HOMME ET LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

La mondialisation a grandement changé la façon de faire des affaires au 21e siècle. Elle est également responsable de la multiplication spectaculaire des relations d'affaires s'étalant sur de nombreux territoires. Bien que ces relations nouvelles et diversifiées aient créé de nombreux débouchés stimulants pour les entrepreneurs, elles ont également eu une incidence sur une vaste gamme de droits de l'homme. À titre d'exemple, la hausse phénoménale du nombre d'entreprises externalisant certaines de leurs activités auprès de fournisseurs dans des pays du Sud a accru le risque de violations des droits de l'Homme sur la chaîne logistique entre les pays dans la mesure où certains d'entre eux au sein de cette chaîne sont peu regardants en termes de respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail[82].

Les principes directeurs des Nations Unies établissent que les entreprises peuvent avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. La diligence raisonnable s'applique à toutes ces incidences (voir aussi le chapitre 5).

### EXEMPLES D'IMPACTS SUR LES DROITS DE L'HOMME ASSOCIÉS À LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- **Droits des travailleurs.** Cas des fournisseurs ou des sous-traitants appliquant des normes de santé et de sécurité ou des conditions de travail médiocres, employant des enfants pour produire leurs biens ou profitant du travail forcé.

- **Droit à la santé et droits liés à l'environnement.** Cas des fournisseurs ou des sous-traitants occasionnant une pollution ou des dommages sur l'environnement, avec un impact négatif sur le droit à la nourriture et à l'eau potable, le droit à un niveau de vie décent ou le droit à la santé des travailleurs et/ou communautés.

- **Impacts sur les droits de l'Homme associés aux pots-de-vin et à la corruption.** Cas des fournisseurs impliqués dans des opérations constituant un fait de corruption ou un pot-de-vin. Il y a matière à complicité éventuelle des entreprises tout en contribuant aux impacts néfastes sur les droits de l'Homme lorsque des recettes ou autres prestations ne parviennent pas à leur bénéficiaire (exemple des impôts, droits de douane et autres sources de recettes de l'État qui auraient dû servir à financer des programmes de santé, de logement, d'accès à l'eau ou aux sanitaires).

## PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS SUR LES DROITS DE L'HOMME SE RAPPORTANT AUX CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Les tâches liées à la chaîne d'approvisionnement peuvent avoir un impact potentiel sur l'ensemble des droits de l'Homme avec des risques spécifiques selon les facteurs comme l'industrie, la localisation et la nature de la chaîne d'approvisionnement. Traditionnellement, les vérifications préalables concernant la chaîne d'approvisionnement tendent à se focaliser sur les droits des travailleurs, mais elles s'élargissent progressivement à d'autres domaines traduisant le fait que la chaîne d'approvisionnement peut recouvrir toute une série d'impacts sur les droits de l'Homme. C'est pourquoi il importe que, dans le cadre de leurs vérifications préalables, les entreprises entreprennent une cartographie méticuleuse de leur chaîne d'approvisionnement afin d'établir où se trouvent les principaux risques pour les droits de l'Homme et de mettre en œuvre les systèmes et les tâches nécessaires à la prévention, la surveillance et la résolution de tout risque et impact identifié.

> "On entend par «relation d'affaires» toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée à ses activités, ses produits ou ses services."
>
> OCDE Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (2011).

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT À L'INCIDENCE DES ENTREPRISES ET DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT SUR LES DROITS DE L'HOMME

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Ethical Trading Initiative, Le Code conduite ETI (2012) et ETI Principles of Implementation (2009) | L'ETI est une association de divers intervenants du monde des affaires, dont des entreprises, des ONG et des organisations syndicales, qui soutient l'application de codes de conduite organisationnels portant entre autres sur les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement. Conforme aux principales normes internationales du travail, le Code conduite se veut un code de pratiques de travail ciblant entre autres les chaînes d'approvisionnement. Le document s'accompagne de principes de mise en œuvre (ETI Principles of Implementation) qui énoncent les critères que doivent respecter les entreprises pour appliquer le code de base dans leurs chaînes d'approvisionnement, ainsi que les engagements, les pratiques de gestion et les comportements auxquels elles devront s'astreindre. |
| Institute for Human Rights and Business et Global Business Initiative on Human Rights, State of Play-The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships (2012) | Le rapport se penche sur la façon dont les principes directeurs des Nations Unies peuvent aider et orienter les entreprises du réseau commercial complexe qui compose aujourd'hui l'économie mondiale. Les auteurs examinent également comment les entreprises de toutes tailles intègrent les droits de l'homme et les principes directeurs des Nations Unies dans leurs relations d'affaires contemporaines et traditionnelles. |
| Portal for Responsible Supply Chain Management (établi en 2008) | Ce portail pour la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement aide les entreprises à améliorer les conditions sociales et environnementales dans leurs chaînes d'approvisionnement. Il met à la disposition des entreprises des outils et des directives portant sur diverses questions touchant les chaînes d'approvisionnement, comme le travail des enfants, la corruption et la discrimination. De plus, le portail renseigne sur les ressources et les lois propres à divers secteurs. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DES INDH

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| Le milieu de travail d'une entreprise n'est pas sécuritaire, mais dangereux pour la santé, de sorte que de nombreux travailleurs se blessent au travail. | Établir un forum sur la santé et la sécurité à l'intention de divers intervenants, comme l'entreprise, des organisations de l'industrie et des fournisseurs.<br><br>Conseiller l'entreprise sur la manière dont elle peut améliorer la gestion de la santé et de la sécurité dans sa chaîne d'approvisionnement. Elle pourrait par exemple inviter ses principaux fournisseurs à participer à des formations et à des forums sur la santé et la sécurité. |
| Des problèmes de santé et de sécurité ont été mis au jour dans la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise. | Organiser une séance de formation sur la santé et la sécurité avec le bureau de l'OIT du pays, à l'intention des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement.<br><br>S'inspirer des directives du Pacte mondial des Nations Unies sur les chaînes d'approvisionnement pour examiner avec l'entreprise les conditions de santé et de sécurité au travail et les améliorer à l'aide de clauses contractuelles et de mesures de suivi. |
| La politique d'immigration facilite l'emploi de travailleurs migrants, mais permet également que leurs conditions de travail soient de moindre qualité que celles permises pour les travailleurs locaux. | Collaborer avec les organisations de la société civile pour sensibiliser le gouvernement aux effets de la politique d'immigration sur les travailleurs migrants, et avec des organisations multilatérales pour revoir les politiques pertinentes à l'échelle nationale et internationale. |

## 7.8 CONDITIONS DE TRAVAIL ET DROITS DE DE L'HOMME

Tous les individus ont le droit fondamental de travailler dans des conditions justes et favorables. Ce principe régit heures de travail, conditions de l'emploi, périodes de repos et congés, rémunération, liberté d'association et de négociation collective, pratiques non discriminatoires et santé et sécurité. Les conditions de travail peuvent contribuer ou nuire à l'atteinte des objectifs de développement des pays.

Les mauvaises conditions de travail briment les droits fondamentaux des employés, des sous-traitants et d'autres travailleurs, mais également ceux des enfants et des personnes à charge des travailleurs. Ils peuvent également entraîner la discrimination de divers groupes vulnérables comme les femmes, les membres de minorités ethniques, religieuses et sexuelles, et les personnes handicapées.

## INCIDENCES POSSIBLES DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS DU TRAVAIL

- **Droit à des conditions de travail justes et favorables** – Une entreprise verse à ses employés un salaire minimum qui ne permet pas de vivre adéquatement, impose des heures de travail excessives ou n'alloue pas à ses employés des périodes de repos ou de vacances suffisantes.

- **Droit de liberté d'association et de négociation collective** – Une entreprise empêche ses employés d'adhérer à un syndicat de leur choix ou fait preuve de discrimination contre les employés syndiqués.

- **Droit de ne pas être tenu en esclavage** – Une entreprise conserve les pièces d'identité des travailleurs ou empêche physiquement les travailleurs de quitter le lieu de travail durant les heures de travail.

- **Droit de ne pas subir des pratiques discriminatoires** – Une entreprise n'engage pas les membres d'une certaine tribu ou origine ethnique, ou encore n'offre pas d'installations adaptées aux personnes handicapées.

- **Droit de vivre en santé, en sécurité et en liberté** – Une entreprise ne se conforme pas aux normes du travail en matière de santé et de sécurité, et expose les travailleurs à des situations dangereuses, ce qui occasionne des torts à la santé, des blessures et des décès.

### ENCADRÉ 19. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'OIT est l'organe international qui établit les normes dans le domaine du travail et qui s'appliquent aux droits fondamentaux des travailleurs. Les conventions de l'OIT sont des traités internationaux qui, une fois ratifiés par les États, revêtent un caractère exécutoire pour les gouvernements, lesquels doivent adopter des lois pour leur donner force juridique et les appliquer. L'OIT favorise le dialogue entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs, et fournit de l'aide et des ressources aux organisations pour qu'elles puissent mieux comprendre la dimension des droits de l'homme et du travail dans les activités commerciales.

Les programmes sur le terrain sont une des principales voies par lesquelles l'OIT vient en aide aux populations locales et fait la promotion de conditions de travail adéquates pour tous. L'OIT a des bureaux dans des pays d'Afrique, des Amériques, des États arabes, de l'Asie, du Pacifique, de l'Europe et de l'Asie centrale.

L'OIT dispose également d'un bureau d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail, le *Helpdesk* du BIT. Le bureau est précisément chargé de soutenir les entreprises qui veulent se conformer aux normes du travail internationales.

## PINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS PORTANT SUR LES DROITS DU TRAVAIL

Les droits du travail et les conditions de travail sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. De plus, les éléments principaux des droits du travail sont décrits dans les conventions, les normes et les principes de l'OIT.

Selon le Conseil d'administration de l'OIT, les principes et les droits fondamentaux du travail sont énoncés dans les huit conventions suivantes :

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

Les droits énoncés dans ces huit conventions constituent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), laquelle est désignée dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Nations Unies) comme un des fondements des normes que doivent respecter les entreprises au chapitre des droits de l'homme.

Tout aussi pertinente, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT contient des recommandations à l'intention des gouvernements et des entreprises sur la façon de maximiser la contribution des entreprises au développement socioéconomique.

Au nombre des autres aspects des droits du travail traités dans les autres conventions de l'OIT figurent la protection de la rémunération, la santé et la sécurité, et les heures de travail. Un certain nombre de conventions régionales portent également sur les droits du travail et les conditions de travail, nommément la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et la Convention américaine relative aux droits de l'homme.

## EXEMPLES DE NORMES ET OUTILS SE RAPPORTANT AUX DROITS DU TRAVAIL, AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| NORMES ET OUTILS | DESCRIPTION |
|---|---|
| Norme de performance 2 de la SFI : Main-d'oeuvre et conditions de travail (2012) | La norme de performance 2 est fondée sur les normes du travail internationales de l'OIT et couvre un éventail d'aspects : les conditions de travail et les modalités d'emploi, la non discrimination, la santé et la sécurité, et le travail forcé. Cette norme s'applique aux employés, aux travailleurs contractuels et aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. |
| Organisation internationale du travail | L'Organisation internationale du travail est l'agence des Nations Unies chargée d'élaborer et de surveiller l'application des normes du travail internationales. Elle a pour objectif de promouvoir les droits du travail, d'encourager les possibilités d'emploi adéquates, d'améliorer la protection sociale et d'améliorer le dialogue sur les questions liées au travail. |
| Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011) | Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations que les gouvernements font aux multinationales exerçant leurs activités dans ou depuis les pays signataires. Le chapitre 5 porte sur l'emploi et les relations du travail, dont les principes sont harmonisés avec les normes du travail internationales de l'OIT. |

## EXEMPLES DE SITUATIONS APPELANT L'INTERVENTION DES INDH AU CHAPITRE DES DROITS DU TRAVAIL, DES DROITS DE L'HOMME ET DES RESPONSABILITÉS DES ENTREPRISES

| SITUATION | POSSIBILITÉS D'INTERVENTION DES INDH |
|---|---|
| La politique d'emploi du secteur public n'offre pas des chances égales d'avancement aux employés handicapés. | Soumettre au gouvernement des recommandations concrètes sur des changements à apporter à la politique pour qu'elle garantisse des pratiques non discriminatoires et l'égalité des chances. |
| L'entreprise n'offre pas de possibilités d'avancement aux plus hauts échelons à ses travailleurs autochtones, présumant qu'ils refuseront de travailler hors des heures normales en raison d'engagements culturels. | Mettre en œuvre des initiatives de sensibilisation pour renseigner le plus de gens possible sur l'égalité en milieu de travail et sur les difficultés rencontrées par les employés ayant des déficiences physiques ou mentales. |
| Une entreprise textile a recours aux services de couturières qu'elle paye très peu à la pièce, de sorte qu'elles doivent travailler pendant de trop longues heures pour gagner un salaire suffisant pour vivre. | Collaborer avec le syndicat et les travailleurs autochtones touchés pour sensibiliser l'entreprise à ce type de discrimination.<br><br>Tenir un forum multilatéral avec des entreprises, des associations de l'industrie intéressées et le gouvernement sur l'importance du salaire minimum vital et des périodes de repos et de congé en vue d'établir des normes adéquates sur le salaire des travailleurs rémunérés à la pièce. |
| L'entreprise tient compte du fait que l'employé temporaire ou à contrat dont le renouvellement est imminent a soumis une plainte à l'égard des conditions de travail. L'entreprise constituée en société dans un pays de l'OCDE. | Aider le travailleur à déposer une plainte dénonçant cette pratique auprès du point de contact national pour les principes directeurs de l'OCDE.<br><br>Conseiller à l'entreprise de revoir ses pratiques en matière de dotation de façon à ce que les plaintes ou les critiques relatives aux conditions de travail ne nuisent pas au prolongement ou à la reconduction des contrats. |

# 8. INITIATIVES ET ACTEURS INTERNATIONAUX DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES ET DES DROITS DE L'HOMME

Ce chapitre présente certains des acteurs et initiatives clés à l'échelle internationale dans le domaine de l'entreprise et des droits de l'Homme.

## À LA FIN DE CE CHAPITRE, VOUS DEVRIEZ ÊTRE EN MESURE DE RÉPONDRE AUX QUESTIONS CLÉS SUIVANTES :

- Quel est le mandat et le rôle du Groupe de travail des Nations Unies sur l'entreprise et les droits de l'Homme ?
- De quelle façon le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme s'implique-t-il dans la problématique de l'entreprise et des droits de l'Homme ?
- Qu'est-ce que le Pacte mondial des Nations Unies ?
- Quel est le rôle de l'IFC (International Finance Corporation) en matière d'entreprises et de droits de l'Homme ?
- De quelle façon l'Organisation Internationale du Travail s'implique-t-elle dans la problématique de l'entreprise et des droits de l'Homme ?

## 8.1 GROUPE DE TRAVAIL DES NATIONS UNIES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne est chargé de mener diverses activités dans le cadre de son mandat[83] :

- Promouvoir la diffusion et la mise en œuvre efficaces et étendues des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies;
- Déterminer, communiquer et promouvoir les pratiques exemplaires et les leçons apprises concernant la mise en œuvre des Principes directeurs;
- Soutenir les efforts de promotion du renforcement de la capacité et de l'utilisation des Principes directeurs, et fournir des conseils concernant l'élaboration de lois nationales;
- Effectuer des visites à l'étranger;
- Étudier les options en vue d'améliorer l'accès à des solutions efficaces;
- Intégrer un point de vue tenant compte des différences entre les sexes et prêter particulièrement attention aux personnes vulnérables;
- Yravailler en étroite collaboration avec d'autres organes internationaux et organisations régionales des droits de l'homme concernés;

- Établir un dialogue constant avec les gouvernements, les sociétés transnationales et autres entreprises, les institutions nationales des droits de l'homme, les représentants des peuples autochtones, les organisations de la société civile et d'autres organisations internationales, régionales et sous-régionales;

- Diriger le travail du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme;

- Faire rapport annuellement au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale.

Pour exécuter son mandat, le Groupe de travail doit consulter un large éventail d'intervenants, entre autres par le biais d'un forum annuel auquel peuvent participer les États, les mécanismes des Nations Unies, les entreprises et les associations, et la société civile. Dans le cadre de ces consultations, on examine les tendances et les défis liés à l'application des Principes directeurs des Nations Unies, et on favorise le dialogue et la coopération sur les questions se rapportant aux entreprises et aux droits de l'homme.

Site Web du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies : http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx

## 8.2 HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME

Le travail du HCDH sur la question des entreprises et des droits de l'homme est axé sur cinq volets :

1. Activités de sensibilisation du Haut-Commissariat en vue de l'élaboration de normes en matière des droits de l'homme qui s'appliquent au secteur des entreprises, et de la mise en œuvre d'initiatives volontaires concernant la responsabilité sociale des entreprises;

2. Diriger l'entreprise et des droits de l'homme au sein du système des Nations Unies et, en collaboration avec le Groupe de travail, fournir des conseils sur l'interprétation des Principes directeurs des Nations Unies;

3. Soutien au Groupe de travail sur la question des entreprises et des droits de l'homme;

4. Participation active au Pacte mondial des Nations Unies, notamment en contribuant à la conception et à la publication d'outils visant à aider les entreprises à comprendre et à mettre en œuvre les principes relatifs aux droits de l'homme du Pacte mondial.

Le soutien et la sensibilisation des INDH font également partie intégrante du rôle du HCDH, ce qui crée un lien précieux entre les Nations Unies et les INDH dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises.

Site Web du HCDH sur les entreprises et les droits de l'homme : http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx

## 8.3 PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Le Pacte mondial est une initiative des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises. Elle a été lancée par le secrétaire général des Nations Unies en 2000, et elle vise à amener les dirigeants d'entreprise à promouvoir et à appliquer volontairement, au sein de leur entreprise, les 10 principes relatifs aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Principes du Pacte mondial des Nations Unies sur les droits de l'homme:

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Les entreprises qui adhèrent au Pacte mondial doivent appliquer les 10 principes dans leur gouvernance et leur processus décisionnel, et faire connaître publiquement les progrès réalisés dans leur mise en œuvre. Les entités non commerciales, comme les organisations de la société civile, peuvent aussi participer activement au Pacte mondial, par le biais notamment des réseaux locaux du Pacte mondial, en se joignant à une activité ou à un champ de travail particulier du Pacte mondial, ou en formulant des observations sur la communication des progrès réalisés par les entreprises.

La mise en œuvre et la promotion du Pacte mondial se font grâce à différentes activités : documents d'orientation pour les intervenants du milieu des affaires, mise en commun en ligne et en personne des pratiques exemplaires et des dilemmes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, contribution à des initiatives thématiques (comme les principes d'autonomisation des femmes ou les principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant), et l'initiative mondiale sur les droits de l'homme dans le milieu des affaires.

Le Pacte mondial est en partie mis en œuvre grâce aux réseaux locaux, des regroupements de participants qui conjuguent leurs efforts pour promouvoir le Pacte dans un contexte géographique particulier. Les réseaux locaux peuvent aider les entreprises à réaliser des progrès dans l'application des principes, et créer des occasions de participation multilatérale et d'action collective.

Les INDH et les réseaux locaux du Pacte mondial ont un objectif commun : aider les entreprises à comprendre et à assumer leurs responsabilités au chapitre des droits de l'homme. Le Groupe de travail du CIC a reconnu que cet objectif commun était un point de départ stratégique pour le dialogue et la collaboration entre les INDH et le Pacte, en particulier grâce à la mise en commun des pratiques exemplaires et de l'information dans le but de renforcer l'harmonisation stratégique.

Site Web du Pacte mondial des Nations Unies : http://www.unglobalcompact.org/

## 8.4 SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE

La Société financière internationale est un organisme affilié au Groupe de la Banque mondiale. Elle fournit divers services financiers, entre autres dans le domaine des investissements, des conseils et de la gestion des biens. La Société a un cadre de durabilité qui s'applique à tous les clients des services en matière d'investissements et de consultation.

Les normes de rendement (NR) du cadre de durabilité définissent les rôles et les responsabilités des clients dans la gestion de leurs projets, et elles énoncent les exigences auxquelles il faut se soumettre pour recevoir et conserver l'appui de la Société. Ces normes comprennent l'obligation de communiquer de l'information ayant trait à certains aspects des droits de l'homme, entre autres : évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux (NR1), main-d'œuvre et conditions de travail (NR2), peuples autochtones (NR7). Les normes ont été revues en 2011 pour tenir compte des changements et des faits nouveaux. Elles accordent maintenant une plus grande importance aux changements climatiques et aux droits de l'homme. Les normes révisées sont harmonisées aux Principes directeurs des Nations Unies; elles établissent un lien entre la responsabilité des entreprises et le respect des droits de l'homme et la diligence raisonnable. Les normes sont accompagnées de notes d'orientation et de manuels qui précisent leur contenu. Les banques régionales de développement ont des cadres semblables.

La Société financière internationale (tout comme l'AMGI, Agence multilatérale de garantie des investissements) dispose également d'un mécanisme de responsabilisation connexe, le conseiller-médiateur pour l'application des directives, qui est chargé d'examiner les plaintes des communautés touchées par les projets. Le travail du conseiller-médiateur comprend l'évaluation et le règlement des conflits, la vérification de la conformité et la prestation de conseils à la Société financière internationale et à l'AMGI sur les problèmes sociaux et environnementaux systémiques.

Site Web sur le cadre de responsabilité de la Société financière internationale : http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_site/IFC+Sustainability/Sustainability+Framework

Conseiller en conformité ou ombudsman de la SFI ou de l'AMGI : http://www.cao-ombudsman.org/languages/french/

## 8.5 ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a été créée afin que les gouvernements travaillent de concert pour promouvoir des politiques qui amélioreront le bien-être économique et social.

Les Principes directeurs de l'OCDE, qui s'appliquent aux entreprises des États membres de cette organisation (et à quelques autres), imposent aux entreprises de respecter les droits de l'homme, en faisant preuve de diligence raisonnable notamment. Les Principes directeurs constituent des recommandations adressées par les États membres de l'OCDE aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans les pays adhérents ou à partir de ces derniers. Les Principes directeurs portent sur les droits de l'homme, la publication de l'information, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence, les systèmes économico-budgétaires, la lutte contre la corruption, et la protection des consommateurs.

Les Principes directeurs sont étayés par les Points de contact nationaux (PCN), qui sont chargés d'examiner les « circonstances spécifiques », c'est-à-dire les questions et les allégations formulées par des organisations et des citoyens au sujet de violations des Principes directeurs par une entreprise. Tous les pays qui souscrivent aux Principes directeurs de l'OCDE sont tenus d'établir des PCN, mais la forme et la gouvernance des PCN varient d'un pays à l'autre.

Les Principes directeurs de l'OCDE ont été mis à jour en 2011; ils accordent maintenant une importance accrue aux droits de l'homme et à l'harmonisation aux principes exigeant des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme et exercent une diligence raisonnable à cet égard.

L'OCDE a également des lignes directrices et des initiatives qui portent sur des questions particulières touchant les droits de l'homme. Par exemple, le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque* fournit des recommandations relatives à la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement des entreprises susceptibles d'acquérir des minerais ou des métaux dans des zones de conflit ou à haut risque.

Site Web sur les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales : http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/

Points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/pointsdecontactnationauxpourlesprincipesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm

## 8.6 ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'institution chargée au niveau mondial d'élaborer et de superviser les normes internationales du travail. C'est une agence des Nations Unies dotée d'une structure tripartite qui rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, pour

qu'ils élaborent ensemble des politiques et des programmes et qu'ils fassent la promotion du travail décent pour tous.

Les programmes et les projets de l'OIT englobent l'éventail complet des droits liés au travail.

Site Web de l'Organisation internationale du Travail : http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm

## NOTES

1 Nations Unies, *Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme : 17/4 Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises,* (A/HRC/RES /17/4, 6 juillet 2011): http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx.

2 Voir, par exemple, Comité International de la Croix-Rouge (2006), *Business and international humanitarian law: An introduction to the rights and obligations of business enterprises under international humanitarian law*, Geneva, Switzerland: Comité International de la Croix-Rouge: http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm.

3 Nations Unies, *Protéger, respecter et réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme,* Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie (A/HRC/8/5, 7 avril 2008) : http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx.

4 Nations Unies, *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,* 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, 21 mars 2011) : http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx.

5 Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011) : http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm.

6 Nations Unies (1995), *Manuel sur la création et le renforcement d'institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme,* Série sur la formation professionnelle no 4, 1995, paragr. 39 : http://fr.unrol.org/files/training4fr.pdf.

7 Nations Unies, *Principes concernant le statut des institutions nationales (Principes de Paris)* : *La résolution sur les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme* (A/RES/48/134, 4 mars 1994) : http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/134.

8 Nations Unies, *Principes concernant le statut des institutions nationales (Principes de Paris)* : *La résolution sur les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme* (A/RES/48/134, 4 mars 1994) : http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/134.

9 Voir le Site Web du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) : http://nhri.ohchr.org/EN/AboutUs/ICCAccreditation/Pages/default.aspx.

10 Voir le Site Web du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) : http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/Mandate%20of%20the%20ICC%20Working%20group.aspx.

11 Voir, par exemple, *Principes concernant le statut des institutions nationales (Principes de Paris)* : *La résolution sur les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme* (A/RES/48/134, 4 mars 1994) : http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/134&referer=/english/&Lang=F.

12 Nations Unies, *Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme : 17/4 Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises* (A/HRC/RES /17/4, 6 juillet 2011): http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx.

13 Voir le Site Web du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) : http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx.

14 Voir le Site Web du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) : http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx.

15 Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (2010), *Déclaration d'Édimbourg* : http ://www.humanrightsbusiness.org/files/ICC%20WG%20docs/file/fre_sep_2010_edinburgh_declaration_final_101010_1414h.pdf.

16 Commission Européen (2011), *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen, au Comité des régions - Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014* : http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr/new-csr/act_fr.pdf.

17 United States of America, *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* (Pub.L.111-203, 2011): http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf.

18 California, United States of America, *California Transparency in Supply Chains Act 2010,* Senate Bill No.657 (2010, taking effect 1-Jan-2012): http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf.

19 United Kingdom, *Bribery Act 2010:* http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents.

20 Karyn Keenan (2008), *Export Credit Agencies and the International Law of Human Rights,* Halifax Initiative, p. 1: http://www.halifaxinitiative.org/updir/ECAs_and_HR_law.pdf.

21 Voir le Site Web du Gouvernement du Canada, 'Contracting Policy': http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-eng.aspx?id=14494&section=text.

22 Voir, par exemple, Department of Public Works – Republic of South Africa, International Labour Organisation and Development Bank of Southern Africa (2002), *Targeted Procurement in the Republic of South Africa: An Independent Assessment*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---invest/documents/publication/wcms_asist_8369.pdf.

23 Commission Européen (2011), *Agenda for Change*: http://ec.europa.eu/europeaid/news/agenda_for_change_en.htm.

24 Voir le Site Web du Danish Institute for Human Rights: http://menneskeret.dk/status+2013.

25 National Human Rights Commission of India (2008), *Report of Bonded labour and child labour situation in UP:* http://nhrc.nic.in/disparchive.asp?fno=1112.

26 National Human Rights Commission of Korea (2011), *Recommendation to the Government on the Role of the National Contact Point to Promote Human Rights in Business:* http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Business%20Womens%20and%20Childrens%20Rights/Case1-Recommendation%20on%20the%20role%20of%20NCP.doc.

27 Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012), *Recomendación No. 56/2012 - Sobre la violación de los derechos humanos colectivos a la consulta, uso y disfrute de los territorios indígenas, identidad cultural, medio ambiente sano, agua potable y saneamiento y protección de la salud del pueblo Wixárika en Wirikuta:* http://www.business-humanrights.org/media/documents/recomendacion-cndh-wirikuta-mexico.pdf.pdf.

28 South African Human Rights Commission (2009), *Comment on Climate Change and the right to a healthy environment*: http://www.sahrc.org.za/home/21/files/Reports/Subs%20to%20legislations/SAHRC%20Comments%20to%20Parliament%20on%20Climate%20Change_11%20Nov%202009.pdf.

29 Certains de ces exemples sont tirés du document : HautCommissariat aux droits de l'homme (2012), *The Corporate Responsibility to respect Human Rights: An Interpretive Guide* : http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx.

30 Adaptation à partir d'un document de Realizing Rights, du Pacte mondial des Nations Unies et la Global Reporting Initiative (2009), *A resource guide to corporate human rights reporting*, pp. 10-11 : https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf.

31 Voir, par exemple, NORAD (2001), *Handbook in Human Rights Assessment: State Obligations, Awareness & Empowerment*, pp. 27-28 : http://www.norad.no/en/tools-and-publications/publications/publication?key=109343.

32 Realizing Rights, du Pacte mondial des Nations Unies et la Global Reporting Initiative (2009), *A resource guide to corporate human rights reporting*: https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/A-Resource-Guide-to-Corporate-Human-Rights-Reporting.pdf.

33 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2006), *Questions fréquentes au sujet d'une approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme* : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQfr.pdf.

34 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2006), *Questions fréquentes au sujet d'une approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme* : http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQfr.pdf.

35 Voir le Site Web du Australian Human Rights Commission, 'Good practice, good business': http://www.humanrights.gov.au/using-good-practice-good-business-resources-your-workplace.

36 Australian Human Rights Commission (2010), *Workers with Mental Illness: A Practical Guide for Managers:* http://www.humanrights.gov.au/using-good-practice-good-business-resources-your-workplace.

37 Voir le Site Web du Commission canadienne des droits de la personne, 'Le Modèle de maturité pour les droits de la personne': http://www.hrmm-mmdp.ca/index-fra.aspx.

38 Voir le Site Web du Danish Institute for Human Rights, 'Human Rights Compliance Assessment': https://hrca2.humanrightsbusiness.org/.

39 Voir le Site Web du 'UN Global Compact Self-Assessment Tool': http://globalcompactselfassessment.org/.

40 Voir le Site Web du Kenya National Commission on Human Rights: http://www.knchr.org/Departments/Economicsocialandculturalrights.aspx.

41 Human Rights Commission of Malaysia (2013), *Report of the National Inquiry into the Land Rights of Indigenous Peoples:* http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Business%20Womens%20and%20Childrens%20Rights/SUHAKAM%20BI%20FINAL.CD.pdf.

42 Mongolian Human Rights Commission (2012), *Recommendations from the International Conference 'Mining and Human Rights in Mongolia':* http://www.mn-nhrc.org/eng/engine/download.php?id=77.

43 Voir le Site Web du New Zealand Human Rights Commission, 'Census of Women's Participation 2012': http://www.hrc.co.nz/2012/commission-releases-census-of-women%E2%80%99s-participation-2012.

44 Ombudsman at Defensoría del Pueblo de Perú (2007), *Socio-environmental conflicts due to extractive activities in Peru:* http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/extraordinarios/inf_extraordinario_04_07.pdf.

45 National Human Rights Committee of Qatar (2009), *Workers Rights Book:* http://www.nhrc-qa.org/resources/userfiles/NHRCWorkersRightsBook%20E.pdf.

46 Y compris, par exemple : l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948); l'article 2 du le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966); et les paragraphes 22 et 23 des Directives de Maastricht relatives aux violations des droits économiques, sociaux et culturels (1997).

47 Voir, par exemple, Commission internationale de juristes (2010), *Access to Justice: Human Rights Abuses Involving Corporations: South Africa* : http://equalbeforethelaw.org/library/access-justice-human-rights-abuses-involving-corporations-south-africa.

48 Voir le Site Web du Centre de Ressources sur les Entreprises & les Droits de l'Homme: http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/GlobalHorizonslawsuitsreforcedlabour.

49 Voir le Site Web du Centre de Ressources sur les Entreprises & les Droits de l'Homme: http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/fordlawsuitreargentina.

50 Voir, par exemple, Site Web du Centre de Ressources sur les Entreprises & les Droits de l'Homme, *Kiobel v Shell* (USA): http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/ShelllawsuitreNigeria.

51 Voir le Site Web du Centre de Ressources sur les Entreprises & les Droits de l'Homme, *Fadeyeva v Russia:* http://www.business-humanrights.org/Categories/Lawlawsuits/Lawsuitsregulatoryaction/LawsuitsSelectedcases/FadeyevavRussiareSeverstalsmelter.

52 Commission internationale de juristes (2008), *Final Report of the Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes*, vol. 1, p. 3 : http://old.icj.org/IMG/Volume_1.pdf.

53 Commission internationale de juristes (2008), *Final Report of the Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes*, vol. 1, p. 3 : http://old.icj.org/IMG/Volume_1.pdf.

54 Voir le Site Web du Compliance Advisor/Ombudsman: http://www.cao-ombudsman.org/languages/french/.

55 Voir le Site Web du Fair Labor Association, 'Third Party Complaint Process': http://www.fairlabor.org/third-party-complaint-process.

56 Voir le Site Web du Gouvernement du Canada 'Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises (RSE) de l'industrie extractive' : http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse/index.aspx?lang=fra.

57 Voir, par exemple, Centre for Social Responsibility in Mining (2009), *Community Complaints and Grievance Mechanisms and the Australian Minerals Industry – Second Discussion Paper*, Centre for Social Responsibility in Mining, University of Queensland : http://www.csrm.uq.edu.au/docs/CSRM%20Community%20Complaints%20and%20Grievance%20Discussion%20Paper%202009%20_FINAL%20REPORT.pdf.

58 Ghana Commission for Human Rights and Administrative Justice (2008), *The State of Human Rights in Mining Communities in Ghana:* http://www.chrajghana.com/.

59 Kenya National Commission on Human Rights (2006), *Economic interests versus social justice: Public inquiry into salt manufacturing in Magarini, Malindi District:* http://www.knchr.org/Portals/0/Reports/Malindi_Inquiry.pdf.

60 Human Rights Commission of Sierra Leone (2012), *HRCSL Bumbuna Public Inquiry Report:* http://www.hrcsl.org/?q=content/hrcsl-bumbuna-public-inquiry-report-2012.

61 South African Human Rights Commission (2009), *Report of the SAHRC on the Potgietersrus platinum mine in Mokopane:* http://www.sahrc.org.za/home/21/files/Reports/Anglo%20Report%20Final%202008_Chp%201%20to%203.pdf.

62 Voir le Site Web du Organisation Internationale du Travail, 'Travail des enfants': http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--fr/index.htm.

63 Voir, par exemple, UNICEF (2012), *Children Are Everyone's Business Workbook 2.0 – A tool for companies:* http://www.unicef.org/csr/88.htm.

64 Nations Unies, Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement (Déclaration de Stockholm, 1972), *Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement* (A/CONF.48/14/Rev.1, 1972) : http://www.unep.org/Documents.Multilingual/Default.asp?DocumentID=97&ArticleID=1503&l=fr.

65 Nations Unies, *Rio Declaration on Environment and Development,* Report of the United Nations Conference on Environment and Development (A/CONF.151/26 (Vol.I), 1992): http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm.

66 Nations Unies, *Rio Declaration on Environment and Development,* Report of the United Nations Conference on Environment and Development (A/CONF.151/26 (Vol.I), 1992): http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm.

67 Voir, par exemple, Société financière internationale (2012), *Notes d'orientation de l'International Finance Corporation : Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale* : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e7b03c80403836f48a239a82455ae521/IFCPerformanceStandardsFrench.pdf?MOD=AJPERES.

68 Voir, Nations Unies, Assemblée générale, *Résolution adoptée par l'Assemblée générale : Le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement* (A/RES/64/292, 3 août 2010); Nations Unies, Assemblée générale, *Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme : Les droits de l'homme et l'accès à l'eau potable et à l'assainissement* (A/HRC/RES/15/9, 6 octobre 2010) : http://www.ohchr.org/en/Issues/WaterAndSanitation/SRWater/Pages/Resolutions.aspx.

69 Nations Unies, Conseil économique et social, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, *Observation générale n° 15 : Le droit à l'eau (art. 11 et 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* (E/C.12/2002/11, 20 janvier 2003): http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/a5458d1d1bbd713fc1256cc400389e94/$FILE/G0340229.pdf.

70 Voir le Site Web du Nations Unies Rapporteur spécial sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement: http://www.ohchr.org/FR/Issues/WaterAndSanitation/SRWater/Pages/SRWaterIndex.aspx.

71 Voir, par exemple, Comité International de la Croix-Rouge (2006), *Business and international humanitarian law: An introduction to the rights and obligations of business enterprises under international humanitarian law*, Geneva, Switzerland: Comité International de la Croix-Rouge: http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm.

72 Comité International de la Croix-Rouge (2006), *Business and international humanitarian law: An introduction to the rights and obligations of business enterprises under international humanitarian law*, Geneva, Switzerland: Comité International de la Croix-Rouge: http://www.icrc.org/eng/resources/documents/misc/business-ihl-150806.htm.

73 Voir, par exemple, Nations Unies, Assemblée générale, *Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, James Anaya* (A/HRC/15/37, 10 juillet 2010) : http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.

74 Fondé sur la Convention n° 169 de l'OIT et les travaux du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des peuples autochtones, James Anaya : http://www.ohchr.org/en/issues/ipeoples/srindigenouspeoples/pages/sripeoplesindex.aspx.

75 Par exemple: l'article 27 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), l'article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1969), ou le Principe 22 de la Déclaration de Rio (1972).

76 Société financière internationale (2012), *Notes d'orientation de l'International Finance Corporation : Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale* : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e7b03c80403836f48a239a82455ae521/IFCPerformanceStandardsFrench.pdf?MOD=AJPERES.

77 Voir, par exemple, Nations Unies, Assemblée générale, *Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, James Anaya* (A/HRC/15/37, 10 juillet 2010) : http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.

78 Voir, par exemple, Nations Unies, Assemblée générale, *Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, James Anaya* (A/HRC/15/37, 10 juillet 2010) : http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.

79 Voir, par exemple, Assemblée générale, *Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, James Anaya* (A/HRC/15/37, 10 juillet 2010) : http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=17480.

80 Nation Unies, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° *12 (vingtième session, 1999) - Le droit à une nourriture suffisante (art. 11.1 du Pacte)*, Genève, par. 13 : http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/3d02758c707031d58025677f003b73b9.

81 Société financière internationale (2012), *Notes d'orientation de l'International Finance Corporation : Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale* : http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e7b03c80403836f48a239a82455ae521/IFCPerformanceStandardsFrench.pdf?MOD=AJPERES.

82 Institute for Human Rights and Business et Global Business Initiative on Human Rights (2012), *State of Play: The Corporate Responsibility to Respect in Business Relationships*: http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf.

83 Nations Unies, Assemblée générale, *Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme : 17/4 Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises* (A/HRC/RES /17/4, 6 juillet 2011): http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx.