



# CATALOGUE D'OUTILS POUR DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME

POUR LA PROMOTION DU RESPECT DES  
DROITS DE L'HOMME PAR LES ENTREPRISES



ISHR

INTERNATIONAL SERVICE  
FOR HUMAN RIGHTS

#### EQUIPE EDITORIALE

Michael Ineichen, Amanda Lilliefeldt, Philip Lynch, Tess McEvoy, Olivia Starrenburg, Fanny Toutou-Mpondo.

#### TRADUCTION

Claire Houdon et Evelyne Santana

#### GRAPHISME

Cara Pittendrigh

#### DROITS D'AUTEUR ET DISTRIBUTION

Copyright © 2015. Service International pour les Droits de l'Homme.

Le contenu de cette publication peut être reproduit à des fins de formation, enseignement ou toute autre vise non commerciale, à condition qu'ISHR soit clairement cité comme référence. Vous pouvez également distribuer cette publication et rediriger votre site Internet vers elle (hyperliens), à condition de citer explicitement ISHR comme source. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite à des fins commerciales sans l'autorisation expresse et préalable des détenteurs des droits d'auteur.

#### CLAUSE DE NON-RESPONSABILITE

Bien que tous les efforts aient été déployés pour assurer l'exactitude et la fiabilité des informations contenues dans la présente publication, ISHR ne s'en porte pas garant et n'assume aucune responsabilité légale en cas d'erreur figurant dans l'information présentée ou résultant de l'utilisation faite de cette publication. Nous nous ferons un plaisir de corriger toute erreur que vous pourriez nous signaler sur : [information@shr.ch](mailto:information@shr.ch).

#### REMERCIEMENTS

Le Service International pour les Droits de l'Homme remercie Allens Linklaters et DLA Piper pour les importantes contributions pro bono apportées à cette publication. ISHR remercie également le Foreign & Commonwealth Office du Royaume-Uni, la Mission Permanente d'Australie auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF) ainsi que Open Society Foundations (OSF) pour leur soutien à ce projet. Le contenu de cette publication relève de la responsabilité seule de ses auteurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant les opinions des sponsors du projet.





Le Service International pour les Droits de l'Homme (ISHR) est une organisation non gouvernementale (ONG) internationale indépendante qui promeut et protège les droits de l'homme en soutenant les défenseurs des droits de l'homme et en renforçant les normes et les systèmes des droits de l'homme. Il utilise à ces fins une combinaison stratégique de recherche, de plaidoyer, de suivi, de coordination et de renforcement des capacités.

Fondé en 1984 et implanté à Genève et à New York, ISHR a fait ses preuves en contribuant à des changements majeurs dans le domaine des droits de l'homme. Il a, par exemple, facilité la participation de la société civile mondiale à la Déclaration et au Programme d'action de Vienne (1993), conduit l'élaboration de la Déclaration de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'homme (1999), contribué à la création du Conseil des droits de l'homme de l'ONU (2006), ou encore facilité et coordonné l'adoption des Principes de Jogjakarta sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre (2007).

Au vu de la vague grandissante d'attaques perpétrées contre les défenseurs des droits de l'homme travaillant sur la question de la responsabilité des entreprises – que ce soit en lien avec les questions de droits des travailleurs, droit à la terre, droit des peuples autochtones ou autre – ISHR s'efforce désormais de fournir à ces défenseurs tous les outils nécessaires à leur travail qui revêt une importance capitale. Les informations et outils contenus dans cette publication à l'attention des défenseurs des droits de l'homme, et visant à promouvoir le respect des droits de l'homme et l'obligation de rendre des comptes en cas de violations de ces droits au sein des entreprises, entend apporter une aide à cet égard. Il se veut une ressource fournissant un aperçu du cadre légal et des politiques existant sur le sujet des entreprises et des droits de l'homme, ainsi que des outils pour un échange stratégique avec les acteurs du monde des entreprises.

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>PREFACE</b>	<b>À PROPOS DE CE MANUEL</b>	<b>I</b>
----------------	------------------------------	----------

---

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>CONTEXTE</b>	<b>4</b>
	Que sont les droits de l'homme ?	4
	Qui sont les défenseurs des droits de l'homme ?	4
	Normes internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme	6

---

<b>CHAPITRE 2</b>	<b>RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME</b>	<b>10</b>
	Incidences des affaires sur les droits des individus et des communautés	10
	Incidences des violations des droits de l'homme sur les entreprises	12

---

<b>CHAPITRE 3</b>	<b>MESURES MINIMALES DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME AU SEIN DES ENTREPRISES</b>	<b>24</b>
	Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme	24
	Politique en matière des droits de l'homme	27
	Évaluation des incidences sur les droits de l'homme	29
	Suivi et rapports sur les droits de l'homme	31
	Consultation et coopération avec la communauté et les parties prenantes	37

---

<b>CHAPITRE 4</b>	<b>COOPÉRATION STRATÉGIQUE</b>	<b>40</b>
	Comment coopérer en vue de prévenir et de limiter les violations des droits de l'homme par les entreprises	40
	Avec qui coopérer en vue de prévenir et de limiter les violations des droits de l'homme par les entreprises	45
	Coopération avec les États	55
	Coopération avec les organes des Nations Unies	64
	Coopération avec les financiers et les investisseurs	66
	Coopération avec les actionnaires	68
	Voies de recours	68

---

**CHAPITRE 5 RESPECTER LES LOIS, ET APRÈS? QUELLES MESURES SUPPLÉMENTAIRES PEUVENT PRENDRE LES ENTREPRISES POUR MIEUX RESPECTER ET INCLURE LES DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME? 88**

Homogénéité dans les chaînes d'approvisionnement 88

Dénoncer les violations des droits de l'homme 89

Catalogue d'actions pour les entreprises qui veulent respecter, collaborer et soutenir les défenseurs des droits de l'homme 92

---

**ANNEXE 1 EXEMPLES PRATIQUES DE COOPÉRATION 94**

Scénario 1 94

Scénario 2 95

Scénario 3 96

Scénario 4 98

---

**ANNEXE 2 DIRECTIVES INTERNATIONALES DES DROITS DE L'HOMME RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME 100**

Initiatives internationales 100

Initiatives multipartites 103

Législation nationale 105

---

**ANNEXE 3 QUELLES SONT LES ENTREPRISES EN CAUSE ? QUELS SONT LES DROITS AFFECTÉS ? 108**

Industrie extractive 108

Technologies de l'information et de la communication (TIC) 110

Industrie manufacturière 112

Agriculture 114

Secteur de la sécurité 115

Secteur bancaire 116

**Les États ont l'obligation juridique de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme** définis dans les conventions internationales qu'ils ratifient. Ils doivent ainsi s'abstenir d'entraver ou de restreindre la jouissance des droits de l'homme, et doivent protéger les individus et les groupes contre les violations de ces droits, y compris celles commises par les entreprises<sup>1</sup>. **Les entreprises doivent respecter les droits de l'homme** ; s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui, que ce soit par l'incidence directe de leurs activités ou par des pressions politiques, du harcèlement ou d'autres manœuvres ; et s'attaquer et remédier aux incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme<sup>2</sup>. En dépit de ces obligations, les violations des droits des personnes et des communautés par les entreprises se poursuivent à un rythme inquiétant, et des obstacles juridiques, politiques et pratiques empêchent souvent **l'accès à des recours adéquats**.

Ce manuel vise à présenter aux **défenseurs des droits de l'homme** un aperçu du cadre juridique et politique existant et des nouvelles normes internationales adoptées par les gouvernements et les entreprises en vue de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales. Il a également pour but de fournir aux défenseurs des **outils pour mettre en place une coopération stratégique** avec les parties prenantes, à chaque étape de l'élaboration de projets et dans divers secteurs.

Tous les conseils fournis dans ce manuel ne s'appliquent pas à tous les défenseurs des droits de l'homme ni à tous les contextes. Les lecteurs sont donc encouragés à faire preuve de discernement lorsqu'il s'agit de déterminer les approches et les actions qui conviennent le mieux à leur cas particulier. **Les défenseurs des droits de l'homme doivent mettre au point des stratégies de coopération en fonction de leurs besoins et du contexte social, politique et économique local**. Lorsqu'ils travaillent avec des entreprises, les défenseurs doivent être attentifs à tout moment aux risques menaçant leur sécurité et s'efforcer de les réduire pour eux-mêmes, leur famille, et les organisations et communautés avec lesquelles ils travaillent.

Ce manuel n'est pas conçu pour fournir un aperçu détaillé des obligations des entreprises en matière de droits de l'homme.

1 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme* : Guide interprétatif, (New York et Genève, 2012), [www.ohchr.org/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_2\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf).

2 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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, (New York et Genève, 2011), Article 11, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).



*Les multinationales internationales sont de plus en plus nombreuses à s'engager à conduire leurs affaires d'une façon qui respecte les droits de l'homme. Il reste cependant du chemin à parcourir car les violations des droits de l'homme sont toujours une réalité et de nombreuses ONG et d'autres défenseurs des droits de l'homme sont pris pour cible et persécutés dans de nombreux pays. S'attaquer efficacement à ces violations est bien sûr un sujet de préoccupation important pour la société civile à travers le monde, comme pour toutes les entreprises qui veulent mener leurs opérations de façon responsable. »*

Owen Larter, Microsoft, et  
Nicolas Patrick, DLA Piper

Il ne prétend pas non plus donner une analyse complète des résultats, positifs ou négatifs, des études de cas utilisées pour illustrer les bonnes pratiques. ISHR ne cautionne en aucune manière les violations des droits de l'homme par les entreprises ni ne considère que l'obligation de veiller à ce que ces dernières respectent les droits de l'homme incombe aux défenseurs des droits de l'homme ; ce sont les États qui en sont responsables au premier chef.

Le but de ce manuel est de présenter un cadre pour les droits de l'homme et les entreprises aux organisations non gouvernementales (ONG) et aux défenseurs des droits de l'homme qui peuvent venir de différents horizons, travailler dans différents secteurs ou ne pas bien connaître le système international des droits de l'homme ; prendre en compte les différences de pouvoir entre les entreprises, les gouvernements et les défenseurs des droits de l'homme, et chercher à les réduire ; et stimuler une coopération constructive entre les entreprises et les défenseurs des droits de l'homme en vue d'établir un climat d'entraide mutuellement profitable, basé sur la protection et la promotion des droits de l'homme.

Le travail des défenseurs des droits de l'homme qui cherchent à collaborer avec les entreprises se déroule dans différents cadres. Certains défenseurs des droits de l'homme travaillent dans des pays où l'état de droit, la presse et l'opinion publique permettent d'exercer une pression efficace sur les entreprises qui violent les droits de l'homme. Malheureusement, la plupart d'entre eux travaillent dans des juridictions où il n'est pas possible de s'appuyer sur l'existence ou la mise en œuvre de lois de protection, où il est fait peu de cas de l'opinion publique, où il peut exister des collusions entre les entreprises et le gouvernement, et où les tentatives pour protéger les droits d'autrui entraînent souvent des représailles brutales, des dommages économiques et matériels, des menaces, des actes de violence, voire des assassinats. Il serait vain de tenter de rédiger un manuel qui traiterait de façon universelle une telle diversité de situations. Par conséquent, il est essentiel que les défenseurs des droits de l'homme qui utilisent ce manuel soient conscients des circonstances et des risques qui entourent leurs activités, dans leur environnement particulier.



# DÉCLARATION DES Droits DE L'HOMME

**PREAMBULE** que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits et libertés fondamentales constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde.

**ARTICLE 1** que la reconnaissance et le respect des droits de l'homme sont essentiels à la dignité et au bien-être de l'individu, au maintien de la tranquillité et de la coopération internationale, ainsi qu'à la réalisation, comme le plus haut objectif de l'humanité, d'une vie meilleure, exempte de peur et de misère.

**ARTICLE 2** que tout être humain a droit à la reconnaissance, en tant qu'individu, de tous ses droits énoncés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, fondée sur sa race, sa couleur, sa langue, sa religion, ses opinions politiques ou autres, son sexe, son origine nationale, ethnique ou sociale, son statut juridique, sa naissance ou sa fortune.

**ARTICLE 3** que tous les êtres humains ont droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de leur personne.

**ARTICLE 4** que nul être humain ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des êtres humains, ainsi que les pratiques similaires, sont interdites.

**ARTICLE 5** que nul être humain ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements dégradants.

**ARTICLE 6** que tout être humain a droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique.

**ARTICLE 7** que tous les êtres humains sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi; tous les êtres humains ont droit à l'égalité de traitement en justice.

**ARTICLE 8** que tout être humain a droit à un recours effectif et à réparation adéquate et satisfaisante des violations de ses droits énoncées dans la présente Déclaration.

**ARTICLE 9** que nul être humain ne peut être arbitrairement détenu.

**ARTICLE 10** que tout être humain a droit à un procès équitable et à une audience publique, dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, pour déterminer ses droits et obligations, ainsi que pour résoudre tout litige qui le concerne.

**ARTICLE 11** que tout être humain a droit à une présomption d'innocence; tout individu accusé d'un crime a droit à un procès équitable et à une audience publique.

**ARTICLE 12** que nul être humain ne sera l'objet d'interférences arbitraires ou d'attaques à son honneur et à sa réputation.

**ARTICLE 13** que tout être humain a droit à la liberté de mouvement et à quitter son pays, ainsi qu'à y revenir.

**ARTICLE 14** que tout être humain a droit à l'asile, dans les pays et zones qui ne sont pas les siennes.

**ARTICLE 15** que tout être humain a droit à la nationalité.

**ARTICLE 16** que tout être humain a droit à se marier, à fonder une famille, à jouir de la liberté de choix de son conjoint et à l'égalité de droits entre eux.

**ARTICLE 17** que tout être humain a droit à la propriété, seule ou conjointement avec d'autres.

**ARTICLE 18** que tout être humain a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de convictions, ainsi que la liberté de manifester, seul ou conjointement avec d'autres, sa religion ou ses convictions, dans l'acte de culte, dans l'enseignement, dans les pratiques et dans les rites.

**ARTICLE 19** que tout être humain a droit à la liberté d'opinion et d'expression; ce droit implique la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre, sans aucune restriction de territoire, des informations et des idées.

**ARTICLE 20** que tout être humain a droit à la liberté de réunion pacifique et à l'association.

**ARTICLE 21** que tout être humain a droit à la participation à la vie culturelle, à la science et à la culture, à la liberté de participer à la vie culturelle de la communauté internationale.

**ARTICLE 22** que tout être humain a droit à la réalisation des conditions de vie nécessaires à son bien-être matériel, social et culturel.

**ARTICLE 23** que tout être humain a droit au travail, à la liberté de choisir son emploi, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

**ARTICLE 24** que tout être humain a droit à des vacances payées.

**ARTICLE 25** que tout être humain a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et celui de sa famille, notamment en ce qui concerne l'alimentation, le logement, le vêtement, la médecine, les transports, les loisirs, la culture et la sécurité sociale.

**ARTICLE 26** que tout être humain a droit à l'éducation; l'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et l'enseignement technique et professionnel; l'éducation doit promouvoir le développement de la personnalité humaine et le renforcement de son respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

**ARTICLE 27** que tout être humain a droit à la participation à la vie culturelle de la communauté internationale, à jouir des œuvres culturelles et scientifiques et à bénéficier du progrès scientifique.

**ARTICLE 28** que tout être humain a droit à un ordre social et international dans lequel ses droits énoncés dans la présente Déclaration puissent être vraiment réalisés.

**ARTICLE 29** que tout être humain a des devoirs envers la communauté internationale dans laquelle seul le libre développement de sa personnalité est compatible avec le développement des autres; ce droit implique le respect des droits et libertés d'autrui.

**ARTICLE 30** que rien ne justifie l'abus des droits énoncés dans la présente Déclaration, de façon à porter atteinte aux droits d'autrui; ces droits ont pour limite le respect des droits et libertés d'autrui.

## CHAPITRE I CONTEXTE

---

### Que sont les droits de l'homme ?

Chaque individu a le droit d'exercer ses droits de l'homme sans discrimination. Le 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH). La DUDH définit les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels de base que tout être humain est en droit d'exercer. Elle est largement considérée comme la norme fondamentale en matière de droits de l'homme que tout le monde doit respecter et protéger. La DUDH, avec le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux Protocoles facultatifs, ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels forment ensemble ce que l'on appelle la Charte internationale des droits de l'homme.<sup>3</sup>

Les droits de l'homme sont définis par le droit international (traités) et les principes généraux du droit international coutumier<sup>4</sup>. Le droit international relatif aux droits de l'homme oblige les États à agir d'une certaine façon ou à s'abstenir de certains actes dans le but de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales des personnes ou des groupes<sup>5</sup> ; de manière générale, il n'impose pas d'obligations juridiques directes aux entreprises.

Toutefois, il est largement admis que toute entreprise a la « responsabilité de respecter » les droits de l'homme dans tous les pays dans lesquels elle fait des affaires (voir page 5). En outre, le droit national impose souvent aux entreprises une responsabilité juridique, notamment lorsqu'il intègre des instruments internationaux<sup>6</sup>.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ne réduit en rien l'obligation qu'ont les États de protéger, promouvoir et mettre en œuvre les droits de l'homme, et elle prévaut sur le respect des lois et réglementations nationales.

---

### Qui sont les défenseurs des droits de l'homme ?

Un défenseur des droits de l'homme est une personne qui travaille pour la promotion et la protection des droits de l'homme, qu'il s'agisse des droits d'individus ou de groupes. Le défenseur des droits de l'homme peut travailler seul ou en association avec d'autres personnes. Les défenseurs des droits de l'homme sont

---

3 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Le droit international relatif aux droits de l'homme », [www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx](http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/InternationalLaw.aspx).

4 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Que sont les droits de l'homme ? », [www.ohchr.org/FR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx).

5 *Ibid.*

6 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : Guide interprétatif*, (New York et Genève, 2012), [www.ohchr.org/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_2\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf).

des hommes ou des femmes de tout âge, originaires de n'importe quelle région du monde et de tout milieu professionnel. Ils travaillent partout dans le monde, au niveau local, national ou international, pour veiller au respect des droits de l'homme de manière pacifique. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent être aussi bien des organisations intergouvernementales ou non gouvernementales que des individus travaillant dans des communautés locales. Ils peuvent également être des représentants du gouvernement, des fonctionnaires ou des membres du secteur privé<sup>7</sup>.

### *(A) Risques encourus par les défenseurs des droits de l'homme*

Des risques considérables pèsent sur la vie et les moyens de subsistance de nombreux défenseurs des droits de l'homme, au quotidien. Les défenseurs travaillent sous la menace d'enlèvement, de surveillance, d'intimidation, de violence et, parfois, de mort en raison de leur travail pour défendre les droits de l'homme face à des pratiques commerciales préjudiciables<sup>8</sup>. Il est très inquiétant de constater que les défenseurs qui protestent contre les incidences négatives, avérées ou potentielles, d'activités commerciales et de projets de développement majeurs sont toujours la cible d'attaques et d'actes d'intimidation, perpétrés par des acteurs au service de l'État ou non. Le problème a été reconnu par des représentants de l'ONU compétents, y compris par le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme dans les rapports de 2015 qu'il a présentés au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale<sup>9</sup>.

En dépit du rôle potentiel de plus en plus reconnu que les défenseurs des droits de l'homme jouent dans la prévention, la réduction et le traitement des violations des droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales, et malgré l'obligation des

---

7 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Qui sont les défenseurs des droits de l'homme? », [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Defender.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Defender.aspx).

8 Voir, par exemple, les articles et rapports récents émanant du Rapporteur spécial de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'homme ([www.ishr.ch/news/supporting-and-protecting-defenders-who-work-business-and-human-rights](http://www.ishr.ch/news/supporting-and-protecting-defenders-who-work-business-and-human-rights), en anglais), de Human Rights Watch ([www.hrw.org/report/2015/06/22/your-own-risk/reprisals-against-critics-world-bank-group-projects](http://www.hrw.org/report/2015/06/22/your-own-risk/reprisals-against-critics-world-bank-group-projects), en anglais), de Global Witness ([www.globalwitness.org/campaigns/environmental-activists/how-many-more/](http://www.globalwitness.org/campaigns/environmental-activists/how-many-more/), en anglais) et de la FIDH ([www.fidh.org/fr/themes/defenseurs-des-droits-humains/archives/rapports-annuels-de-l-observatoire/16534-nous-n-avons-pas-peur](http://www.fidh.org/fr/themes/defenseurs-des-droits-humains/archives/rapports-annuels-de-l-observatoire/16534-nous-n-avons-pas-peur)). Les menaces subies par les défenseurs sont clairement exposées dans le rapport du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, soumis au Conseil des droits de l'homme en juin 2014. Les communications reçues par le Groupe de travail concernaient des assassinats, des attaques et des actes d'intimidation présumés perpétrés contre des défenseurs des droits de l'homme qui faisaient campagne contre les incidences négatives des activités des entreprises extractives et alertaient sur les effets négatifs des projets d'exploitation minière et d'hydroélectricité sur les peuples autochtones.

9 Voir le rapport qui sera présenté lors de la 70e session de l'Assemblée générale et le rapport de la 28e session du Conseil des droits de l'homme, [www.ohchr.org/EN/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx) (en anglais).

États et la responsabilité des entreprises de les protéger; la mise en œuvre de ces obligations et responsabilités reste irrégulière<sup>10</sup>.

Les entreprises ont d'excellentes raisons de respecter et de protéger les droits de l'homme de leur propre initiative, dans la mesure où de telles pratiques protègent la réputation des entreprises et leur base de clients et d'investisseurs, aident les entreprises à attirer et à retenir les employés et réduisent les coûts juridiques et opérationnels. Reportez-vous au chapitre 2 pour plus de détails.

---

## Normes internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme

### (A) Initiatives internationales

La mondialisation a augmenté l'incidence des activités commerciales sur les droits de l'homme, de telle sorte que ce sujet figure désormais à l'ordre du jour des Nations Unies. Le temps est fini où, traditionnellement, les normes internationales des droits de l'homme ne relevaient que de la responsabilité des gouvernements. Les rôles et les responsabilités des gouvernements et des entreprises en matière de protection des droits de l'homme ont en outre été clarifiés et énoncés dans différents documents au cours de la dernière décennie, notamment dans :

- la **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de l'OIT)**<sup>11</sup> – adoptée en 1998, elle oblige tous les États membres à protéger et à promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail, notamment : la liberté d'association et le droit de négociation collective ; l'abolition du travail des enfants et du travail forcé ; et la non-discrimination dans le domaine de l'emploi.
- le **Pacte mondial des Nations Unies**<sup>12</sup> de 2000 – initiative stratégique pour les entreprises qui s'engagent à accorder leurs activités et leurs stratégies avec dix principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
- les **Principes directeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales de 2011 (Principes directeurs de l'OCDE)**<sup>13</sup> – principes non contraignants pour une conduite des affaires internationales responsable et conforme aux lois et aux normes internationales en vigueur ; il s'agit de recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans les pays adhérents ou à partir de ces derniers.

---

10 Michael K Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, p. 16, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

11 [www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm)

12 [www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles) (en anglais).

13 [mneguidelines.oecd.org/text/](http://mneguidelines.oecd.org/text/).

- le **cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies**<sup>14</sup> (Cadre) qui reprend trois principes fondamentaux :
  - **l'obligation qui incombe à l'État** de protéger les personnes qui se trouvent sous sa juridiction contre les violations des droits de l'homme, y compris les violations commises par des entreprises ;
  - **la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme**, notamment en exerçant la diligence nécessaire pour prévenir la violation des droits d'autrui et en réparant toute atteinte à ces droits ;
  - la nécessité d'assurer aux victimes un meilleur **accès à des recours effectifs**, y compris à des recours non judiciaires.
- les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme** de 2011 (Principes directeurs)<sup>15</sup> – établis pour mettre en œuvre le Cadre et définir ce que sont les droits de l'homme, la façon dont les entreprises et leurs activités peuvent les affecter, et les mesures à prendre afin que les entreprises préviennent les incidences négatives ou en limitent les risques. Les Principes directeurs stipulent que les entreprises doivent coopérer avec les défenseurs des droits de l'homme dans le but d'exercer une diligence raisonnable et d'évaluer les incidences de leurs activités sur les droits de l'homme ; ils indiquent également que les entreprises ne doivent pas porter atteinte aux droits de liberté d'expression, d'association et de réunion des défenseurs<sup>16</sup>. Composé de cinq experts indépendants, le **Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises**<sup>17</sup> promeut la mise en œuvre efficace et complète des Principes directeurs.
- en juin 2014, le Conseil des droits de l'homme a créé un **Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises**<sup>18</sup>, chargé d'élaborer « un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises ». Pendant les deux premières sessions, ce Groupe de travail abordera le contenu, la portée, la nature et la forme du futur instrument international. La première session du Groupe

14 Rapport A/HRC/8/5 disponible à partir de la page [www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx).

15 [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

16 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

17 [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx) (en anglais).

18 [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx) (en anglais).

de travail a eu lieu en juillet 2015<sup>19</sup>. Il est essentiel que la société civile prenne part aux négociations pour la création du traité et que les défenseurs des droits de l'homme restent au cœur du processus de traité et de son aboutissement<sup>20</sup>.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces initiatives dans l'annexe I.

### **(B) Initiatives multipartites**

Diverses parties prenantes ont défini des cadres pour demander aux entreprises d'aller au-delà de leurs obligations juridiques et de s'engager sincèrement à respecter les droits de l'homme. Voici quelques exemples de ces initiatives :

- Les **Principes de l'Équateur**<sup>21</sup> – forment un cadre de gestion des risques adopté par les institutions financières pour déterminer, évaluer et gérer les risques sociaux et environnementaux des projets qu'elles financent ;
- Les **Principes volontaires**<sup>22</sup> – conçus pour aider les entreprises du secteur des ressources naturelles à trouver le bon équilibre entre les exigences de sécurité et les obligations en matière de droits de l'homme ; et
- Le **Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICOC)**<sup>23</sup> - définit des principes basés sur les droits de l'homme pour des services de sécurité privés responsables.

Vous trouverez de plus amples informations sur ces initiatives dans l'annexe I.

### **(C) Engagements des entreprises en faveur des droits de l'homme**

Comme nous le verrons plus loin dans le chapitre 3, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à élaborer des politiques qui énoncent leurs valeurs et leurs engagements à respecter les droits de l'homme. On peut citer en exemple la **déclaration internationale relative aux droits de l'homme** de Microsoft<sup>24</sup>. Un engagement de ce type crée une occasion majeure de faire campagne pour les droits de l'homme : les défenseurs peuvent pousser une entreprise à appliquer les engagements en faveur des droits de l'homme qu'elle a elle-même formulés. Ils ont d'ailleurs, vraisemblablement, plus de chances d'obtenir gain de cause en passant par ce biais qu'en cherchant à lui faire appliquer des initiatives multipartites, par exemple.

---

19 *Ibid.*

20 [www.ishr.ch/news/first-meeting-igwg-binding-treaty-business-and-human-rights-closes-geneva](http://www.ishr.ch/news/first-meeting-igwg-binding-treaty-business-and-human-rights-closes-geneva) (en anglais).

21 [www.equator-principles.com/](http://www.equator-principles.com/) (en anglais).

22 [www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/](http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/) (en anglais).

23 [icoca.ch/fr](http://icoca.ch/fr)

24 [www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=41958](http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=41958).



## CHAPITRE 2 RELATIONS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

### Incidences des affaires sur les droits des individus et des communautés

Le Principe directeur 12 stipule que la responsabilité d'une entreprise de respecter les droits de l'homme se rapporte aux droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, c'est-à-dire, a minima, à ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et aux principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT<sup>25</sup>.

Compte tenu du fait que les entreprises peuvent avoir un impact sur l'ensemble des droits de l'homme, leur responsabilité s'applique au respect de tous ces droits. Cette responsabilité des entreprises est distincte de la responsabilité juridique, qui est en grande partie fixée par la législation nationale (voir B Incidences indirects). Dans la pratique, certains droits sont plus susceptibles d'être bafoués que d'autres en fonction des secteurs ou des contextes, et devront faire l'objet d'une attention particulièrement soutenue<sup>26</sup>.

Les entreprises peuvent également devoir prendre en compte d'autres normes, y compris les droits de personnes appartenant à certains groupes, en raison d'incidences négatives sur leurs droits. À cet égard, des instruments des Nations Unies ont précisé les droits de certains groupes, comme les peuples autochtones, les femmes, les enfants et les défenseurs des droits de l'homme<sup>27</sup>. En outre, les entreprises doivent respecter le droit humanitaire international en cas de conflits armés<sup>28</sup>.

#### (A) Incidences directes

Certaines activités peuvent avoir un impact direct sur les droits de l'homme. L'achat de terres pour l'agriculture ou l'industrie, les conditions de travail dans une usine détenue ou gérée directement, et la pollution de sources d'eau naturelles par des déchets chimiques dangereux liés à l'exploitation minière en sont quelques exemples. On observe deux types d'incidences directes : soit l'entreprise viole directement les droits de l'homme, soit elle entraîne leur violation par sa négligence (p. ex., absence de mise en œuvre d'une infrastructure anti-incendie adéquate, ce qui, en cas de sinistre, se soldera par la mort d'employés).

25 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), Article 12, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

26 *Ibid.*, Commentaire de l'Article 12, p. 14.

27 *Ibid.*, Commentaire de l'Article 17, p. 18.

28 *Ibid.*, Commentaire de l'Article 12, p. 14.

## (B) Incidences indirectes

Dans un contexte économique de plus en plus international, les incidences directes des multinationales sur les droits de l'homme tendent à diminuer. Les violations sont plutôt constatées un, deux voire cinq échelons plus bas dans la chaîne d'approvisionnement. La communauté internationale et les parties prenantes concernées continuent de discuter de moyens de mesurer le degré de responsabilité des différents acteurs dans les chaînes d'approvisionnement.

Selon le Pacte mondial, une entreprise est complice de violation des droits de l'homme si, par ses actions ou son manquement à agir, elle permet à une autre personne ou à une autre entreprise de violer les droits de l'homme en connaissance de cause<sup>29</sup>.

Les entreprises peuvent être jugées ou perçues comme complices des actes d'une tierce partie lorsqu'il apparaît qu'elles tirent profit de la violation commise par ladite partie<sup>30</sup>. On peut citer en exemple une entreprise qui occuperait une terre de laquelle le gouvernement a déplacé de force une communauté.

Une sanction juridique pénale ou civile ne sera prise que dans les cas où il peut être établi que, dans le cadre de l'atteinte aux droits de l'homme, l'entreprise :

- a *provoqué* l'atteinte ou y a contribué en la rendant possible, en l'aggravant ou en la facilitant ;
- *savait* ou aurait dû prévoir que ses actes engendreraient une violation des droits de l'homme ; et
- *était* proche des tiers qui ont commis les atteintes, que ce soit dans l'espace ou par la solidité ou la durée de ses relations avec ces tiers<sup>31</sup>.

La responsabilité juridique d'une entreprise et/ou de son représentant dépend de la juridiction compétente et de la législation utilisée pour présenter la requête (p. ex., droit de l'environnement ou des affaires). Les Principes directeurs demandent aux sociétés d'exercer la diligence nécessaire et, notamment, de prendre en compte les cas de complicité potentiels ou réels, d'un point de vue juridique ou non<sup>32</sup>.

---

29 Pacte mondial des Nations Unies, « Principle Two: Human Rights », [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html).

30 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, (New York et Genève, 2011), p. 18, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

31 Commission Internationale de Juristes, *Complicité des entreprises et Responsabilité juridique*, « Volume I : Affronter les faits et établir une voie juridique », Genève 2008, [icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2009/07/Corporate-complicity-legal-accountability-vol1-publication-2009-fra.pdf](http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2009/07/Corporate-complicity-legal-accountability-vol1-publication-2009-fra.pdf).

32 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (New York et Genève, 2011), Commentaire de l'Article 17, p. 18.

---

## Incidences des violations des droits de l'homme sur les entreprises

Les **risques associés aux violations des droits de l'homme** et les avantages de **l'adoption et de la mise en œuvre d'une approche positive de la protection des droits de l'homme** sont autant d'arguments que les défenseurs des droits de l'homme peuvent exploiter pour encourager les entreprises à respecter ces droits. Ces risques comprennent :

- atteinte à la réputation ;
- perte de la licence d'exploitation ;
- coûts opérationnels ;
- coûts juridiques ;
- contestation des actionnaires et des investisseurs ; et
- mécontentement des employés.

### (A) Atteinte à la réputation

Il semble y avoir une corrélation entre la réputation d'une entreprise et le prix de ses actions, ce qui influence la politique de l'entreprise<sup>33</sup>. Selon certaines études, bien que les **consommateurs** ne cherchent pas activement à savoir si la fabrication des produits qu'ils achètent se fait dans le respect des normes éthiques, ils sont **influencés dans leur choix de consommation lorsqu'une entreprise est publiquement impliquée** dans une affaire de violation des droits de l'homme<sup>34</sup>. Les entreprises sont donc de plus en plus vulnérables face aux accusations d'actes répréhensibles<sup>35</sup>. Une mauvaise publicité peut mener à une baisse de la rentabilité qui, à son tour, mène à une insatisfaction des actionnaires qui, elle-même, mènera à des pressions en faveur d'un changement.

---

33 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

34 GlobeScan, « Re:Thinking Consumption - Consumers and the Future of Sustainability », rapport du 27 novembre 2012, [www.globescan.com/component/edocman/?view=document&id=51&Itemid=591](http://www.globescan.com/component/edocman/?view=document&id=51&Itemid=591) ; PNUÉ, « The Business Case for the Green Economy: Sustainable Return on Investment », rapport de 2012, [www.unep.org/greeneconomy/Portals/88/documents/partnerships/UNEP%20BCGE%20A4.pdf](http://www.unep.org/greeneconomy/Portals/88/documents/partnerships/UNEP%20BCGE%20A4.pdf) ; SustainAbility et PNUÉ, « Buried Treasure: Uncovering the Business Case for Corporate Sustainability », rapport de 2001.

35 *Ibid.*

## EXEMPLE PRATIQUE

Le prix de l'action de la compagnie pétrolière canadienne Talisman Energy a chuté de 15 % après que le gouvernement canadien s'est engagé à faire la lumière sur des pratiques irrégulières en matière de droits de l'homme dans le cadre des activités de la compagnie au Soudan. De nombreux fonds de pension se sont publiquement défaits de leurs titres<sup>36</sup>. Des entreprises comme Shell<sup>37</sup> et BP<sup>38</sup> ont subi des impacts similaires.

**Les relations inter-entreprises sont également touchées par les questions de réputation.** Une pression toujours plus forte est imposée aux entreprises et aux gouvernements pour qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le choix de leurs fournisseurs, sous-traitants et partenaires commerciaux<sup>39</sup>. La plupart des législations ou des contrats relatifs aux marchés publics ou privés incluent désormais des critères stricts de respect des droits de l'homme<sup>40</sup>.

La compréhension des risques que présentent les allégations d'atteintes aux droits de l'homme pour la réputation d'une entreprise, et les mesures prises pour **éliminer ou réduire les risques avant qu'ils ne surviennent** constituent un aspect important de la « protection des marques » et sont de plus en plus perçues comme des marques de clairvoyance et de bonne gestion par les parties prenantes clés, comme les actionnaires, les clients, les employés, les investisseurs et les communautés locales<sup>41</sup>.

36 SustainAbility et PNUÉ, « Buried Treasure: Uncovering the Business Case for 35 Corporate Sustainability », rapport de 2001, p. 15.

37 Le projet d'immersion d'une vieille plate-forme pétrolière par Shell en juin 1995, dans l'Atlantique Nord, avait été approuvé par les régulateurs, mais a dû être abandonné devant l'ampleur de l'opposition de la communauté. Aux coûts engendrés, considérables (estimés à 200 millions de dollars US), s'est ajouté un autre type de « coût », à savoir une baisse notable du moral des employés, fortement altéré par les événements. Les boycotts contre les stations-service Shell ont conduit à un recul des ventes. 50 stations-service ont été vandalisées, deux ont été incendiées et une a été la cible d'une fusillade.

38 *The Guardian* a rapporté que le prix de l'action BP a chuté de plus de 36 % à la suite d'un déversement de pétrole dans le Golfe du Mexique, en 2010, provoqué par un mauvais entretien de l'équipement. Voir [www.theguardian.com/business/2010/jun/02/bp-oil-spill-shares-fall-further](http://www.theguardian.com/business/2010/jun/02/bp-oil-spill-shares-fall-further).

39 The Centre For Social Justice and Unseen, « Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill », [www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf](http://www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf).

40 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

41 Rachel Nicolson, Dora Banyasz et Anna McMahon, étude Allens, « The duty and business case for corporations to engage constructively with HRDs », 16 novembre 2014, [www.ishr.ch/news/duty-and-business-case-corporations-engage-constructively-human-rights-defenders](http://www.ishr.ch/news/duty-and-business-case-corporations-engage-constructively-human-rights-defenders).

## (B) Perte de la licence d'exploitation

**Des licences officielles** délivrées par le gouvernement sont souvent nécessaires pour qu'une entreprise puisse travailler dans une juridiction particulière<sup>42</sup>. L'implication dans des affaires de violations des droits de l'homme peut compromettre l'obtention de ce type de licence<sup>43</sup>.

Un « **permis social d'exploitation** » repose sur l'acceptation d'une entreprise dans la communauté dans laquelle elle fonctionne, le caractère satisfaisant de ses biens et services, et son comportement au sein de la société. Pour prospérer, une entreprise a besoin du soutien continu de ses parties prenantes, y compris de la communauté locale ; les gouvernements utilisent de plus en plus le critère des pratiques commerciales responsables pour évaluer si une entreprise est apte à travailler sur leur territoire<sup>44</sup>.

Pour obtenir et conserver son permis social d'exploitation, une entreprise doit garder la confiance des ONG, des communautés locales et du public<sup>45</sup>. Les entreprises impliquées dans des affaires de violations des droits de l'homme, où que ce soit, ont plus de mal à gagner et garder cette confiance<sup>46</sup>. De manière générale, les parties prenantes seront plus enclines à coopérer de manière constructive avec une entreprise dotée d'une politique des droits de l'homme ; elles seront également mieux disposées à dialoguer avec cette entreprise avant de considérer d'autres actions comme des boycotts ou des procès<sup>47</sup>.

### EXEMPLE PRATIQUE

**Au Nigéria, la production de pétrole par l'entreprise Shell Petroleum Development Company (Shell) depuis les années 1950 a provoqué non seulement des dommages environnementaux, mais a également altéré les moyens de subsistance des communautés de l'Ogoniland en polluant les terres et l'eau. Dans les années 1970, les chefs Ogoni ont écrit des lettres de réclamation à Shell et au gouverneur militaire de l'État de Rivers, mais leur action n'a conduit qu'à des troubles civils<sup>48</sup>. Shell**

42 Ruggie, John Gerard, *Just business: multinational corporations and human rights* (New York: W.W. Norton & Co, 2013), p. 10-11.

43 *Ibid.*

44 The Centre For Social Justice et Unseen, « Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill », [www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf](http://www.medaille.co.uk/Further%20information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf).

45 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

46 *Ibid.*

47 *Ibid.*

48 Ruggie, John Gerard, *Just business: multinational corporations and human rights*, (New York: W.W. Norton & Co, 2013), p. 10-11.

a essayé de mettre fin aux tensions en élaborant des programmes de développement communautaire, mais ceux-ci étaient inégalement bénéficiaires et ne bénéficiaient pas à tous les groupes. Les relations entre Shell et la communauté de l'Ogoniland ont continué à se détériorer. Suite à des manifestations de la population Ogoni en 1993, Shell a dû se retirer de l'Ogoniland. Quinze ans plus tard, Shell a également perdu sa licence d'exploitation<sup>49</sup>.

### (C) Coûts opérationnels

Les entreprises qui n'intègrent pas la question des droits de l'homme dans leurs activités s'exposent à des **conséquences négatives en termes de coûts**. Les impacts sur l'environnement et les problèmes sociaux et économiques (distribution des bénéfices d'un projet ou qualité des consultations continues) qui affectent les relations avec la communauté finissent souvent par alourdir les coûts.

### EXEMPLE PRATIQUE

PT Freeport possède l'une des plus importantes mines de cuivre et d'or du monde, en Indonésie. En 2011, 70 % des employés de la mine ont observé une grève de trois mois, la plus longue de toute l'histoire industrielle de l'Indonésie. Dès l'ouverture de la mine et son exploitation, dans les années 1960, les incidents se multiplièrent, qu'il s'agisse d'atteintes aux droits de l'homme ou de dommages environnementaux<sup>50</sup>. En plus des troubles civils durables et des mauvaises relations avec la communauté qui continuent de paralyser la production aujourd'hui, la grève s'est soldée par une perte de 25 % des recettes annuelles. Par ailleurs, l'accord que la direction dut signer prévoyait une augmentation des salaires de 40 % pendant deux ans<sup>51</sup>.

Le fait de ne pas prendre en compte les droits de l'homme peut augmenter les coûts opérationnels, y compris les coûts associés au recrutement, à l'absentéisme, aux arrêts de production, à la sécurité, aux assurances et à la gestion des conflits<sup>52</sup>. La modification des projets, les dégâts matériels, la perte de productivité et les répara-

49 *Ibid.*

50 School of International Service American University: "International Financial Flows: Best Practices for Transnational Investment in Extractive and Land Use Sectors" ("Flujos Financieros Internacionales: Mejores prácticas para la Inversión Transnacional los Sectores Extractivos y de Uso de Tierra"). 2013, p.17. [www.american.edu/sis/gep/upload/WRI-AU-Practicum-Final-Report-5-31-2013.pdf](http://www.american.edu/sis/gep/upload/WRI-AU-Practicum-Final-Report-5-31-2013.pdf). (en anglais).

51 *Ibid.*, p.35.

52 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

tions peuvent encore gonfler les coûts<sup>53</sup>. Et ces coûts, auxquels il faut ajouter les coûts liés au temps de travail du personnel reporté sur les opérations, ne sont souvent pas pris en compte.

Les coûts de sécurité engagés pour protéger le personnel et les installations, particulièrement dans les zones de conflit ou dans les régions instables, peuvent être extrêmement élevés. Même si les politiques en faveur des droits de l'homme ne suppriment pas le besoin de mesures de sécurité, il est prouvé que les bonnes pratiques en matière de droits de l'homme et le respect des directives internationales régissant les dispositifs de sécurité réduisent les cas de sabotage et d'enlèvement et donc, les coûts<sup>54</sup>.

Des recherches menées par le centre SHIFT<sup>55</sup> ont établi que le coût le plus lourd pour une entreprise correspond au manque à gagner lié aux projets, aux plans de développement ou aux ventes non réalisés<sup>56</sup>. SHIFT a estimé qu'un projet majeur d'exploitation minière avec des dépenses en capital comprises entre trois et cinq milliards de dollars US fera face à des coûts d'environ 20 millions de dollars par semaine en retard de production, en valeur actuelle nette, principalement dus à la perte de ventes<sup>57</sup>.

#### EXEMPLE PRATIQUE

**En 2010, un retard de construction de neuf mois a généré 750 millions de dollars US de coûts supplémentaires pour une mine d'Amérique latine. Une autre entreprise a perdu 100 millions de dollars par an en raison d'arrêts d'exploitation engendrés par un conflit avec la communauté locale<sup>58</sup>.**

53 Rachel Davis et Daniel M. Franks, « Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector », *Rapport Corporate Social Responsibility Initiative n° 66*, (Cambridge, MA: Harvard Kennedy School, 2014), p. 15, [www.hks.harvard.edu/mrcbg/CSRI/research/Costs%20of%20Conflict\\_Davis%20%20Franks.pdf](http://www.hks.harvard.edu/mrcbg/CSRI/research/Costs%20of%20Conflict_Davis%20%20Franks.pdf).

54 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

55 SHIFT est un centre indépendant à but non lucratif spécialisé dans les domaines de l'entreprise et des droits de l'homme qui travaille avec des entreprises, des gouvernements, des organisations internationales et des parties prenantes afin de faire mettre en pratique les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

56 Rachel Davis et Daniel M. Franks, « Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector », *Rapport Corporate Social Responsibility Initiative n° 66*, (Cambridge, MA: Harvard Kennedy

57 *Ibid*, p 8.

58 *Ibid*, p 19.

### (D) Coûts des procès

Les coûts des procès pour des questions de droits de l'homme, y compris les coûts des règlements à l'amiable, deviennent trop importants pour que les entreprises les ignorent. Il est également onéreux, voire impossible dans certains cas, de regagner la confiance perdue suite à un procès. Les entreprises peuvent chercher à éviter ces coûts en mettant en oeuvre des politiques et des pratiques qui reconnaissent et résolvent les problèmes liés aux droits de l'homme<sup>59</sup>.

À ce jour, la plupart des affaires d'atteinte aux droits de l'homme impliquant des entreprises ont été jugées en vertu de la loi américaine sur les actions en responsabilité délictuelle des étrangers (*Alien Tort Claims Act*). La récente décision de la Cour suprême dans l'affaire *Kiobel* pourrait toutefois réduire l'afflux de ces affaires (voir page 83)<sup>60</sup>. Des procédures judiciaires ont également été entamées pour des affaires de violations des droits de l'homme extraterritoriales au Royaume-Uni, en Belgique, au Canada et en Australie.

#### EXEMPLE PRATIQUE

En 2007, l'entreprise Chiquita a reconnu avoir effectué des versements au groupe terroriste United Self-Defense Forces of Colombia (USDF) de 1997 à 2004. Chiquita a été condamnée à verser une amende de 25 millions de dollars US en réponse à une plainte pénale. Une série de procès ont par ailleurs été intentés au motif que Chiquita se serait rendue complice d'exécutions extrajudiciaires, d'actes de torture, de disparitions forcées, de crimes contre l'humanité et de crimes de guerre perpétrés par l'USDF<sup>61</sup>. Une de ces plaintes, portée par des travailleurs du secteur bananier, des syndicalistes, des activistes sociaux et des militants politiques ciblés par l'USDF, a été déposée auprès d'un tribunal fédéral américain en 2007 en vertu de l'*Alien Tort Claims Act*. Trois autres affaires similaires, déposées auprès d'autres tribunaux fédéraux en 2007, sont venues renforcer la plainte.

En 2008, une poursuite a en outre été engagée au sujet de paiements que Chiquita a reconnu avoir effectués à un autre groupe paramilitaire, les Revolutionary Armed Forces of Colombia (FARC), également qualifié de groupe terroriste. Cette plainte portait sur le soutien que

59 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

60 *Ibid.*

61 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Chiquita Lawsuits (re Colombia) », [businesshumanrights.org/en/chiquita-lawsuits-re-colombia](http://businesshumanrights.org/en/chiquita-lawsuits-re-colombia).

Chiquita aurait apporté à des actions de ce groupe, qui se sont soldées par la mort de cinq missionnaires<sup>62</sup>.

En 2011, deux nouveaux procès ont été intentés au nom de 931 personnes au sujet de l'USDF et des FARC. La même année, les affaires contre Chiquita ont été rassemblées en un seul dossier portant sur l'assassinat présumé de 4 000 Colombiens. Le tribunal a rejeté la demande de Chiquita pour que l'affaire soit classée.

En 2012, le juge a estimé que le tribunal pouvait examiner les plaintes sous l'angle du droit colombien, mais Chiquita a fait appel de cette décision et a obtenu gain de cause. Une Cour d'appel a alors considéré qu'elle n'était pas compétente pour rendre une décision étant donné que les faits incriminés s'étaient déroulés en dehors des États-Unis<sup>63</sup>.

En 2014, le requérant a demandé à ce que l'affaire soit de nouveau examinée par la Cour d'appel. La Cour suprême des États-Unis a refusé d'examiner la plainte en avril 2015<sup>64</sup>. En dépit de la décision finale de ne pas examiner la plainte, il faut tout de même relever qu'il s'agit de la première affaire à être parvenue jusqu'à la Cour suprême depuis l'affaire Kiobel<sup>65</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

En 2008 et 2009, deux fuites de pétrole majeures ont eu lieu à Bodo, dans l'Ogoniland, au Nigéria. Shell n'a assumé la responsabilité des fuites qu'en 2011, prétextant d'abord qu'elles étaient dues à un sabotage. La chronologie et le volume déversé étaient controversés. Shell prétend avoir découvert la première fuite deux mois seulement après qu'elle a eu lieu. Lors d'un jugement préliminaire rendu en 2014, il a été estimé que Shell pouvait être tenue responsable des dommages et des coûts de nettoyage. Après six ans de litiges et trois ans de bataille juridique, la communauté Bodo a été indemnisée à hauteur de 55 millions de livres sterling dans le cadre d'un accord à l'amiable, après s'être vu proposer une offre initiale de 4 000 livres : 35 millions ont été versées aux personnes touchées et les 20 millions restants ont

*Suite page suivante*

62 *Ibid.*

63 Lawrence Hurley, « U.S. top court rejects Colombian Chiquita human rights suit », Reuters, 20 avril 2015, [www.reuters.com/article/2015/04/20/us-usa-court-rights-idUSKBN0NB11520150420](http://www.reuters.com/article/2015/04/20/us-usa-court-rights-idUSKBN0NB11520150420).

64 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Chiquita Lawsuits (re Colombia) », [businesshumanrights.org/en/chiquita-lawsuits-re-colombia](http://businesshumanrights.org/en/chiquita-lawsuits-re-colombia).

65 Lawrence Hurley, « U.S. top court rejects Colombian Chiquita human rights suit », Reuters, 20 avril 2015.

été reversés à la communauté<sup>66</sup>. Ce dédommagement est l'un des plus importants jamais versés pour des dégâts environnementaux et constitue le premier paiement compensatoire versé à des individus à la suite d'un déversement de pétrole au Nigéria<sup>67</sup>.

### (E) Contestation des actionnaires et des investisseurs

Les institutions de financement doivent comprendre et évaluer les risques commerciaux des entreprises qu'elles financent, y compris les risques liés aux droits de l'homme. Une politique des droits de l'homme et des procédures d'évaluation et de gestion des risques minimisent les risques et donnent confiance aux investisseurs<sup>68</sup>. La Banque mondiale, la Société financière internationale (SFI), la Banque asiatique de développement et la Banque européenne pour la reconstruction et le développement mentionnent ces mécanismes d'évaluation des risques dans leurs exigences de gouvernance<sup>69</sup>, sensibilisant ainsi les organisations qu'elles financent à ces questions.

En 2013, un groupe de banques (Barclays, BBVA, Credit Suisse, ING Bank, RBS Group, UBS, UniCredit), appelé le Groupe bancaire de Thoue, a publié un document de réflexion interprétant les Principes directeurs des activités financières : « UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Discussion Paper for Banks on Implications of Principles 16-21 »<sup>70</sup>.

Plus de 30 grandes banques et institutions financières internationales ont adopté les **Principes de l'Équateur**, qui exigent des entreprises qu'elles appliquent des politiques et des procédures internes pour pouvoir bénéficier de financements de la part des institutions financières qui ont adopté les Principes<sup>71</sup>. En outre, plus de 1 300 institutions d'investissement (détenteurs d'actifs, gestionnaires de portefeuille et prestataires de services professionnels) ont adopté les **Principes pour l'investissement responsable**, initiative soutenue par l'ONU<sup>72</sup>. Établis en 2006, ces Principes visent à développer et à encourager les meilleures pratiques dans le domaine de l'investissement responsable parmi les signataires, qui s'engagent à intégrer des questions environnementales, sociales

66 Leigh Day, « Shell agrees £55m compensation deal for Niger Delta community », 7 janvier 2015, [www.leighday.co.uk/News/2015/January-2015/Shell-agrees-55m-compensation-deal-for-Nigeria-Del](http://www.leighday.co.uk/News/2015/January-2015/Shell-agrees-55m-compensation-deal-for-Nigeria-Del).

67 *Ibid.*

68 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

69 *Ibid.*

70 Le groupe bancaire de Thoue, « UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Discussion Paper for Banks on Implications of Principles 16-21 », octobre 2013.

71 Principes de l'Équateur, « About the Equator Principles », [www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep](http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep).

72 Principes pour l'investissement responsable, « Signatories to the Principles for Responsible Investment », [www.unpri.org/signatories/signatories/](http://www.unpri.org/signatories/signatories/).

et de gouvernance dans leurs analyses d'investissement et leurs prises de décision<sup>73</sup>.

Par ailleurs, les bourses demandent de plus en plus fréquemment aux entreprises cotées de rendre publiques des informations environnementales, sociales et de gouvernance et, dans certains cas, des informations relatives aux droits de l'homme<sup>74</sup>.

Enfin, les efforts se multiplient pour aider les investisseurs et les actionnaires à prendre des décisions éclairées quant à la valeur de leurs investissements du point de vue des droits de l'homme. Par exemple, le projet **Corporate Human Rights Benchmark** cherche à évaluer « les performances, les procédures et les politiques relatives aux droits de l'homme des entreprises de premier plan »<sup>75</sup>.

### (F) Mécontentement des employés

Les pratiques commerciales responsables, notamment la transparence et les politiques adéquates en faveur des droits de l'homme, attirent de plus en plus les employés qui privilégient désormais les entreprises responsables par rapport aux autres<sup>76</sup>.

Les entreprises engagées en faveur des droits de l'homme reçoivent plus de candidatures spontanées que les autres<sup>77</sup>. De surcroît, une mauvaise réputation est susceptible de dissuader les postulants. Au lendemain de scandales concernant des questions de gouvernance et de droits de l'homme, les entreprises constatent souvent une recrudescence de questions détaillées sur les droits de l'homme pendant les entretiens d'embauche et une chute du nombre de candidatures<sup>78</sup>.

Par ailleurs, de nombreuses entreprises disent subir une pression de la part des employés et des représentants du personnel, qui souhaitent que la société dans laquelle ils travaillent se comporte comme une « entreprise citoyenne »<sup>79</sup>. Les employés qui sont convaincus que leur entreprise respecte des normes d'éthique élevées font, sans hésitation, état de leur loyauté envers elle et se transforment en d'enthousiastes ambassadeurs<sup>80</sup>.

---

73 Rory Sullivan, Will Martindale, Nick Robins et Helene Winch, « Policy Framework for Long-term Responsible Investment: The Case for Investor Engagement in Public Policy », [www.unpri.org/wp-content/uploads/PRJ\\_Case-for-Investor-Engagement.pdf](http://www.unpri.org/wp-content/uploads/PRJ_Case-for-Investor-Engagement.pdf).

74 Sarah K. Orr, « Emerging Trends In Corporate Sustainability Reporting », Law360, New York, 24 février 2014, p. 2.

75 [business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark](http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark) (en anglais).

76 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

77 *Ibid.*, p. 5.

78 *Ibid.*

79 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), p. 5, [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

80 The Centre For Social Justice and Unseen, « Further Information Transparency in UK Company Supply Chains Bill », [www.medaille.co.uk/Further%20Information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf](http://www.medaille.co.uk/Further%20Information%20on%20the%20Transparency%20in%20Supply%20Chains%20campaign.pdf).

## EXEMPLE PRATIQUE

HESTA, l'une des plus importantes caisses de retraite d'Australie, a récemment retiré ses placements de Transfield, une entreprise gérant des centres de détention extraterritoriaux. HESTA a vendu ses 3 % de participation dans la société Transfield pour une valeur de plus de 18 millions de dollars US<sup>81</sup>. Certains membres de HESTA avaient fait pression pour mettre Transfield à l'index par le biais de contacts directs et des médias sociaux dans le cadre d'une campagne intitulée « HESTA Divest »<sup>82</sup>.

---

81 Sally Rose, « HESTA divests Transfield citing detention centre abuses », *Financial Review*, 18 August 2015, [www.afr.com/news/hesta-divests-transfield-citing-detention-centre-abuses-20150818-gjlkrb](http://www.afr.com/news/hesta-divests-transfield-citing-detention-centre-abuses-20150818-gjlkrb).

82 Voir [hestadivest.net/contact.html](http://hestadivest.net/contact.html) (en anglais) pour plus d'informations.



© Flickr, Waks



# MESURES MINIMALES DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME AU SEIN DES ENTREPRISES

Les entreprises peuvent réduire les risques liés aux atteintes directes et indirectes aux droits de l'homme grâce à divers mécanismes. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent jouer un rôle essentiel en aidant au développement et à la mise en œuvre de ces mécanismes, en particulier en fournissant des informations importantes sur la situation des droits de l'homme sur le terrain.

Ces mécanismes comprennent :

- la **diligence raisonnable** en matière de droits de l'homme ;
- les **politiques** sur les droits de l'homme et la **communication** à ce sujet ;
- les **rapports** sur les droits de l'homme et le suivi ;
- la **consultation** et la **coopération** avec la communauté et les parties prenantes ;
- les mécanismes de réclamation au sein de l'entreprise (voir page 83).

Cette section décrit les mesures minimales qu'une entreprise doit prendre pour respecter les directives internationales sur les entreprises et les droits de l'homme. Elle a pour but d'aider les défenseurs des droits de l'homme à promouvoir l'adoption de ces pratiques auprès des entreprises, notamment en informant ces dernières des pratiques adoptées par leurs pairs.

### Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus que les entreprises doivent appliquer pour identifier, prévenir, réduire et surveiller les incidences de leurs activités sur les droits de l'homme. Elle comprend :

- L'**identification et l'évaluation** des incidences réelles et potentielles des activités et des relations commerciales des entreprises sur les détenteurs de droits ;
- La **prise en compte** des résultats des évaluations des incidences sur les droits de l'homme par le biais de la mise en place de procédures internes ;
- Le **suivi** des performances en matière de droits de l'homme pour vérifier si les incidences négatives sont effectivement traitées ; et

- La **communication** publique sur les réponses des entreprises aux incidences réelles et potentielles de leurs activités sur les droits de l'homme, y compris par le biais de rapports officiels<sup>83</sup>.

L'évaluation précise et systématique du risque d'atteinte aux droits de l'homme lié aux activités d'une entreprise est essentielle pour remédier à ces incidences et incorporer des mécanismes préventifs dans les activités continues<sup>84</sup>. La qualité des évaluations du risque repose en grande partie sur des informations crédibles et régulièrement mises à jour, émanant des gouvernements nationaux et locaux, des entreprises de sécurité, des institutions multilatérales et de la société civile, et partagées de manière transparente entre les uns et les autres<sup>85</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent jouer un rôle très important en fournissant des informations à jour concernant la situation locale, les intérêts de la communauté et l'incidence que les activités de l'**entreprise auront et ont eu sur la communauté**. Par exemple, si une expansion des activités requiert des terrains supplémentaires, les défenseurs des droits de l'homme peuvent aider l'entreprise à déterminer les incidences de cette expansion sur les communautés locales et examiner différentes propositions de projet réduisant ces incidences<sup>86</sup>.

Dans le cadre de l'acquisition de terres et de la réinstallation, par exemple, le processus de diligence raisonnable devrait impliquer la prise en compte des points suivants :

- identifier les incidences probables sur les membres de la communauté locale ;
- recueillir des informations sur les personnes qui seront affectées par un accès temporaire ou permanent aux terres ;
- déterminer les droits fonciers coutumiers et juridiques et traiter les différends locaux au sujet des droits fonciers coutumiers ;
- effectuer des études de base pertinentes sur les terres concernées (études environnementales, par exemple) ; et
- planifier la restauration des moyens de subsistance lors de la réinstallation<sup>87</sup>.

83 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, (New York, Genève, 2011).

84 *Ibid*, p 18..

85 Le Secrétariat des Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme, « Risk Assessments », [www.voluntaryprinciples.org/voluntary-principles/risk-assessment](http://www.voluntaryprinciples.org/voluntary-principles/risk-assessment).

86 Société financière internationale, « Note d'orientation 5, Acquisition de terres et réinstallation involontaire », 1er janvier 2012, p. 1.

87 Société financière internationale, « Note d'orientation 5, Acquisition de terres et réinstallation involontaire », 1er janvier 2012.

Lorsqu'elle envisage de collaborer avec de nouveaux fournisseurs, partenaires de coentreprise ou États d'implantation, une entreprise doit faire preuve de la diligence voulue et examiner les points suivants au sujet du partenaire proposé :

- ses politiques en matière de droits de l'homme (voir plus bas) ; et
- sa réputation et l'historique de ses activités au sein des communautés concernées, notamment les différends ou les procès<sup>88</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

### Rio Tinto Exploration, République Démocratique du Congo

Rio Tinto Exploration (RTX) fait partie d'une coentreprise, le projet Orientale Iron Ore, spécialisée dans la recherche de minerai de fer en République Démocratique du Congo (RDC).

Comme Rio Tinto n'était pas encore implantée en RDC, elle a mis en place une procédure d'« entrée dans un nouveau pays », qui comprenait une évaluation détaillée des risques en matière de droits de l'homme menée avec l'aide d'experts externes<sup>89</sup>. L'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) a procédé à une évaluation documentaire des risques pour les droits de l'homme concernant les activités en RDC et a déterminé que l'historique des violations des droits de l'homme passées dans la région posait un risque majeur<sup>90</sup>. L'évaluation a permis d'identifier d'autres problèmes relatifs aux droits de l'homme, notamment l'absence de dispositifs de sécurité et d'une procédure de plainte, et le manque de coopération avec les peuples autochtones. Les recommandations de l'IDDH ont été intégrées aux plans de gestion qui incluaient des stratégies préventives pour limiter les risques<sup>91</sup>.

RTX a également engagé un consultant externe, spécialiste du contexte minier en RDC, pour qu'il dispense une formation sur les droits de l'homme, adaptée aux besoins des employés<sup>92</sup>.

*Remarque : l'exemple ci-dessus est tiré de sources émanant de Rio Tinto.*

88 *Ibid.*

89 Rio Tinto, « Human Rights training in the DRC », [www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human\\_rights.html](http://www.riotinto.com/sustainabledevelopment2011/governance/human_rights.html).

90 Rio Tinto, « Pacte mondial des Nations Unies, Communication sur le progrès 2009 », Rapport, 2012, p. 4, [www.riotinto.com/sustainabledevelopment2013/\\_pdf/ungc\\_2009.pdf](http://www.riotinto.com/sustainabledevelopment2013/_pdf/ungc_2009.pdf).

91 *Ibid.*, p. 5.

92 Rio Tinto, rapport intitulé « Pourquoi les droits de la personne importent-ils ? », janvier 2013, p. 64, [www.riotinto.com/documents/6178\\_RT\\_HRG\\_FRENCH\\_AW\\_LR.pdf](http://www.riotinto.com/documents/6178_RT_HRG_FRENCH_AW_LR.pdf).

---

## Politique en matière des droits de l'homme

Les entreprises doivent disposer d'une politique en matière de droits de l'homme qui énonce leurs engagements en matière de droits de l'homme<sup>93</sup>. Dans les grandes lignes, une politique des droits de l'homme définit publiquement les responsabilités, les engagements et les attentes d'une entreprise en matière de droits de l'homme, et doit être adaptée à la taille de l'entreprise et au contexte dans lequel cette dernière opère<sup>94</sup>. La politique devrait couvrir :

- les relations avec les communautés locales et les défenseurs des droits de l'homme ;
- l'acquisition de terres requises pour le fonctionnement de l'entreprise ;
- les mesures de sécurité nécessaires aux activités ; et
- les normes et les droits du travail qui s'appliquent aux employés et aux sous-traitants engagés pour le besoin des activités<sup>95</sup>.

Selon les Principes directeurs, cette politique doit :

- **être approuvée** au plus haut niveau de l'entreprise ;
- être établie en recourant aux **compétences internes et/ou externes** nécessaires ;
- **énoncer ce que l'entreprise attend** du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties liées à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme ;
- être **accessible au public** et **communiquée** à l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et des autres parties concernées, en interne et en externe ;
- être reprise dans les **politiques et procédures opérationnelles** afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise ; et
- **faire l'objet d'un suivi continu** afin de vérifier sa mise en œuvre<sup>96</sup>.

Les bonnes pratiques impliquent également la prise de mesures pour intégrer la politique en matière des droits de l'homme d'une entreprise dans les contrats que l'entreprise passe avec des tierces parties<sup>97</sup>. Dans le domaine des normes du travail, par exemple, des mesures doivent être prises, en plus des principes de la Déclaration de l'OIT<sup>98</sup>, en vue de :

---

93 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, (New York, 2011), Article 16, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

94 *Ibid.*

95 *Ibid.*, Commentaire de l'Article 16.

96 *Ibid.* Article 16.

97 *Ibid.* Commentaire de l'Article 16, p. 17.

98 Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective ; élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; abolition effective du travail des enfants ; élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- veiller à ce que les employés aient la possibilité d'adhérer à des syndicats et de négocier efficacement les conditions de travail, tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
- veiller à ce que les fournisseurs et les tierces parties mettent en œuvre des procédures adéquates pour empêcher le recrutement de mineurs et qu'ils contrôlent les conditions de travail pour lutter contre le travail forcé ; et
- exiger des fournisseurs et des tierces parties l'application de politiques et de procédures visant à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail.

Une entreprise doit vérifier les performances de ses sous-traitants par rapport à ses politiques en matière de droits de l'homme et prendre les mesures qui s'imposent en vue de combler les éventuelles lacunes<sup>99</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent apporter un concours précieux aux entreprises pour assurer ce suivi.

Dans son rapport présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015, le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme a formulé un certain nombre de recommandations à l'intention des États et des entreprises afin qu'ils prennent en compte la vulnérabilité particulière des défenseurs qui travaillent dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme<sup>100</sup>. Les États comme les entreprises ont tout intérêt à inclure les défenseurs des droits de l'homme dans les processus de diligence raisonnable et d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme dans le cadre des projets majeurs, étant donné qu'une coopération efficace en amont peut leur éviter de s'exposer aux risques relatifs aux droits de l'homme et de devoir assumer les coûts associés.

## EXEMPLE PRATIQUE

Adoptée en 2010, la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement exige que les revendeurs et fabricants travaillant dans l'État de Californie et générant plus de 100 millions de dollars US en recettes annuelles brutes rendent publics leurs efforts pour éradiquer l'esclavage et la traite des êtres humains des chaînes d'approvisionnement directes pour les biens offerts à la vente. Ces informations doivent être publiées sur le site Internet du revendeur ou du fabricant, sous la forme d'un lien ostensible et facile d'accès sur la page d'accueil<sup>101</sup>. Toutefois, cette obligation n'est pas toujours respectée dans la pratique<sup>102</sup>.

99 Sheldon Leader, David Ong, *Global Project Finance, Human Rights and Sustainable Development* (Cambridge University Press, Septembre 2013).

100 Voir le rapport qui sera présenté lors de la 70e session de l'Assemblée générale, [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx).

101 The Corporate Social Responsibility Newswire, « 85 firms still 'silent' on California Transparency in Supply Chains Act », [www.csrwire.com/press\\_releases/36712-85-firms-still-silent-on-California-Transparency-in-Supply-Chains-Act](http://www.csrwire.com/press_releases/36712-85-firms-still-silent-on-California-Transparency-in-Supply-Chains-Act).

102 *Ibid.*

---

## Évaluation des incidences sur les droits de l'homme

L'évaluation des incidences sur les droits de l'homme est une composante importante et utile de la procédure de diligence raisonnable. Elle permet d'identifier, de mesurer et/ou d'empêcher les impacts sur les droits de l'homme, réels ou potentiels, provoqués par une activité commerciale ou un projet d'investissement spécifique, ou résultant de politiques, lois ou programmes gouvernementaux<sup>103</sup>. Une évaluation des incidences mesure la différence entre les engagements pris par l'État (droits de l'homme en théorie) et la possibilité réelle qu'ont les individus, les groupes et les communautés de mettre ces droits en pratique (droits de l'homme dans la pratique)<sup>104</sup>. Une telle évaluation peut être utilisée pour analyser les activités dont le but est spécifiquement d'améliorer la situation des droits de l'homme et celles qui peuvent avoir un impact positif ou négatif sur les droits de l'homme sans que cela fasse partie de leur objectif<sup>105</sup>.

Réalisée en février 2013 à la demande du Fonds d'affectation spéciale des pays nordiques et de la Banque mondiale, l'étude intitulée *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with Other Forms of Assessments and Relevance for Development* (Évaluations des incidences sur les droits de l'homme : Un examen de la littérature, des différences avec d'autres formes d'évaluations et de la pertinence pour le développement) analyse la littérature existante sur les outils d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme afin d'identifier les éléments essentiels de ce type d'évaluation<sup>106</sup>. Aux fins du présent document, il est important de noter que l'un des aspects essentiels d'un outil d'évaluation des incidences est la participation efficace des détenteurs de droits. Leur participation est essentielle non seulement pour garantir la qualité de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme, mais aussi pour que l'ensemble des parties prenantes considèrent les résultats comme légitimes<sup>107</sup>.

---

103 Human Rights Impact Resource Centre, « Overview », site en anglais consulté le 19 novembre 2013, [www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview](http://www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview); *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with Other Forms of Assessments and Relevance for Development* (étude réalisée à la demande du Fonds d'affectation spéciale des pays nordiques et de la Banque mondiale, février 2013); outils d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme de NomoGaia, site en anglais consulté le 14 janvier 2014, [nomogaia.org/tools](http://nomogaia.org/tools).

104 Human Rights Impact Resource Centre. « Introduction to Human Rights Impact Assessment », [www.humanrightsimpact.org/fileadmin/hria\\_resources/Introduction\\_to\\_Human\\_Rights\\_Impact\\_Assessment.pdf](http://www.humanrightsimpact.org/fileadmin/hria_resources/Introduction_to_Human_Rights_Impact_Assessment.pdf) (en anglais).

105 Human Rights Impact Resource Centre, « Overview », site en anglais consulté le 19 novembre 2013, [www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview](http://www.humanrightsimpact.org/hria-guide/overview). *Human Rights Impact Assessments: A Review of the Literature, Differences with Other Forms of Assessments and Relevance for Development* (étude réalisée à la demande du Fonds d'affectation spéciale des pays nordiques et de la Banque mondiale, février 2013); outils d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme de NomoGaia, site en anglais consulté le 14 janvier 2014, [nomogaia.org/tools](http://nomogaia.org/tools).

106 *Ibid*; pour un résumé, voir « Evaluating Human Rights Impact Assessments of Projects », [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf), p. 50.

107 « Evaluating Human Rights Impact Assessments of Projects », [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf), p. 50.

## EXEMPLE PRATIQUE

Droits et Démocratie Canada a élaboré un outil local d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme appelé « Droits Devant ». Basé sur une approche participative, cet outil se concentre sur le point de vue et les préoccupations des communautés concernées au sujet de la mise en oeuvre des droits de l'homme. Accessible, pratique et interactif, le guide Droits Devant a été utilisé par Oxfam et d'autres ONG, organisations communautaires et communautés pour organiser des projets pilotes<sup>108</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

### Coopération entre TVI Resource Development et les communautés locales aux Philippines<sup>109</sup>

TVI, une société minière basée au Canada, était en conflit depuis longtemps avec des communautés autochtones vivant près d'une mine de cuivre à Mindanao. La communauté estimait que son consentement informé au projet de développement n'avait pas été obtenu de manière régulière. TVI a alors élaboré un mécanisme basé sur les structures traditionnelles de la communauté pour traiter les plaintes ou réclamations.

En vertu de ce mécanisme, les membres de la communauté peuvent adresser des plaintes au Conseil tribal des anciens, un conseil traditionnel local, qui invite ensuite les représentants de l'entreprise à en discuter à l'occasion d'une réunion du Conseil<sup>110</sup>. TVI examine les plaintes et, si nécessaire, engage des consultants indépendants. Des désaccords sont survenus au sujet des droits fonciers, des droits des peuples autochtones sur les domaines ancestraux, de la perte des moyens de subsistance et du déplacement<sup>111</sup>. Les différends actuels sont résolus par l'intermédiaire des audiences du Conseil ou du système juridique des Philippines.

L'entreprise estime que cette façon de procéder a amélioré la confiance entre TVI et la communauté locale<sup>112</sup>.

*Suite page suivante*

108 Oxfam America, « Community-based Human Rights Impact Assessment Initiative », *policypractice*. [oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative](http://oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative).

109 Institut international pour l'environnement et le développement, « Dispute or Dialogue? Community perspectives on company-led grievance mechanisms », 2013, p. 121-126, [pubs.iied.org/pdfs/I6529IIED.pdf](http://pubs.iied.org/pdfs/I6529IIED.pdf).

110 *Ibid*, p 124.

111 *Ibid*, p 125.

112 *Ibid*, p 126.

*Remarque : Il est important de noter qu'un nombre élevé d'exécutions extrajudiciaires de défenseurs des droits de l'homme ont été commises dans la région dans laquelle TVI intervient, le mécanisme de plainte décrit plus haut se révélant inadapté en cas de telles violations<sup>113</sup>. En pareils cas, l'État a l'obligation légale de s'assurer que des enquêtes sérieuses et indépendantes seront conduites sur les assassinats, et que leurs auteurs rendront des comptes. De son côté, TVI a l'obligation légale de mener toutes les recherches et prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer qu'il n'est pas impliqué, de manière directe ou indirecte, dans ces assassinats, et qu'il coopérera entièrement à l'enquête.*

## Suivi et rapports sur les droits de l'homme

### Suivi et évaluation

Suivi et évaluation sont essentiels pour :

- **évaluer la conformité** avec les politiques, normes et engagements internes et externes, et mesurer les progrès accomplis en la matière ;
- **déterminer** si des **répercussions sur les droits de l'homme ont eu lieu**, si elles se sont produites de manière systématique, si elles ont eu des conséquences et si celles-ci sont prises en compte ;
- identifier **si les mesures de réduction des risques sont efficaces** et, si elles ne le sont pas, chercher à savoir pourquoi et engager des mesures correctives ;
- identifier si des alertes précoces de violations de droits de l'homme sont **signalées à la direction** et, dans le cas contraire, donner des conseils sur les moyens à mettre en œuvre pour remédier au problème ;
- assurer la **transparence et garantir que les responsables rendent compte de leurs actes**<sup>114</sup>.

Les défenseurs des droits de l'homme encouragent les entreprises à veiller à ce que cette surveillance soit crédible et, dans l'idéal, à ce qu'elle soit menée par des évaluateurs auxquels les communautés concernées font confiance et qu'elles approuvent. Le dialogue avec les entreprises qui n'utilisent que des mécanismes internes peut être plus difficile à établir. En outre, le poids et la crédibilité des pratiques de surveillance de ces entreprises seront probablement plus souvent sujets à questionnement. Les institutions financières qui ont adopté les Principes de l'Équateur peuvent être soumises à des examens de conformité indépendants, en vue de vérifier la conformité d'un projet particulier aux Principes, et à des procé-

113 Mark A. Cadiz, « Philippines: A blind eye to human rights violations », *The Philippines Reporter*, 22 décembre 2014, [philippinereporter.com/2014/12/22/philippines-a-blind-eye-to-human-rights-violations/](http://philippinereporter.com/2014/12/22/philippines-a-blind-eye-to-human-rights-violations/).

114 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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, (New York, Genève, 2011), p. 14-15, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

dures de surveillance et d'établissement de rapports sur toute la durée d'un crédit<sup>115</sup>.

### *Rapports sur les droits de l'homme*

Les entreprises devraient établir des rapports réguliers, en interne comme en externe, sur les aspects négatifs et positifs de leurs pratiques en matière de droits de l'homme en vue de faciliter le dialogue sur les droits de l'homme et de renforcer la responsabilité<sup>116</sup>.

Les entreprises peuvent hésiter à rendre compte publiquement des incidences de leurs activités sur les droits de l'homme et de leurs processus de diligence raisonnable en raison de sensibilités commerciales, de responsabilité juridique potentielle et/ou de risques pour leur réputation. Pourtant, les Principes directeurs des Nations Unies stipulent que « les entreprises dont les activités ou le contexte opérationnel posent des risques d'incidences négatives graves sur les droits de l'homme devraient rendre compte officiellement des moyens qu'elles mettent en œuvre pour y remédier »<sup>117</sup>. De plus, toute entreprise ayant signé le Pacte mondial des Nations Unies est tenue de faire une déclaration annuelle **publique** à l'intention des parties prenantes sur ses progrès dans la mise en œuvre des *Principes du Pacte*<sup>118</sup>.

Les rapports externes doivent être accessibles et fournir suffisamment d'informations pour permettre aux parties prenantes d'évaluer les performances de l'entreprise en matière de droits de l'homme<sup>119</sup>. Les stratégies de communication doivent garantir que les informations sont mises à disposition par le biais de différents supports et dans différentes langues ; qu'elles sont culturellement adaptées ; qu'elles sont adaptées aux hommes et aux femmes ; qu'elles sont accessibles par toutes les parties prenantes ; et qu'elles ne créent pas de risque pour les parties concernées<sup>120</sup>.

---

115 Principes de l'Équateur, « What Steps do Equator Principles Financial Institutions Take to Ensure the Equator Principles are Followed? », [www.equator-principles.com/index.php/about-ep/governance-and-management/42-about/frequently-asked-questions/23-what-steps-do-equator-principles-financial-institutions-take-to-ensure-the-equator-principles-are-followed](http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/governance-and-management/42-about/frequently-asked-questions/23-what-steps-do-equator-principles-financial-institutions-take-to-ensure-the-equator-principles-are-followed).

116 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), Article 21, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

117 *Ibid.*

118 Pacte mondial des Nations Unies et Stichting Global Reporting Initiative, « Making the Connection: Using the GRI G4 Guidelines to Communicate Progress on the UN Global Compact Principles », p. 4, [www.globalreporting.org/resource/library/UNGC-G4-linkage-publication.pdf](http://www.globalreporting.org/resource/library/UNGC-G4-linkage-publication.pdf).

119 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), p. 23-24, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

120 *Ibid.*, p 20.

La demande croissante adressée aux entreprises pour davantage de transparence en matière de droits de l'homme a conduit à une tendance parallèle, qui consiste à imposer la présentation de rapports non financiers pour obliger les responsables de violations à rendre des comptes. Plusieurs gouvernements ont adopté une loi ou modifié la législation existante pour obliger les entreprises à communiquer sur ces questions. Le Royaume-Uni a modifié sa Loi sur les sociétés afin d'exiger des entreprises qu'elles communiquent sur les questions des droits de l'homme dans des rapports annuels<sup>121</sup> ; comme mentionné précédemment, les bourses, notamment NYSE Euronext et le NASDAQ, demandent maintenant aux entreprises cotées de divulguer des informations environnementales, sociales et de gouvernance<sup>122</sup> ; la Loi américaine Dodd-Frank relative à la réforme de Wall Street et à la protection des consommateurs oblige toutes les sociétés pétrolières, gazières et minières enregistrées auprès de la SEC (Securities and Exchange Commission) à rendre compte publiquement de tous les paiements versés aux gouvernements étrangers et des mesures de diligence raisonnable appliquées aux chaînes d'approvisionnement<sup>123</sup>. Certains amendements ont été très controversés et la SEC, soumise à de fortes pressions, n'a jusqu'à présent pas adopté les réglementations nécessaires pour mettre en œuvre ces obligations<sup>124</sup>.

#### EXEMPLE PRATIQUE

**En avril 2014, le Parlement européen a formulé des directives concernant la divulgation d'informations non financières et portant sur la diversité par certains grands groupes et entreprises. Ces directives requièrent que les entreprises fournissent, dans leur rapport de gestion, des informations sur les politiques, les risques et les résultats obtenus en ce qui concerne les questions environnementales, les questions sociales et de personnel, le respect des droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la subornation, et la diversité au sein de leur conseil d'administration. Le but est de fournir aux investisseurs et aux autres parties prenantes un tableau plus complet des performances d'une entreprise.**

**Les nouvelles règles ne s'appliqueront qu'à certaines grandes entreprises de plus de 500 employés. Il s'agit de sociétés cotées, ainsi que d'autres entités d'intérêt**

121 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « United Kingdom », [business-humanrights.org/fr/node/117317](http://business-humanrights.org/fr/node/117317).

122 Aarti Ramachandran, « Reporting on Human Rights Performance, a new era? », 7 octobre 2014, [www.contextsustainability.com/reporting-on-human-rights-performance-a-new-era/](http://www.contextsustainability.com/reporting-on-human-rights-performance-a-new-era/).

123 U.S. Securities and Exchange Commission, « Specialized Corporate Disclosure », [www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/speccorpdisclosure.shtml](http://www.sec.gov/spotlight/dodd-frank/speccorpdisclosure.shtml).

124 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Lobbying 'seeking to undermine' Dodd-Frank conflict minerals legislation », [business-humanrights.org/en/conflict-peace/conflict-minerals/lobbying-seeking-to-undermine-dodd-frank-conflict-minerals-legislation](http://business-humanrights.org/en/conflict-peace/conflict-minerals/lobbying-seeking-to-undermine-dodd-frank-conflict-minerals-legislation).

public, comme des banques, des compagnies d'assurance et d'autres entreprises désignées par les États membres en raison de leurs activités, de leur taille ou de leur nombre d'employés. Environ 6 000 grands groupes et entreprises sont ainsi concernés dans l'Union européenne.

Les entreprises sont libres, dans une certaine mesure, de communiquer les informations pertinentes de la façon qu'elles considèrent la plus utile ou dans un rapport distinct.

## EXEMPLE PRATIQUE

En juin 2013, le Gouvernement américain a lancé l'initiative « Burma responsible investment reporting requirements », un ensemble de règles élaborées à la lumière des réformes engagées par le Gouvernement du Myanmar qui visent à servir d'exemple en matière d'investissement responsable et à susciter une vague de changement positif au Myanmar.

Ces règles comportent deux obligations principales :

**1** Tout ressortissant américain (entité juridique ou individu) qui entreprend de nouveaux investissements ou qui exerce des droits en vertu d'un accord conclu avec Myanmar Oil and Gas Enterprise (MOGE) doit informer le Département d'État de cet accord ;

**2** Tout ressortissant américain effectuant un investissement de plus de 500 000 dollars US doit soumettre deux rapports

(a) Un rapport public comprenant des informations sur les incidences sur les droits de l'homme et l'environnement, l'utilisation de services de sécurité, l'acquisition de terres et les rapports financiers ; et

(b) Un rapport à l'intention du Gouvernement des États-Unis faisant en outre état des mesures de prévention et de réduction des risques et de toute communication avec des groupes militaires ou paramilitaires<sup>125</sup>.

*Suite page suivante*

<sup>125</sup> Département d'État américain, « Fact Sheet: Burma Responsible Investment Reporting Requirements », 19 juin 2013, [www.humanrights.gov/dyn/fact-sheet-burma-responsible-investment-reporting-requirements.html](http://www.humanrights.gov/dyn/fact-sheet-burma-responsible-investment-reporting-requirements.html).

Si l'initiative a été accueillie avec enthousiasme par les ONG, des préoccupations demeurent concernant le marquage contre-productif d'informations comme « confidentielles », le montant seuil déclenchant l'obligation de présenter des rapports, la communication d'informations sur les politiques et les directives qui ne sont pas fondées sur la pratique, l'absence d'obligation de fournir des informations sur les partenaires commerciaux, la possibilité pour les entreprises de contourner l'obligation de présenter des rapports en raison d'un vocabulaire inadapté et l'intégration insuffisante des normes internationales, notamment en ce qui concerne les droits fonciers.<sup>126</sup>

Dans le cadre de son Initiative en matière de présentation de rapports et d'assurance, SHIFT a mené une recherche et une consultation sur la présentation de rapports par les entreprises aux parties prenantes externes. Ces travaux ont montré que le manquement d'une entreprise à ses obligations en matière de droits de l'homme est une information considérée comme « importante » par toutes les parties prenantes, y compris les investisseurs et les détenteurs de droits, et qui doit être mentionnée dans le rapport de l'entreprise et lors de l'examen dudit rapport<sup>127</sup>.

L'importance relative d'une information est l'un des principes de base du domaine des rapports financiers aux États-Unis. Elle qualifie les informations qu'il est important de divulguer afin de rendre compte de la situation financière et des performances opérationnelles réelles d'une entreprise<sup>128</sup>. La Cour suprême des États-Unis a conclu que le seuil d'importance relative était atteint lorsqu'il existait « une possibilité importante que la divulgation du fait omis soit considérée par l'investisseur raisonnable comme modifiant de façon importante la vue d'ensemble des informations rendues publiques »<sup>129</sup>.

Du point de vue de l'intérêt public, une société civile informée peut utiliser les informations contenues dans les rapports sur les incidences sur les droits de l'homme pour renforcer ses stratégies de responsabilisation des entreprises<sup>130</sup>.

---

126 Accountability Counsel et al, « Joint Comment on the Proposed Reporting Requirements on Responsible Investment in Burma », Mars 2013, [www.earthrights.org/sites/default/files/Burma-Reporting-Requirements-Joint-NGO-Submission-March-25-2013.pdf](http://www.earthrights.org/sites/default/files/Burma-Reporting-Requirements-Joint-NGO-Submission-March-25-2013.pdf).

127 *Ibid*, p 43.

128 Alejandro González, *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects, background, best practices and opportunities*, (Poder, décembre 2014, Mexico/ New York), p. 107, [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf).

129 *Ibid*, p 31.

130 *Ibid*, p 27.

## EXEMPLE PRATIQUE

L'organisation Sustainability Accounting Standards Board a créé et diffusé des normes pour les entreprises qui effectuent des transactions sur les marchés boursiers américains, demandant la divulgation des informations importantes sur la durabilité de leurs activités dans l'intérêt des investisseurs et du public. Le but de cette initiative est d'améliorer la qualité et l'utilité des rapports sur la durabilité en développant des normes spécifiques qui découlent des questions importantes particulières associées à un secteur donné<sup>131</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

En août 2007, Anglo American, BHP Billiton et Xstrata, les propriétaires de la mine de charbon de Cerrejon, ont fait réaliser une « étude sociale » des engagements sociaux passés et présents du site minier par un groupe d'experts indépendants afin d'évaluer l'impact social de la mine. Les recommandations du groupe d'experts ont apporté des solutions à un certain nombre de problèmes hérités du passé concernant, notamment, des préoccupations et des griefs relatifs à la réinstallation forcée de la communauté de Tabaco en 2000 - 2001<sup>132</sup>.

En 2008, l'entreprise a mis au point un plan d'action pour donner suite aux résultats de l'étude<sup>133</sup>. Depuis, l'entreprise publie un rapport annuel sur les progrès accomplis. Les défenseurs des droits de l'homme constatent un certain succès de l'étude sociale, notamment une amélioration des politiques de réinstallation. Cependant, les recommandations n'ont pas été appliquées de manière satisfaisante et aucun nouveau logement n'a été construit.

Comme le mentionne un rapport de DanWatch datant de mai 2010, la plupart des 350 familles de la ville de Tabaco vivent encore aujourd'hui dans des conditions de personnes déplacées<sup>134</sup>.

131 *Ibid*, p 42.

132 Conseil international des mines et métaux, « Les Droits de l'homme dans l'industrie des mines et des métaux : Comment examiner et résoudre les préoccupations et les griefs à l'échelle locale » (rapport d'octobre 2009), [www.icmm.com/document/931](http://www.icmm.com/document/931), p. 20.

133 Carrejon, « Independent third party review information », [www.cerrejon.com/site/english/sustainable-development-%E2%80%A2social-responsibility/performance/third-party-review-of-social-programs.aspx](http://www.cerrejon.com/site/english/sustainable-development-%E2%80%A2social-responsibility/performance/third-party-review-of-social-programs.aspx).

134 DanWatch, « The Curse of Coal: our coal consumption causes diseases, pollution, and poverty in Colombia », mai 2010, [www.mutiwatch.ch/cm\\_data/100505\\_danwatch\\_cerrejon.pdf](http://www.mutiwatch.ch/cm_data/100505_danwatch_cerrejon.pdf).

## EXEMPLE PRATIQUE

BP a identifié des risques pour les droits de l'homme associés au maintien de la sécurité sur ses sites en Azerbaïdjan et en Géorgie. L'entreprise a demandé à un cabinet d'avocats international d'évaluer de façon régulière et indépendante la mise en œuvre des Principes volontaires en son sein. Chaque évaluation impliquait la collecte de preuves sur le terrain et un dialogue avec des représentants du Gouvernement, de la sécurité, des ONG, des communautés locales et de BP. Les évaluations sont publiées sur le site Internet de BP<sup>135</sup>.

### Consultation et coopération avec les communautés et les parties prenantes

Les entreprises doivent veiller à coopérer de manière appropriée avec les communautés locales, notamment avec les populations autochtones, à les consulter et à recueillir leur **consentement gratuit, préalable et éclairé** pour toutes les questions qui touchent à leurs terres<sup>136</sup>.

Pour garantir une bonne communication avec une communauté, une entreprise peut devoir faire intervenir des experts impartiaux ou une tierce partie crédible. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent faciliter cette communication.

L'adoption d'une approche basée sur les droits de l'homme aide à rendre la consultation plus productive. Une telle approche doit être **participative ; non discriminatoire ; transparente** (les informations doivent être partagées ouvertement avec la communauté) ; **accessible** (les informations doivent être disponibles sous différentes formes, y compris verbale si le niveau d'instruction de l'interlocuteur est faible, dans des langues et dans des lieux adaptés et sécurisants pour les différents groupes de la communauté<sup>137</sup> ; et engager la **responsabilité de l'entreprise**. La coopération doit être continue, fonctionner **dans les deux sens**, être honnête et ouverte et impliquer une cartographie des parties prenantes (voir description rapide à la page 45)<sup>138</sup>.

135 BP, « Voluntary Principles on Security and Human Rights Implementation Guideline », p. 20, [www.bp.com/content/dam/bp/pdf/sustainability/group-reports/VPs\\_Implementation\\_Guideline\\_Extended\\_Summary.pdf](http://www.bp.com/content/dam/bp/pdf/sustainability/group-reports/VPs_Implementation_Guideline_Extended_Summary.pdf).

136 Les Principes directeurs indiquent qu'il est important de consulter les parties prenantes concernées à différentes étapes clés : lors de l'identification et de l'évaluation des incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme ; lors du suivi des efforts de l'entreprise pour prévenir et gérer ces impacts, et lors de l'établissement des rapports à ce sujet ; et lors de la conception de mécanismes de réclamation efficaces et de processus de réparation.

137 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 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, (New York, Genève, 2011), p. 19-20, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

138 *Ibid.*

Les entreprises peuvent également impliquer d'autres parties prenantes, comme :

- les syndicats représentant leurs employés, eux-mêmes défenseurs des droits de l'homme, concernant la gestion des normes du travail et des questions des droits de l'homme associées ;
- les institutions nationales des droits de l'homme, particulièrement celles qui adhèrent aux Principes de Paris<sup>139</sup>, qui peuvent donner des informations sur la dynamique des communautés et des conflits, identifier les problèmes de droits de l'homme liés au travail dans une zone spécifique et aider à organiser des formations sur les droits de l'homme.



© Flickr Davida3

139 Les principes concernant le statut des institutions nationales (les Principes de Paris) sont un ensemble de normes internationales qui encadrent et guident le travail des institutions nationales des droits de l'homme. Voir [www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx) (en anglais).



## CHAPITRE 4 COOPÉRATION STRATÉGIQUE

---

Cette section se penche sur une série de stratégies utiles pour collaborer et influencer les entreprises, et autres parties prenantes concernées, sur la thématique des entreprises et des droits de l'homme. La réflexion y est nourrie d'une part, par la contribution de cabinets d'avocats spécialisés sur les questions commerciales qui ont enrichi cette publication de leur longue expérience en matière de collaboration et conseils auprès de clients d'entreprises; d'autre part, par les trente années d'expérience d'ISHR en matière de conseils auprès des défenseurs des droits de l'homme. Les stratégies présentées ne sont pas exhaustives. Elles peuvent également se révéler plus ou moins pertinentes et applicables en fonction du contexte dans lequel les défenseurs travaillent ainsi que des objectifs qu'ils poursuivent.

---

### **Comment coopérer en vue de prévenir et de limiter les violations des droits de l'homme par les entreprises**

#### *(A) Évaluation du contexte*

Avant de chercher à entrer en contact avec une entreprise au sujet d'une violation perçue des droits de l'homme, les défenseurs sont encouragés à prendre la mesure des risques qu'ils encourrent et qu'ils font encourir aux autres. Que savez-vous de cette entreprise et de ces dirigeants ? Comment l'entreprise a-t-elle réagi aux critiques par le passé ? Que savez-vous des agences locales de maintien de l'ordre et de leur volonté à protéger les individus ? Êtes-vous au courant de problèmes de corruption dans les services locaux de maintien de l'ordre ou les organismes publics, ou suspectez-vous de tels problèmes ? De quelle liberté la presse dispose-t-elle au sein de votre communauté pour émettre des critiques sur des sujets potentiellement gênants pour une entreprise ou un gouvernement ? Les réponses à ces questions détermineront les mesures à prendre pour s'attaquer aux violations des droits de l'homme.

Différentes stratégies peuvent être adoptées pour coopérer efficacement avec une entreprise. La plus efficace dépendra de nombreux facteurs, notamment l'environnement opérationnel, l'entreprise concernée et l'attitude de la personne avec qui vous cherchez à dialoguer. Cette section fournit des outils pour collaborer avec les entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Dans certaines circonstances, il peut être utile de chercher à établir un dialogue informel avec l'entreprise pour susciter un changement de manière collaborative avant d'exercer des pressions sur l'entreprise par le biais de moyens externes (presse, poursuites judiciaires ou autres mesures formelles).

Ces outils sont également pertinents pour coopérer avec les actionnaires et les États.

## (B) Pressions

Les pressions exercées sur une entreprise, y compris sur ses directeurs, et éventuellement sur ses sociétés mères et ses investisseurs dans une autre juridiction, sont un outil auquel les défenseurs des droits de l'homme ont souvent recours pour faire évoluer les pratiques en matière de droits de l'homme. Elles peuvent prendre différentes formes :

- **Courriers** : des courriers courtois exprimant une inquiétude et demandant une action spécifique peuvent être envoyés aux représentants des gouvernements locaux, aux rédacteurs de journaux, ou aux ambassades et aux représentants de l'entreprise dans les pays d'implantation. Des courriers très nombreux peuvent témoigner de l'ampleur de la sensibilisation et du degré de préoccupation face à un problème donné au sein de la société ; des courriers individuels peuvent témoigner d'une connaissance approfondie d'un problème et d'une inquiétude personnelle ; des lettres émanant de personnes influentes peuvent avoir un impact majeur.
- **Pétitions** : même si la banalisation des pétitions leur a fait perdre de leur impact, elles restent un moyen efficace pour exprimer des inquiétudes. Elles créent un point de convergence pour les groupes et les activités publiques, sont un moyen simple et peu coûteux (en particulier les pétitions en ligne) de manifester son soutien et constituent un bon indicateur du degré de préoccupation du public ou de la communauté.
- **Événements publics et manifestations** : les défilés et les manifestations de rue constituent une technique de persuasion importante au niveau local ou du groupe (par exemple, en organisant plusieurs manifestations coordonnées dans les pays dans lesquels une entreprise est implantée, y compris dans le pays dans lequel elle est domiciliée). Pour garantir l'efficacité et la sécurité d'un événement, il est important de bien connaître les risques et de définir un objectif précis.
- **Sommets alternatifs** : ils permettent de sensibiliser efficacement à un problème. Les ONG peuvent organiser des forums alternatifs en marge des réunions d'organisations internationales ou intergouvernementales pour faire pression sur les réunions officielles en mettant en avant leur programme des droits de l'homme.
- **Campagnes coordonnées et intensives** auprès de la société civile.

## EXEMPLE PRATIQUE

Les Public Eye Awards, créés en réponse au Forum économique mondial, dénoncent les pratiques commerciales préjudiciables. Ces prix sont l'occasion de rappeler aux entreprises du monde entier que les conséquences sociales et économiques de leurs pratiques touchent non seulement les personnes et l'environnement, mais aussi leur réputation. Simple conférence au départ, cet événement est devenu une redoutable campagne en ligne de portée internationale<sup>140</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

En 2002, des fédérations syndicales internationales et des associations de défense des droits des travailleurs ont formé l'alliance Play Fair qui œuvre pour que le secteur des équipements sportifs améliore les conditions de travail dans les usines. L'alliance a mené des campagnes publiques et a élaboré des rapports expliquant comment les marques peuvent améliorer la vie des travailleurs.

En 2007, l'alliance a discuté des salaires et des conditions de travail à l'occasion d'une réunion avec de grands fabricants d'articles de sport, à Hong Kong. Lors de cette réunion, il a été jugé nécessaire de passer d'un débat d'idées de haut niveau à une discussion plus pratique sur les mesures qui pouvaient effectivement fonctionner sur le terrain.

Un atelier a ensuite été organisé à Jakarta en 2009, encadré par un militant des droits de l'homme. Ce sont les syndicats locaux qui ont déterminé les points principaux de l'ordre du jour. Même si les marques n'ont pas accepté toutes les demandes des syndicats, elles se sont engagées à apporter des améliorations à l'exercice de la liberté d'association, notamment en élaborant un protocole commun entre les syndicats, les fournisseurs et les marques en vue de mieux définir les activités des syndicats sur le lieu de travail ; en soutenant la diminution de l'embauche de main-d'œuvre contractuelle par les fournisseurs ; et en recherchant et en développant des approches pour augmenter les salaires. Un plan d'action a été mis au point à la fin de l'atelier pour faire progresser les domaines d'accord<sup>141</sup>.

140 Pour plus d'informations, consultez le site [publiceye.ch/fr/a-propos-de-nous/](http://publiceye.ch/fr/a-propos-de-nous/).

141 Groupe Adidas, « Rapport sur le développement durable de 2009 », p. 30, [www.adidas-group.com/media/filer\\_public/2013/08/26/adidas\\_online\\_review\\_2009.pdf](http://www.adidas-group.com/media/filer_public/2013/08/26/adidas_online_review_2009.pdf) (en anglais).

### (C) Moyens de communication

Les médias peuvent amplifier les voix qui ne parviennent pas à se faire entendre. Lorsqu'elle fait l'objet d'une promotion efficace, la couverture médiatique peut contribuer à susciter une réaction et à influencer les responsables des politiques gouvernementales. Elle peut fournir une alternative intéressante aux discours officiels approuvés par l'État. En rendant publique une violation des droits de l'homme, les défenseurs peuvent faire pression sur les entreprises et les gouvernements et les obliger à rendre des comptes. Ils peuvent aussi faire évoluer les attitudes au sein de la société en informant le public sur ce qui se passe sur le terrain.

Les journalistes peuvent parfois se faire les défenseurs des défenseurs. Toutefois, en rendant compte des violations des droits des défenseurs, ils deviennent souvent des cibles eux-mêmes. Il faut donc garder à l'esprit que « les médias » ne sont pas une dimension distincte et protégée ; il s'agit d'individus qui peuvent être, eux aussi, extrêmement vulnérables à l'échelon national.

La sensibilisation par le biais des médias exige une stratégie soigneusement planifiée, un message efficace, une bonne compréhension des organes de presse pertinents et une identification préalable des outils médiatiques les mieux adaptés à la stratégie<sup>142</sup>. Avant de prendre contact avec les médias, une **stratégie médiatique** doit être mise au point afin d'isoler le problème, de déterminer un ensemble de solutions possibles, de discuter des étapes qui peuvent être suivies pour parvenir à ces solutions et d'identifier les personnes qui peuvent effectuer ces étapes<sup>143</sup>.

Des démarches organisationnelles peuvent faciliter une campagne de sensibilisation par les médias, notamment la désignation d'un porte-parole (individu choisi au sein d'une organisation pour communiquer avec les médias)<sup>144</sup>. Moins les interlocuteurs sont nombreux, plus il y a de chances que le message soit présenté clairement et avec cohérence.

---

142 The Advocates for Human Rights, « Chapter 7: Advocacy », p. 106, [www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/ch\\_7\\_2.pdf](http://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/ch_7_2.pdf).

143 *Ibid.* p. 106-107.

144 *Ibid.*

Voici une liste de certains outils médiatiques que les défenseurs des droits de l'homme peuvent utiliser :

**Journalisme d'investigation** : il s'agit de l'un des outils médiatiques les plus efficaces. Si vous pensez détenir des informations qui pourraient mener à une enquête intéressante, identifiez le journaliste ou le média susceptible d'être intéressé et contactez-le. Présentez-lui brièvement les faits et fournissez-lui les informations et les contacts dont il aura besoin pour préparer son reportage. Un journaliste consciencieux va vouloir entendre les arguments des deux camps et donc éventuellement contacter les représentants du gouvernement ou de l'entreprise concernés.

**Points de presse** : des exposés détaillés auprès d'un petit nombre de journalistes peuvent aider à renforcer la connaissance et la compréhension d'événements ou de questions clés, et à faire connaître la dimension qu'une entreprise accorde aux droits de l'homme dans ses activités.

**Entrevues** : lorsque vous préparez une entrevue avec un média, vous devez vous familiariser avec le format et le style du programme, bien définir l'angle que vous souhaitez donner à votre récit, et vous préparer à contrer des arguments de manière professionnelle et crédible.

**Communiqués de presse** : ils peuvent être un bon moyen d'attirer l'attention sur des questions de droits de l'homme. Des communiqués de presse éclairés et bien écrits vont avoir plus de chances d'être publiés s'ils sont « prêts à l'emploi », c'est-à-dire s'ils nécessitent peu de travail de la part des journalistes ou des rédacteurs avant leur publication.

**Conférence de presse** : la conférence de presse est un moyen bien établi pour assurer la couverture d'un sujet et peut se tenir à peu près n'importe où ; elle exige toutefois que les journalistes et les équipes de télévision se déplacent. Pour inciter les médias à faire cet effort, il faut proposer un récit fort qu'ils ne voudront pas rater.

**Lettre à la rédaction** : les lettres auront plus de chances d'être sélectionnées si elles sont concises, qu'elles relient les droits de l'homme à des questions locales et qu'elles font référence à des sujets que le journal ou le magazine a déjà traités auparavant.

**Tribunes libres :** dans la mesure où elle permet de traiter une question de manière plus détaillée qu'une lettre à la rédaction, une tribune libre donne plus de poids au point de vue de l'auteur. Les journaux fournissent souvent des directives pour la rédaction des tribunes libres. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent aussi contacter l'équipe de rédaction pour obtenir plus de détails, si nécessaire. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent aussi essayer de faire publier des tribunes signées par une entreprise influente, un leader d'opinion ou un expert de l'ONU.

**Médias sociaux :** les médias sociaux sont de plus en plus utilisés pour informer les gens et influencer l'opinion du public, des gouvernements et des entreprises au sujet des violations des droits de l'homme. La rapidité avec laquelle une histoire se répand à travers les médias sociaux contribue à susciter une réaction. Les activités de sensibilisation à travers les médias sociaux favorisent les déclarations conjointes entre de nombreuses organisations et le soutien entre les organisations qui peuvent republier ou partager la publication d'une autre organisation.

---

**Avec qui coopérer en vue de prévenir et de limiter les violations des droits de l'homme par les entreprises**

**(A) Évaluation du contexte**

Dans le cadre du dialogue avec une entreprise, il est essentiel d'identifier toutes les parties prenantes concernées au moyen d'un processus de cartographie. Une cartographie du pouvoir, outil visuel basé sur une personne ou une institution que l'on souhaite influencer, peut s'avérer particulièrement utile. Les processus de cartographie permettent d'identifier la sphère d'influence d'un projet et la portée des activités d'une entreprise. Appliqué à une partie prenante, un processus de cartographie permet d'évaluer le pouvoir, l'influence, les droits, les intérêts, la proximité et les besoins d'une partie prenante ; il détermine également les responsables et leurs obligations.

**Si le contexte est dangereux**

Si vous travaillez dans un contexte où l'état de droit, la presse et l'opinion publique ne sont pas susceptibles d'être exploités, que ce soit pour susciter un changement ou vous protéger dans vos activités, il est impératif que vous évaluiez les risques auxquels vous êtes exposé, que vous amélioriez vos conditions de sécurité<sup>145</sup>, et que vous cherchiez à vous rapprocher d'organisations ou de groupes extérieurs à votre communauté. Cette coopération assure plusieurs fonctions importantes.

---

<sup>145</sup> Voir, par exemple, le Manuel de protection pour les défenseurs des droits humains de Protection International, [protectioninternational.org/fr](http://protectioninternational.org/fr) ou le programme de formation sur la sécurité et la protection de Front Line Defenders, [www.frontlinedefenders.org/fr/security-training](http://www.frontlinedefenders.org/fr/security-training).

- Tout d'abord, elle vous permet de vous protéger en créant un point de contact avec l'entreprise qui soit extérieur à la communauté, et donc moins vulnérable.
- Deuxièmement, cette coopération vous protège dans la mesure où, même si vous êtes identifié comme étant le « lanceur d'alerte », vous serez perçu comme connecté à un organe externe plus grand, qui sera moins susceptible d'être réduit au silence par des menaces ou des manœuvres d'intimidation qu'un simple individu. Une plus grande visibilité peut décourager les menaces ou les tentatives d'intimidation.
- Troisièmement, un groupe externe plus important aura probablement accès à des ressources, à des conseils d'expert et à des contacts qui lui permettront d'obtenir de meilleurs résultats qu'un individu ou un petit groupe local.

Les groupes qui peuvent être contactés sont notamment :

- les ONG ou les organes des droits de l'homme nationaux ou internationaux, comme Front Line Defenders, ISHR, Human Rights Watch ou la FIDH.
- les syndicats nationaux ou internationaux, comme la Confédération internationale des syndicats ou, dans le secteur agricole, par exemple, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture.
- les organisations de presse internationales, comme le Comité pour la protection des journalistes, Reporters sans Frontières ou le Club des correspondants étrangers du pays concerné.

### *Si le contexte n'est pas dangereux*

Si vous estimez qu'il est sans danger de chercher à entrer en contact avec l'entreprise par vos propres moyens ou par l'entremise d'un groupe local de défense des droits de l'homme, et qu'il y a des raisons de penser qu'une action locale a des chances de réussir, posez-vous les questions suivantes avant de poursuivre :

- Quel est le cadre du soutien international pour les droits de l'homme dans un contexte comme celui-ci ? Par exemple, les Principes directeurs de l'OCDE, le Cadre et les Principes directeurs, les Principes de l'Équateur ou les Principes volontaires (voir pages 6 - 7 et Annexe 1).
- Quelles sont les obligations de l'entreprise dans ce contexte ? Par exemple, exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, élaborer une politique des droits de l'homme, surveiller le respect des droits de l'homme et établir des rapports en la matière, ou mener des consultations avec la communauté.
- Comment mon groupe ou moi-même pouvons-nous faire pression sur l'entreprise pour qu'elle respecte les droits de l'homme ? Par exemple, en dialoguant avec l'entreprise et en

lui parlant des répercussions qu'un manquement aux droits de l'homme peut avoir, y compris une augmentation des coûts, une perte de la licence d'exploitation, des conflits avec les actionnaires et les investisseurs, et un mécontentement des employés.

- Quelle sera la marche à suivre si l'entreprise refuse de suivre les recommandations ? Par exemple, chercher à collaborer avec des hommes politiques ou des ONG internationales, ou sensibiliser le public au problème par voie médiatique.

### *(B) Coopération avec la société civile*

La plupart des ONG disposent d'une solide expérience dans la formation de coalitions parmi les membres de la société civile qui partagent leurs préoccupations spécifiques. D'autres ONG intègrent des coalitions ou des réseaux généraux plus vastes qui s'unissent à l'échelle internationale pour atteindre un objectif commun, souvent en utilisant une stratégie d'image similaire et des courriers communs. Cependant, dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, il est utile d'envisager des coalitions intersectorielles et entre des ONG qui ne travaillent pas exactement dans le même domaine, mais qui bénéficieront toutes de l'objectif visé.

#### EXEMPLE PRATIQUE

En Indonésie et en Malaisie, les plantations d'huile de palme sont des sources essentielles d'emploi et d'exportation. Toutefois, elles sont souvent isolées, caractérisées par une grande vulnérabilité face aux violations des droits de l'homme et du travail. Les méthodes de coupe à blanc utilisées pour agrandir les plantations ont également des impacts négatifs sur les changements environnementaux et climatiques visés. En mars 2015, une coalition variée d'ONG internationales et locales a publié un guide sur la production d'huile de palme libre et équitable. Cette publication a été rendue possible en grande partie grâce à l'influence et à l'adhésion des organisations du travail, des droits de l'homme, de lutte contre la traite et de défense de l'environnement<sup>146</sup>.

### *(C) Coopération avec les entreprises*

Dans certaines situations, les entreprises risquent de voir les relations qu'elles entretiennent avec des gouvernements ou des partenaires privés se dégrader si elles dialoguent directement avec les défenseurs des droits de l'homme.

146 Liliana Giffen, « Organizations Seek Stronger Labour Protections, Corporate Responsibility in Palm Oil Industry », 3 mars 2015, [humanityunited.org/wp-content/uploads/2015/08/Palm\\_oil\\_guide\\_press\\_release\\_030315.pdf](http://humanityunited.org/wp-content/uploads/2015/08/Palm_oil_guide_press_release_030315.pdf).

Quand cela est possible, la collaboration directe avec une entreprise et l'établissement de bonnes relations de travail peuvent toutefois être des moyens efficaces de protéger les droits de l'homme. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent dialoguer directement avec une entreprise pour l'informer de ses obligations en matière de droits de l'homme et l'aider à remédier aux incidences négatives de ses activités sur les droits de l'homme, par exemple, en dispensant des formations sur les impacts sur les droits de l'homme et sur la coopération efficace avec la communauté.

Cette approche peut aider les entreprises à :

- mieux **comprendre les risques pour les droits de l'homme** que leurs activités entraînent ;
- mieux **comprendre les normes des droits de l'homme** qu'elles sont tenues de respecter ;
- **éviter les risques** associés aux violations des droits de l'homme ;
- **respecter et promouvoir leurs obligations en matière de droits de l'homme** sur le long terme ;
- **internaliser les connaissances sur les droits de l'homme** et à les appliquer à d'autres projets et/ou services. Lorsque les politiques des droits de l'homme s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise, les recommandations des défenseurs auront plus de chances d'être adoptées (si les représentants de l'entreprise dans les pays d'origine plus respectueux des droits de l'homme les adoptent en amont).

Force est de constater que, malheureusement, la plupart des entreprises s'intéressent davantage aux profits qu'aux droits de l'homme. De ce fait, elles ne respectent pas, et parfois même violent en connaissance de cause, les droits de l'homme de leurs employés et des communautés locales. C'est pourquoi il est essentiel d'évaluer en premier lieu s'il est possible de convaincre l'entreprise de coopérer. Parfois, le simple fait pour un défenseur des droits de l'homme de prendre contact avec une entreprise de manière informelle peut entraîner des représailles ou des actes d'intimidation à son encontre. Par conséquent, il est également essentiel que les défenseurs des droits de l'homme se basent sur leurs connaissances du contexte local pour évaluer le risque personnel qu'ils encourent en cherchant à dialoguer avec l'entreprise de manière informelle. Les situations risquées nécessitent que les défenseurs des droits de l'homme collaborent avec des organes nationaux ou internationaux ou qu'ils cherchent un accompagnement protecteur, par exemple, auprès de syndicats ou d'ONG internationales. À défaut, il peut être préférable d'adopter une stratégie impliquant des mécanismes officiels.

Les personnes avec lesquelles vous dialoguez au sein d'une entreprise sont définies par les circonstances, notamment les questions de droits de l'homme que vous cherchez à traiter (par exemple, questions propres à un projet spécifique ou questions générales dans une entreprise internationale), la taille de l'entreprise (locale, nationale avec de nombreux projets ou internationale avec de nombreux projets dans le monde), l'entreprise et/ou le secteur; l'évaluation des stratégies en termes d'efficacité et des risques pour les travailleurs et la communauté locale.

Le fait de prendre en compte la fonction qu'il occupe pour choisir votre interlocuteur contribuera à susciter une réaction de la part de l'entreprise. Par exemple, vous pouvez souhaiter :

- évoquer des problèmes généraux, tels que l'engagement à respecter des programmes en faveur des droits de l'homme dans l'ensemble d'une organisation internationale, ou la création d'initiatives en matière des droits de l'homme ou de coalitions d'entreprises propres à un secteur : **propriétaire d'entreprise** ou **président directeur général** ;
- aborder des besoins et des difficultés spécifiques, comme des mesures préventives des droits de l'homme : **responsable du respect de la réglementation** ;
- encourager le respect des droits de l'homme en vue d'améliorer l'image d'une entreprise : affaires extérieures, **personne en charge de la création et de la préservation de l'image de l'entreprise** ;
- évoquer des violations systématiques dans le cadre d'un projet particulier : **directeur général** ;
- proposer une formation et un appui en interne : **services de formation** ;
- aborder des questions liées au travail, à la protection des lanceurs d'alerte et aux voies de signalement anonyme : **syndicat ou comité du personnel**.

Il peut être utile de faire appel à d'éventuels contacts dans le monde de l'entreprise pour bien comprendre comment tirer le meilleur parti de la coopération. Vous devez ensuite utiliser ces informations pour établir votre planification et votre stratégie à long terme. Ce type d'échange peut permettre de déterminer :

- dans quelle mesure l'entreprise et le secteur sont prêts à dialoguer avec les défenseurs des droits de l'homme ;
- s'il existe un manque général de sensibilisation aux droits de l'homme qui doit être pris en compte avant qu'une coopération plus approfondie puisse prendre place ;
- quels sont les arguments les plus décisifs pour convaincre ces interlocuteurs ou cette entreprise spécifiques ;
- ce qu'il est raisonnable de demander en premier lieu.

## CONSEILS UTILES POUR PRÉPARER LA PRISE DE CONTACT/ COOPÉRATION AVEC L'ENTREPRISE

- Avant d'entrer en contact avec une entreprise, **vous devez savoir précisément ce que vous souhaitez** que l'entreprise fasse et avoir défini les résultats que vous espérez obtenir grâce à son intervention.
- **Évaluez soigneusement la portée de votre influence** pour vous assurer que vous n'êtes pas coopté et utilisé pour donner une apparence vertueuse à une procédure ou une consultation sans avoir les moyens de l'influencer.
- Cherchez à collaborer avec les entreprises à **la première occasion possible**, là où les décisions sont prises et avant qu'elles ne soient prises.
- Étudiez la possibilité de diffuser des **rapports** dommageables fondés sur des faits réels afin d'amener les entreprises à la table des négociations, en veillant toujours à votre sécurité en premier lieu. Il est évidemment impératif que ces rapports aient fait l'objet de recherches approfondies, et qu'ils soient étayés et crédibles.
- Basez les approches sur un échange systématique et éclairé. Effectuez des **recherches sur l'entreprise**, y compris sur son profil géographique, son profil d'activité et ses procédures ou politiques en matière de droits de l'homme. Il est important de faire autant de recherches stratégiques que possible pour savoir exactement comment les entreprises fonctionnent et comprendre les motivations qui poussent les entreprises à investir dans un projet spécifique en se penchant sur le concept de risque, sur la façon dont ce dernier est évalué et sur l'influence qu'il exerce sur les décisions d'investissement<sup>147</sup>.
- La meilleure méthode pour entamer le dialogue avec une entreprise est d'**organiser des réunions**.
- Visez à **établir un échange positif** en faisant appel aux valeurs supposées de l'entreprise.
- Essayez de faire en sorte que les approches soient **personnellement adressées** au responsable d'entreprise le plus pertinent. Les approches qui ne sont pas personnalisées sont généralement moins efficaces.
- Cherchez à obtenir **une divulgation complète des informations et un accès total à ces informations**, conditions sine qua non pour une coopération constructive et informée. Ne **demandez** que des choses **réalisables**.
- **Soulignez votre indépendance** par rapport aux gouvernements et aux partis politiques (si nécessaire) et précisez que votre engagement est strictement basé sur un mandat des droits de l'homme découlant des normes internationales en la matière.
- Renseignez-vous sur **les codes et les normes d'éthique** de l'entreprise ; cela pourra entraîner une discussion sur les droits de l'homme.
- Rappelez à l'entreprise sa **responsabilité de respecter les droits de l'homme**, y compris les Principes directeurs et d'autres initiatives. Rappelez-lui également les incidences négatives potentielles de leurs activités sur les droits de l'homme.
- Soulignez que les **coûts supportés par l'entreprise** si elle ne coopère pas avec les détenteurs de droits, notamment les défenseurs des droits de l'homme, peuvent être plus élevés que si l'entreprise met en place un dialogue.
- **Prévoyez un suivi** des tâches simples que vous et l'entreprise effectuerez, même s'il ne s'agit que de diffuser des informations complémentaires.

147 Alejandro González, *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects, background, best practices and opportunities* (Poder: Mexico/New York, December 2014), p 3; [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf).

Il est utile de préparer une série d'amorces de discussion générales, qui dépendront de l'objectif que vous poursuivez en dialoguant avec l'entreprise.

### **AMORCES DE DISCUSSION GÉNÉRALES**

- Quel est le point de vue de l'entreprise sur les droits de l'homme et son rôle dans le respect des droits de l'homme ?
- L'entreprise applique-t-elle un code d'éthique ou une politique des droits de l'homme ? Si c'est le cas :
  - > Qui est responsable de leur mise en œuvre ?
  - > Comment sont-ils mis en œuvre ? (par exemple, les responsables sont-ils formés en la matière ?)
  - > Comment le suivi est-il effectué ?
- Comment les droits de l'homme sont-ils incorporés dans le code d'éthique ?
- Comment l'entreprise **contribue-t-elle à promouvoir et protéger les défenseurs des droits de l'homme** ?

Il est important d'être réaliste concernant les mesures qu'une entreprise prendra. De manière générale, les hommes et les femmes d'affaires s'engagent plus volontiers à prendre des mesures concrètes dans leur propre sphère de responsabilité (par exemple, en adoptant des politiques concernant leurs employés dans les domaines de la discrimination et de la discrimination positive, de la santé et de la sécurité, et du respect des normes internationales du travail) qu'à utiliser leur influence pour essayer de faire évoluer la situation générale des droits de l'homme. Partant de ce constat :

- **Commencez par des demandes modestes et raisonnables**, par exemple, en invitant l'entreprise à prendre connaissance de documents ou de rapports que vous avez préparés concernant la situation des droits de l'homme sur le terrain ou en invitant l'entreprise à vous rencontrer.
- **Réclamez ensuite des mesures qui entrent dans la sphère de responsabilité de l'entreprise** et qui ont un effet positif sur les droits de l'homme de ses employés et de ses fournisseurs, ou demandez à votre interlocuteur de parler des droits de l'homme avec d'autres responsables d'entreprise ou organisations commerciales de son pays.
- **Cherchez enfin à les rallier à vos efforts de sensibilisation** ; par la suite, l'entreprise acceptera peut-être d'encourager les gouvernements des États dans lesquels elle a des intérêts commerciaux à mettre un terme aux violations des droits de l'homme.

*Partenariats stratégiques avec l'entreprise*

La formation de partenariats stratégiques avec une entreprise peut être un moyen efficace d'influencer les politiques et les pratiques de l'entreprise en matière de droits de l'homme et d'encourager l'entreprise à protéger ces droits. Cependant, au regard des violations des droits de l'homme que certaines entreprises commettent contre les individus et les communautés, il est clair que toutes les entreprises ne sont pas des partenaires recommandables. Il est donc nécessaire de prendre toutes les précautions qui s'imposent avant d'établir une relation de ce type.

Si une entreprise refuse de coopérer, vous pouvez essayer de convaincre ses pairs de s'engager à vos côtés et nommer publiquement les entreprises qui soutiennent la protection et les politiques des droits de l'homme en vue de faire pression sur l'entreprise rétive.

### EXEMPLE PRATIQUE

H&M a annoncé un partenariat avec Civil Rights Defenders, une organisation suédoise à but non lucratif qui œuvre en faveur des droits de l'homme dans le monde entier. H&M a déclaré qu'elle allait donner 4 millions de couronnes suédoises (609 000 \$ US à l'époque) pour soutenir le travail de Civil Rights Defenders en faveur des droits de l'homme<sup>148</sup>. Selon Civil Rights Defenders, le partenariat stratégique a commencé début 2014 après une réflexion approfondie sur les éventuelles conséquences négatives des activités de la firme, comme la mise en péril de l'indépendance et de l'intégrité de l'organisation. Le partenariat ne freine en rien les travaux d'enquête ou de sensibilisation sur les performances de H&M en matière de droits de l'homme et l'argent versé peut être utilisé au gré de l'organisation, sans conditions. Le partenariat a permis à Civil Rights Defenders de faire part à H&M de ses préoccupations concernant le respect des droits de l'homme dans des pays dans lesquels la marque est installée ou est en train de s'installer, notamment le Cambodge, l'Éthiopie, le Myanmar et la Russie. Civil Rights Defenders a également pu informer H&M de ses préoccupations quant au traitement des situations d'urgence et des cas individuels et lui adresser des recommandations en la matière, et a pu présenter à l'entreprise ses principaux défenseurs des droits de l'homme dans ces régions<sup>149</sup>.

148 Civil Rights Defenders, « Civil Rights Defenders supported by H&M », 7 janvier 2014, [www.civilrightsdefenders.org/news/civil-rights-defenders-supported-by-hm](http://www.civilrightsdefenders.org/news/civil-rights-defenders-supported-by-hm).

149 *Ibid.*

### Formation sur les droits de l'homme

Dispenser des formations dans le domaine des droits de l'homme ou l'implication dans ces formations peut être un moyen efficace pour les défenseurs d'entrer en contact avec une entreprise et de promouvoir des outils et des méthodes en vue de mettre en œuvre le respect des droits de l'homme et l'engagement pour ces droits.

Des formations sur les droits de l'homme peuvent aussi être proposées aux détenteurs de droits et dont les droits sont susceptibles d'être violés par des entreprises. L'éducation des personnes et des communautés concernées renforce la capacité des détenteurs de droits à entrer en contact avec les entreprises et à les amener à rendre des comptes.

#### EXEMPLE PRATIQUE

En 2013, l'Agence finlandaise de crédit à l'exportation a pris contact avec le Centre finlandais des droits de l'homme pour qu'il organise une formation sur les droits de l'homme. Au programme de la formation figuraient, entre autres, une présentation des normes et valeurs des droits de l'homme, les Principes directeurs, ainsi que les droits des enfants et les entreprises. Elle a rassemblé une cinquantaine de participants provenant de différentes organisations, y compris de l'Agence de crédit à l'exportation, du Ministère du commerce et du Ministère des affaires étrangères. Cette formation a été l'occasion d'ouvrir un dialogue entre le Centre des droits de l'homme et des acteurs clés du monde des affaires et de la finance en Finlande<sup>150</sup>.

#### EXEMPLE PRATIQUE

Shell travaille en partenariat avec l'Institut danois pour les droits de l'homme (IDDH) depuis 1999. Leur collaboration a pour but de veiller à ce que Shell respecte les droits de l'homme dans quatre domaines : les incidences sur les communautés, les relations avec les employés, la passation de marchés et la sécurité. Le IDDH a mis au point un programme de formation à l'intention de Shell Nigeria qui a été suivi par environ 6 000 membres du personnel, sous-traitants et dirigeants de communauté depuis 2005.

150 Nora Götzmann et Claire Methven O'Brien, *Les entreprises et les droits de l'homme : Guide à l'intention des institutions nationales des droits de l'homme* (rapport du Comité international de coordination des institutions nationales de défense des droits de l'homme (CIC) et de l'Institut danois pour les droits de l'homme (IDDH), novembre 2013), [www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr\\_guidebook\\_for\\_nhris\\_2013\\_fr.pdf](http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_fr.pdf), p. 33.

L'Institut a également évalué les processus et politiques internes de Shell pour vérifier s'ils sont conformes aux normes des droits de l'homme<sup>151</sup>. Shell indique vouloir former ses employés au code de conduite interne et au respect des droits de l'homme. L'Institut propose des formations en ligne sur les droits de l'homme et des programmes intensifs dans des régions ou des secteurs d'activité présentant un piètre bilan en matière de respect des droits de l'homme<sup>152</sup>.

### *Création et partage d'outils dans le domaine des droits de l'homme*

Utilisés en association avec une formation sur les droits de l'homme, les outils de protection des droits de l'homme à l'intention des entreprises et des personnes qui surveillent les activités des entreprises contribueront à assurer et à préserver le développement des connaissances.

### EXEMPLE PRATIQUE

En 2011, Rio Tinto et l'Institut danois pour les droits de l'homme ont entamé un partenariat de trois ans en vue de créer des outils de protection des droits de l'homme à l'intention des entreprises internationales. Ce partenariat avait aussi pour but d'aider Rio Tinto à améliorer ses politiques et pratiques en matière de droits de l'homme<sup>153</sup>. Ce partenariat impliquait que Rio Tinto aide à financer et à mettre au point un Guide des droits de l'homme et des entreprises par pays, et un site Internet gratuit qui aide les entreprises à identifier et évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, et à y remédier<sup>154</sup>.

151 Institut danois pour les droits de l'homme, « Shell Partnership », [www.humanrights.dk/projects/shell-partnership](http://www.humanrights.dk/projects/shell-partnership).

152 Shell, « Training Tools and guidelines », [www.shell.com/global/environment-society/society/human-rights/training-tools-guidelines.html](http://www.shell.com/global/environment-society/society/human-rights/training-tools-guidelines.html).

153 Rio Tinto, « Rio Tinto partners with DIHR on Human Rights », 11 avril 2011, [www.riotinto.com/media/media-releases-237\\_1212.aspx](http://www.riotinto.com/media/media-releases-237_1212.aspx).

154 Voir le site Internet du « Guide des droits de l'homme et des entreprises par pays », [hrbcountryguide.org/](http://hrbcountryguide.org/) (en anglais).

## EXEMPLE PRATIQUE

La Commission des droits de l'homme de Sierra Leone a décidé d'élaborer un outil de surveillance des droits de l'homme après avoir mené une enquête officielle sur les violations des droits de l'homme dans le secteur minier de Bumbuna, dans le district de Tonkolili, en 2012. Cet outil peut être utilisé lors des enquêtes et du dialogue avec les entreprises et d'autres acteurs en vue d'évaluer dans quelle mesure ces derniers respectent les droits de l'homme. Il comprend également des questions et des indicateurs spécifiques, et énonce les normes et les lois pertinentes en matière de droits de l'homme, notamment concernant les ressources humaines, l'environnement et les communautés, la sécurité, les relations avec le Gouvernement et la passation de marchés.

### Coopération avec les États

#### *(A) Coopération avec l'État d'implantation comme moyen d'influencer les activités des entreprises*

Comme nous l'avons déjà vu, les Principes directeurs stipulent que **les États ont l'obligation de protéger les individus lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction**<sup>155</sup>. Les États doivent prendre les mesures nécessaires pour prévenir, examiner, punir et réparer les atteintes par le biais de politiques, de lois, de réglementations et de décisions. Ils doivent aussi veiller à ce que les activités légitimes des défenseurs des droits de l'homme ne soient pas entravées<sup>156</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme ont un rôle important à jouer, en aidant les États à vérifier si les lois en lien avec leurs obligations de respecter les droits de l'homme sont effectivement appliquées et en conseillant les institutions d'État sur les questions des droits de l'homme.

Les États peuvent manquer à leurs obligations découlant des lois internationales sur les droits de l'homme quand des violations peuvent leur être attribuées ou quand ils ne prennent pas les mesures nécessaires pour prévenir, examiner, punir et réparer les violations commises par des acteurs privés<sup>157</sup>. Même si les gouvernements ont généralement toute latitude de décider de

155 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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, (New York, Genève, 2011), Article 1, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

156 Comme énoncé dans le commentaire du Principe directeur 26 ; Michael K. Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

157 Michael K. Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

ces mesures, les défenseurs des droits de l'homme peuvent les encourager à examiner l'ensemble des mesures de prévention et de réparation existantes. Les États ont également le devoir de protéger et de promouvoir l'état de droit, notamment en prenant les mesures nécessaires pour garantir l'égalité devant la loi et l'application équitable du droit, et en assurant une mise en jeu suffisante de la responsabilité, la certitude juridique et la transparence procédurale et juridique<sup>158</sup>.

En conséquence, les défenseurs des droits de l'homme peuvent encourager les États d'implantation à :

- **développer un plan national d'action relatif aux entreprises et aux droits de l'homme**, en consultation avec les défenseurs des droits de l'homme. Le plan national d'action doit mettre en œuvre et incorporer les Principes directeurs et les autres normes, relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, dans les politiques et les réglementations nationales à la lumière de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme. Il doit en outre définir le rôle des défenseurs des droits de l'homme, notamment dans la mise en œuvre de points d'action spécifiques du plan national et dans le suivi général du plan (pages 58 - 64) ;
- énoncer clairement l'**obligation qu'ont toutes les entreprises domiciliées** sur leur territoire et/ou dans leur juridiction de **respecter les droits de l'homme** dans toutes leurs activités ;
- respecter les obligations qui leur incombent en vertu des **traités internationaux sur les droits de l'homme, appliquer les lois** qui exigent des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, évaluer périodiquement l'efficacité de ces lois et combler leurs lacunes éventuelles ;
- **s'assurer que les lois et politiques qui encadrent** la création et le fonctionnement des entreprises, comme le droit des sociétés, **n'entravent pas** le respect des droits de l'homme par les entreprises, mais plutôt qu'elles le favorisent ;
- fournir **des conseils utiles aux entreprises** sur la manière de respecter les droits de l'homme dans leurs activités ;
- encourager et, si nécessaire, obliger les entreprises à **communiquer** sur la manière dont elles s'attaquent aux incidences de leurs activités sur les droits de l'homme ;
- Prendre des mesures pour **empêcher les atteintes aux droits de l'homme** commises par les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent<sup>159</sup>, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics, tels que des organismes de crédit à l'exportation et des organismes d'assurance ou de garantie des investissements, y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

---

158 *Ibid.*

159 L'« État d'implantation » désigne l'État dans lequel des activités commerciales se déroulent.

## **(B) Coopération avec l'État d'origine comme moyen d'influencer les activités des entreprises**

Les défenseurs des droits de l'homme peuvent également coopérer avec les États d'établissement d'origine<sup>160</sup> en vue d'obtenir leur protection et leur appui lorsqu'ils entrent en contact avec les entreprises. Les gouvernements d'origine peuvent protéger et soutenir les défenseurs des droits de l'homme de plusieurs façons, notamment :

- en collectant des informations et en établissant des rapports sur la situation des défenseurs des droits de l'homme dans le monde ;
- en maintenant un contact régulier avec les défenseurs des droits de l'homme dans les pays dans lesquels leurs entreprises opèrent, notamment par le biais d'une coopération avec l'ambassadeur, un conseiller spécialement chargé des droits de l'homme et d'autres membres du personnel de l'ambassade ;
- en renforçant les instruments multilatéraux qui protègent les défenseurs des droits de l'homme, comme la Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme ;
- en travaillant avec des gouvernements qui partagent les mêmes idées, les Nations Unies et des organisations internationales et/ou régionales pour s'attaquer aux menaces spécifiques qui touchent les défenseurs des droits de l'homme et s'opposer aux lois qui limitent les libertés d'expression, d'association et de réunion pacifique, ou restreignent d'une quelconque façon le champ d'action des défenseurs des droits de l'homme ;
- en faisant mieux entendre la voix des défenseurs des droits de l'homme par le biais d'une diplomatie publique et d'initiatives locales mettant le travail des défenseurs en lumière<sup>161</sup>;
- en élaborant des plans nationaux d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme<sup>162</sup>.

Les États d'origine peuvent soutenir la coopération des défenseurs avec les entreprises enregistrées sur leur territoire des façons suivantes :

- en mettant en oeuvre les différentes catégories d'actions présentées dans les lignes directrices européennes, norvégiennes, suisses ou américaines, sur les défenseurs des droits de l'Homme,

160 L'« État d'origine » désigne l'État dans lequel une entreprise opérant à l'étranger est domiciliée.

161 Les États-Unis ont mis en avant les défenseurs des droits de l'homme à l'occasion de la remise annuelle du Prix des défenseurs des droits de l'homme et du Prix international du courage féminin, ainsi qu'à l'occasion de la semaine des droits de l'homme. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en oeuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, (New York, Genève, 2011), Commentaire des articles 2 et 7, p. 4 et 9, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

162 Voir les recommandations que le Service international pour les droits de l'homme a formulées dans ses observations concernant les plans nationaux d'action de l'Irlande, du Royaume-Uni et des États-Unis, pages 61-63 de cette publication.

ceci en s'assurant de leur application effective dans les situations où les défenseurs vulnérables travaillent sur des projets bénéficiant d'investissement de l'État

- en invitant les États d'implantation à dialoguer de manière constructive avec les défenseurs des droits de l'homme ;
- en protégeant les défenseurs des droits de l'homme dans les pays d'implantation au moyen d'une aide d'urgence (à la fois technique et financière) pouvant inclure le fait de rendre visite aux défenseurs des droits de l'homme en prison ou assignés à résidence, ou aux familles des défenseurs des droits de l'homme emprisonnés, et le fait d'assister aux auditions et aux procès des défenseurs des droits de l'homme<sup>163</sup>;
- en aidant les défenseurs des droits de l'homme qui le demandent à obtenir une protection par le biais des organisations internationales, des ONG ou des gouvernements ;
- en édictant des règles pour veiller à ce que les entreprises respectent le travail des défenseurs des droits de l'homme dans l'État d'implantation et ne le sapent pas, et en encourageant les entreprises à se prononcer en faveur d'un environnement sûr et porteur pour les défenseurs des droits de l'homme dans les pays dans lesquelles elles opèrent.

### **(C) Coopération avec le gouvernement dans le cadre des plans nationaux d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**

L'élaboration de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (plans nationaux d'action) est essentielle pour garantir la protection des défenseurs des droits de l'homme<sup>164</sup>.

---

163 On peut citer en exemple le programme d'aide d'urgence de Front Line Defenders, qui vient en aide aux défenseurs des droits de l'homme courant des risques immédiats. Ce service d'urgence donne aux défenseurs des droits de l'homme la possibilité de parler à un interlocuteur qui sera à même d'obtenir un soutien et une réaction internationales rapides. Les actions d'urgence peuvent consister à saisir les autorités compétentes par fax ou téléphone, à signaler l'affaire par le biais de l'Union européenne ou de représentants du gouvernement concerné, à apporter une aide concrète avec relogement temporaire et/ou à apporter une aide financière pour payer les frais médicaux ou juridiques. [www.frontlinedefenders.org/fr/emergency](http://www.frontlinedefenders.org/fr/emergency).

164 En juin 2014, l'International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) a publié un rapport conjoint avec l'Institut danois pour les droits de l'homme, intitulé « *National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks* ». Ces « outils pratiques pour les plans nationaux d'action » ont pour but de guider et d'aider les gouvernements et d'autres acteurs à mettre au point des évaluations de référence nationales, relatives à la mise en œuvre actuelle des cadres relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme par l'État, y compris des Principes directeurs des Nations Unies, et à élaborer des plans nationaux d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le rapport présente en outre une cartographie et une analyse des options aux échelons international et régional pour la surveillance et l'examen des plans nationaux d'action une fois que ceux-ci sont mis au point en vue d'améliorer la gouvernance, la réglementation et, en fin de compte, le respect des droits de l'homme. Les outils pratiques pour les plans nationaux d'action sont disponibles à l'adresse [accountabilityroundtable.org/analysis/napsreport/](http://accountabilityroundtable.org/analysis/napsreport/) (en anglais).

Les Principes directeurs n'étant pas contraignants, l'État doit prendre des mesures supplémentaires. Les plans nationaux d'action énoncent la manière dont l'État :

- met en œuvre les Principes directeurs et d'autres cadres relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- cherche à combler les lacunes dans cette mise en œuvre.

Le Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme a adopté un plan de route pour soutenir l'élaboration des plans nationaux d'action<sup>165</sup>. Le Groupe de travail considère qu'il existe quatre critères essentiels pour un plan national d'action efficace, notamment :

- que le plan de travail soit basé sur les Principes directeurs des Nations Unies, qu'il énonce les obligations de l'État découlant du droit international, qu'il promeuve le respect des droits de l'homme par les entreprises, et qu'il repose sur les principes de l'égalité et de la non-discrimination ;
- qu'il soit adapté au contexte et s'attaque aux incidences négatives réelles et potentielles des entreprises sur les droits de l'homme du pays ;
- qu'il soit élaboré au moyen de processus participatifs et transparents ;
- qu'il inclue des processus qui soient régulièrement revus et mis à jour pour répondre aux contextes changeants<sup>166</sup>.

Les plans nationaux d'action aident les États à :

- identifier les lacunes dans les lois existantes qui peuvent mettre les défenseurs des droits de l'homme en danger ;
- donner à la société civile l'occasion de demander des comptes aux États concernant les programmes et politiques en place pour protéger et soutenir les défenseurs des droits de l'homme ;
- s'engager à prendre des mesures pour réprimer les violations contre les défenseurs des droits de l'homme<sup>167</sup>.

---

165 Le Groupe de travail attend des autorités nationales qu'elles utilisent leurs plans nationaux d'action pour veiller à ce que les défenseurs des droits de l'homme travaillant sur les incidences liées aux activités des entreprises ne soient pas gênés dans leur travail mais, au contraire, qu'ils reçoivent une protection adéquate contre les menaces et le harcèlement. Le processus d'élaboration de ces plans doit garantir que les voix de toutes les parties concernées, y compris des défenseurs des droits de l'homme, soient entendues et prises en compte. Même si, depuis peu, on observe de bonnes pratiques à cet égard, nous attendons des États qui sont actuellement en train de préparer des plans nationaux d'action qu'ils mettent la barre encore plus haut. (Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, décembre 2014, [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_%20NAPGuidance.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf).)

166 Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, « *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* », décembre 2014, p. ii, [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_%20NAPGuidance.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf).

167 *Ibid.*, p. 28-29.

## EXEMPLE PRATIQUE

### Dans le plan national d'action britannique de 2013, les défenseurs des droits de l'homme sont cités dans trois sections :



**Nouvelles mesures planifiées :** (xi) Donner des instructions à nos ambassades et Haut-Commissariats afin qu'ils offrent le soutien nécessaire aux défenseurs des droits de l'homme intervenant sur des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, conformément aux lignes directrices de l'Union Européenne sur les défenseurs des droits de l'homme

**Mesures prises afin de faciliter la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises :** (v) Donner l'instruction à nos ambassades et Haut-Commissariats de collaborer avec les gouvernements des pays d'implantation, les entreprises locales et britanniques, les syndicats, les ONG, les défenseurs des droits de l'homme, les universitaires, les avocats et d'autres experts locaux afin que nous puissions aider à informer les entreprises des risques auxquels elles seront confrontées dans le domaine des droits de l'homme.

**Mesures pour que le gouvernement favorise l'accès à des voies de recours :** (iv) Soutenir les projets associés à l'élaboration de procédures de recours dans d'autres pays via le fonds pour le programme relatif aux droits de l'homme et à la démocratie du Ministère britannique des affaires étrangères et du Commonwealth, notamment :

- **aider les États** souhaitant développer leurs propres mécanismes de protection des droits de l'homme et limiter les obstacles aux recours au sein de leur juridiction ;
- **soutenir les efforts de la société civile** et des syndicats afin de faciliter l'accès à un recours utile et de promouvoir la protection des défenseurs des droits de l'homme intervenant activement sur des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- **soutenir les efforts des entreprises** tentant de proposer et d'adopter des mécanismes de réclamation efficaces ou d'y participer<sup>168</sup>.

168 Royaume-Uni, « Bonnes pratiques : Mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », 2013, [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/237050/BHR\\_Action\\_Plan\\_-\\_final\\_online\\_version\\_French.pdf](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237050/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_French.pdf).

Lorsqu'ils élaborent un plan national d'action, les États doivent veiller à ce que toutes les parties prenantes concernées participent au processus, y compris les défenseurs des droits de l'homme<sup>169</sup>. Le processus doit être complètement transparent et impliquer une consultation qui renforce les mécanismes juridiquement contraignants encadrant la coopération, y compris la garantie du consentement libre, préalable et informé de tous les représentants de la communauté<sup>170</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent faire campagne pour que les plans nationaux d'action aillent au-delà de la norme prévue par les Principes directeurs, en particulier dans les contextes où ces Principes se sont avérés inefficaces. Cela peut, par exemple, inclure l'obligation d'exercer une diligence raisonnable et l'accès à des recours utiles.

Les plans nationaux d'action constituent un moyen prometteur pour faire appliquer les Principes directeurs et d'autres normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et incorporer ces derniers dans les lois et politiques nationales. Ils servent à ouvrir un dialogue constructif afin de lutter contre les nombreuses violations qui continuent de toucher les défenseurs des droits de l'homme et les communautés qu'ils représentent<sup>171</sup>.

Pour obtenir des indications supplémentaires sur les recommandations au sujet de la protection des défenseurs des droits de l'homme dans les plans nationaux d'action, reportez-vous aux observations soumises par ISHR aux gouvernements d'Irlande<sup>172</sup>, du Royaume-Uni<sup>173</sup> et des États-Unis<sup>174</sup>.

### RECOMMANDATIONS D'ISHR pour le plan national d'action des États-Unis



ISHR a préparé un rapport à l'attention du gouvernement des États-Unis, préconisant que le plan national d'action inclue des points spécifiques afin de soutenir l'action des défenseurs des droits de l'homme, de protéger et d'étendre le champ d'action de la société civile, et de rendre le gouvernement et les entreprises comptables au regard de leurs engagements en matière de droits de l'homme :

- **reconnaître** le rôle essentiel des défenseurs des droits de l'homme et de la société civile, et les risques qu'ils

169 Sara Blackwell et Katie Shay, « The role of National Action Plans on Business and Human Rights in protecting HRDs », 15 novembre 2014, [www.ishr.ch/news/role-national-action-plans-business-and-human-rights-protecting-human-rights-defenders](http://www.ishr.ch/news/role-national-action-plans-business-and-human-rights-protecting-human-rights-defenders).

170 *Ibid.*

171 *Ibid.*

172 [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_submission\\_to\\_ireland\\_on\\_bhr\\_nap\\_v2.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_ireland_on_bhr_nap_v2.pdf) (en anglais).

173 [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_submission\\_to\\_uk\\_on\\_review\\_of\\_its\\_bhr\\_nap\\_final.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_uk_on_review_of_its_bhr_nap_final.pdf) (en anglais).

174 [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_submission\\_-\\_us\\_nap.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_-_us_nap.pdf) (en anglais).

encourent, spécifiquement lorsqu'ils interviennent dans le domaine des pratiques commerciales responsables, et veiller à la cohérence avec les politiques associées ;

- **protéger et promouvoir** l'action des défenseurs des droits de l'homme par le biais de politiques, notamment en matière de marchés publics, et fournir un soutien financier adéquat aux défenseurs des droits de l'homme et à la société civile intervenant dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ;
- **améliorer l'accès** à l'information sur les risques pour les droits de l'homme dans les pays d'implantation, que ce soit pour la société civile ou le secteur privé ;
- **donner suite aux recommandations** émises par les experts de l'ONU compétents en matière d'entreprises et de droits de l'homme et par les défenseurs des droits de l'homme dans ce contexte ;
- **définir des attentes** en matière d'engagement actif des entreprises en vue de promouvoir les droits de l'homme et de protéger le champ d'action des défenseurs des droits de l'homme et de la société civile<sup>175</sup>.

### RECOMMANDATIONS D'ISHR pour le plan national d'action de l'Irlande

ISHR a préparé un rapport à l'attention du gouvernement irlandais, recommandant que le plan national d'action :



- **exposer clairement** l'obligation qui incombe aux sociétés de respecter et soutenir les défenseurs des droits de l'homme et leur action, notamment en n'interférant pas, directement ou indirectement, avec l'exercice de leurs droits à la liberté d'expression, d'association, de réunion et de manifestation, et en prévoyant des mécanismes de surveillance et des sanctions appropriés pour faire respecter cette obligation ;
- **promouvoir la consultation** avec les défenseurs des droits de l'homme, ainsi que leur protection dans les États d'implantation ;
- **encourager les entreprises** à soutenir publiquement les défenseurs des droits de l'homme et à s'exprimer en faveur de leur protection, notamment en soutenant l'action de l'État dans ce domaine ;

*Suite page suivante*

175 Ibid.

- **encourager les investisseurs** à consulter véritablement les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme, notamment dans les cas suivants : élaboration et mise en œuvre de projets, réalisation d'évaluations des incidences sur les droits de l'homme, développement de politiques de diligence raisonnable et élaboration des mécanismes de plainte ;
- **encourager les investisseurs** à consulter les défenseurs des droits de l'homme et veiller à ce qu'ils n'investissent pas dans des projets qui entraînent des violations des droits de l'homme ou minent les droits des défenseurs et des communautés touchées, notamment leurs droits à la liberté d'expression, d'association et de réunion<sup>176</sup>.

## RECOMMANDATIONS D'ISHR

### *pour l'examen et la révision du plan national d'action du Royaume-Uni*



ISHR a préparé un rapport à l'attention du gouvernement du Royaume-Uni, recommandant que le plan national d'action révisé inclue les points suivants :

- **élargir la liste** des personnes à consulter afin d'inclure explicitement les défenseurs des droits de l'homme et, de manière générale, promouvoir la consultation avec les défenseurs des droits de l'homme et leur protection, que ce soit dans les États d'origine ou d'implantation ;
- **détailler les dispositions et mesures** qu'il va prendre afin d'encourager les entreprises à consulter véritablement les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de projets, pour garantir le consentement libre, préalable et informé des communautés touchées ;
- **détailler les attentes du gouvernement** vis-à-vis des entreprises pour qu'elles mettent en place des processus afin d'honorer leurs obligations de respecter et soutenir les défenseurs des droits de l'homme et leur action, notamment en n'interférant pas, directement ou indirectement, avec l'exercice des droits à la liberté d'expression, d'association, de réunion et de manifestation de ces personnes, et en prévoyant des

<sup>176</sup> [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_submission\\_to\\_ireland\\_on\\_bhr\\_nap\\_v2.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_ireland_on_bhr_nap_v2.pdf) (en anglais).

mécanismes de surveillance et des sanctions appropriés pour faire respecter ces obligations ;

- **encourager les entreprises** à soutenir publiquement les défenseurs des droits de l'homme et à s'exprimer en faveur de leur protection, notamment en appuyant l'action de l'État dans ce domaine, en demandant clairement à ce que les entreprises se positionnent publiquement contre les lois locales qui restreignent l'action des défenseurs ou qui contribuent à un climat d'impunité en cas d'agressions contre ces personnes ;
- **encourager les investisseurs** à consulter les défenseurs des droits de l'homme et veiller à ce qu'ils n'investissent pas dans des projets qui entraînent des violations des droits de l'homme ou minent les droits des défenseurs et des communautés touchées, notamment leurs droits à la liberté d'expression, d'association et de réunion<sup>177</sup>.

### Coopération avec les organes des Nations Unies

La collaboration avec les organismes des Nations Unies (Haut-Commissariat aux droits de l'homme, OIT, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Programme des Nations Unies pour le développement et Organisation des Nations Unies pour le développement industriel) peut renforcer le dialogue avec les institutions régionales sur les droits de l'homme et les entreprises à l'échelle nationale.

Cette coopération pourrait impliquer la dénonciation de violations contre les droits de l'homme auprès d'organes internationaux de défense des droits de l'homme, comme le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme ou le Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Les activités de promotion auprès du Conseil des droits de l'homme peuvent permettre d'exercer une pression politique afin de mettre fin aux violations contre les droits de l'homme et de réparer ces violations. Le fait de soulever une question problématique lors d'une déclaration publique ou d'organiser une manifestation parallèle sur cette question peut sensibiliser les ONG et les États. Ceux-ci peuvent alors exercer une pression sur les États dans lesquels les violations se produisent ou sur les entreprises impliquées.

177 [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_submission\\_to\\_uk\\_on\\_review\\_of\\_its\\_bhr\\_nap\\_final.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_submission_to_uk_on_review_of_its_bhr_nap_final.pdf) (en anglais).

## EXEMPLE PRATIQUE

### Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Azerbaïdjan

À la fin de sa visite en Azerbaïdjan en août 2014<sup>178</sup>, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a publié une déclaration<sup>179</sup>, exprimant son inquiétude quant au placement en détention avant jugement de plusieurs acteurs éminents de la société civile juste avant son arrivée. Les membres du Groupe de travail regrettaient également que les organisations de défense des droits de l'homme soient confrontées à des difficultés d'enregistrement et d'accès à leurs comptes bancaires.

La déclaration a été publiée à la suite d'un appel d'ISHR, qui souhaitait que le Groupe de travail veille à ce que la situation des défenseurs des droits de l'homme soit considérée comme l'une des principales priorités de la visite du Groupe. La déclaration affirmait également l'importance de l'action des défenseurs des droits de l'homme pour le développement économique et social, faisant appel au gouvernement afin que les activités légitimes et pacifiques de défense des droits de l'homme ne fassent l'objet d'aucune obstruction.

ISHR a alors diffusé une déclaration publique exhortant le Groupe de travail à accorder une attention soutenue à la situation des défenseurs des droits de l'homme dans tous les aspects de sa mission et à s'opposer fermement à toutes les restrictions ou représailles associées aux actions des défenseurs<sup>180</sup>.

Michael Addo, membre du Groupe de travail, a indiqué que ce dernier continuerait d'attirer l'attention sur le problème majeur du rôle et de la sécurité des défenseurs des droits de l'homme<sup>181</sup>.

178 Et avant la soumission d'un rapport détaillé au Conseil des droits de l'homme en juin 2015.

179 [www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14969&LangID=E](http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14969&LangID=E) (en anglais).

180 ISHR, « Azerbaijan: UN Working Group concerned at situation of HRDs », 28 août 2014, [www.ishr.ch/news/azerbaijan-un-working-group-concerned-situation-human-rights-defenders](http://www.ishr.ch/news/azerbaijan-un-working-group-concerned-situation-human-rights-defenders).

181 Michael K. Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

---

## Coopération avec les financiers et les investisseurs

L'accès au financement est hautement concurrentiel. Comme nous l'avons vu précédemment (pages 19-20), les investisseurs institutionnels (notamment, les fonds de pension, les gestionnaires de portefeuille, les compagnies d'assurance) et les gestionnaires chargés de leurs fonds s'intéressent de plus en plus aux pratiques commerciales responsables des entreprises dans lesquelles ils investissent<sup>182</sup>. Cet intérêt est dû à l'impact sur les actifs à long terme (dans le cas d'un procès, par exemple), aux sanctions financières appliquées en cas de non-respect des réglementations et aux risques que représentent les violations des droits de l'homme pour leur réputation<sup>183</sup>.

Les investisseurs ont le pouvoir de faire évoluer les pratiques des entreprises en faveur du respect des droits de l'homme. Par conséquent, la coopération avec les financiers et les investisseurs d'une entreprise dans le domaine des violations des droits de l'homme peut être une stratégie efficace pour les défenseurs des droits de l'homme souhaitant influencer le comportement de cette entreprise. Cette stratégie peut s'avérer particulièrement utile dans le cas des très gros projets. Du point de vue de l'entreprise, une violation des droits de l'homme peut constituer un risque en termes d'investissement. Si les incidences sur les droits de l'homme font peser un risque accru sur les investissements, ce risque doit alors être évalué et dévoilé aux parties concernées, qui peuvent à leur tour influencer les décisions prises par l'entreprise<sup>184</sup>.

Les défenseurs des droits de l'homme peuvent encourager les investisseurs à effectuer les actions ci-après afin d'influencer le comportement des entreprises :

- optimiser les processus d'investissement classiques afin que soient prises en compte les performances de l'entreprise en matière de droits de l'homme ;
- coopérer avec les responsables des politiques publiques et les parties prenantes afin d'encourager la mise en œuvre de réglementations qui s'attaquent aux causes sous-jacentes des problèmes liés aux droits de l'homme. Par exemple, les investisseurs ont joué un rôle majeur dans l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE), une norme mondiale développée afin de promouvoir une gestion ouverte et responsable

---

182 Lucy Amis, Peter Brew et Caroline Ersmarker, *Human Rights: It Is Your Business – The case for corporate engagement* (International Business Leaders Forum, 2005), [commdev.org/files/1154\\_file\\_Human\\_Rights\\_It\\_Is\\_Your\\_Business.pdf](http://commdev.org/files/1154_file_Human_Rights_It_Is_Your_Business.pdf).

183 *Ibid.*

184 Alejandro González, *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects, background, best practices and opportunities*, (Poder: Mexico/New York, décembre 2014), p. 85, [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf).

des ressources naturelles, et dont les investisseurs comptent parmi les principaux défenseurs<sup>185</sup>;

- exiger que les projets fassent l'objet d'une évaluation des incidences sur les droits de l'homme avant d'obtenir un financement. Souligner l'importance de comprendre que les violations des droits de l'homme constituent des facteurs de risque et de les présenter comme tels. En d'autres termes, l'établissement d'un lien entre les incidences sur les droits de l'homme et l'évaluation des risques importants encourus par l'entreprise peut s'avérer une stratégie efficace pour influencer les décideurs de l'entreprise et les investisseurs. Exiger que les résultats de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme soient partagés avec les parties prenantes internes et externes, notamment les détenteurs de droits, les employés et les actionnaires<sup>186</sup>;
- encourager les entreprises recevant des financements à collaborer avec les défenseurs des droits de l'homme et les détenteurs de droits, et à les respecter.

#### EXEMPLE PRATIQUE

En 2008, plusieurs ONG, dont Amnesty International et Oxfam, ont lancé une campagne contre Vedanta concernant son projet d'exploitation d'une mine de bauxite en Inde, qui impliquait l'expulsion de certaines communautés (Vedanta avait déjà procédé à l'expulsion des habitants de plusieurs villages dans le cadre d'un autre projet)<sup>187</sup>. La campagne consistait, entre autres, à faire pression sur les investisseurs institutionnels afin qu'ils retirent leurs investissements et ainsi, amener Vedanta à rendre des comptes. En 2007, le Conseil d'éthique de la caisse de retraite des fonctionnaires norvégiens avait déjà amorcé un examen approfondi des opérations de Vedanta et retiré 13 millions de dollars US d'investissements. En 2008, la société d'investissement écossaise Martin Currie a vendu ses parts, d'une valeur de 2,3 millions de livres, indiquant qu'il était essentiel que les investisseurs attendent des entreprises un comportement légalement et moralement exemplaire<sup>188</sup>. En 2010, des investisseurs institutionnels

185 L'ITIE a reconnu que les investisseurs figuraient parmi ses principaux soutiens. Les investisseurs ont même rédigé une déclaration de soutien à l'ITIE. Par ailleurs, les investisseurs constituent l'un des groupes de parties prenantes qui siègent au Conseil d'administration de l'ITIE. Voir <https://eiti.org/fr/soutiens/investisseurs-institutionnels>.

186 Alejandro González, *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects, background, best practices and opportunities*, (Poder: Mexico/New York, décembre 2014), p. 86, [projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf](http://projectpoder.org/wp-content/uploads/2015/01/PODER-HRIA-Best-Practices-Dec-2014.pdf).

187 ActionAid, « Vedanta: latest news and action », [www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty/vedanta-latest-news-and-action](http://www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty/vedanta-latest-news-and-action).

188 Urgewald, « Briefing on Vedanta and the Niyamgiri Hills », p. 6, [www.banktrack.org/manage/ems\\_files/download/briefing\\_on\\_vedanta\\_and\\_the\\_niyamgiri\\_hills/vedanta.pdf](http://www.banktrack.org/manage/ems_files/download/briefing_on_vedanta_and_the_niyamgiri_hills/vedanta.pdf).

ont formé une coalition afin d'examiner les accusations de violations des droits de l'homme perpétrées en Inde dans le cadre d'opérations de Vedanta<sup>189</sup>. En août 2010, le gouvernement indien a refusé publiquement d'octroyer à la mine l'autorisation environnementale<sup>190</sup>.

## Coopération avec les actionnaires

Les actionnaires peuvent utiliser le pouvoir dont ils disposent en tant que propriétaires d'entreprises pour faire évoluer la situation. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent engager le dialogue avec les actionnaires afin de les encourager à faire part de leurs préoccupations en matière de non-respect des droits de l'homme par des entreprises, et de les soutenir dans leur démarche.

Traditionnellement, dans les propositions relatives aux droits de l'homme qu'ils soumettent, les actionnaires exhortent les entreprises à établir ou modifier certaines politiques en vue de respecter les normes internationales des droits de l'homme<sup>191</sup>. Désormais, les actionnaires demandent à ce que les entreprises examinent par anticipation les incidences de leurs activités sur les droits de l'homme, qu'elles évaluent les risques associés à leurs activités en termes de violations de ces droits, et qu'elles changent leurs pratiques lorsque leurs activités portent préjudice aux droits de l'homme ou violent ces droits<sup>192</sup>. Les assemblées générales annuelles peuvent recevoir une couverture médiatique, ce qui peut contribuer à sensibiliser l'opinion à la question des droits de l'homme.

Dans certaines juridictions, les actionnaires peuvent disposer de droits susceptibles de s'avérer très utiles à l'activisme en faveur des droits de l'homme : demande d'informations, examen des livres comptables, expression de leurs préoccupations et réserves lors de réunions, ou nomination et/ou révocation de directeurs.

## Voies de recours

Cette section donne un bref aperçu des recours éventuels dont les défenseurs des droits de l'homme disposent en cas de violations de leurs droits. Cette présentation n'est pas exhaustive et n'est en outre pas suffisamment détaillée pour permettre de comprendre comment utiliser efficacement ces recours. Toutefois, elle offre un point de départ pour demander réparation.

189 Elena Moya, « Vedanta investors look into human rights issues in India », *The Guardian*, 6 septembre 2010, [www.theguardian.com/business/2010/sep/06/vedanta-human-rights-issues-india](http://www.theguardian.com/business/2010/sep/06/vedanta-human-rights-issues-india).

190 [www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty](http://www.actionaid.org.uk/vedanta-mining-poverty) (en anglais).

191 Amol Mehra, Esq. and Stephen Winstanley. "Respecting Human Rights: Shareholders Shift From Policy to Action" (*Respetando derechos humanos*). 22 de abril de 2013. [www.csrwire.com/blog/posts/812-respecting-human-rights-shareholders-shift-from-policy-to-action](http://www.csrwire.com/blog/posts/812-respecting-human-rights-shareholders-shift-from-policy-to-action). (en inglés)

192 *Ibid.*

Les Principes directeurs requièrent que les États et les entreprises offrent un meilleur accès aux recours utiles pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Divers mécanismes peuvent être sollicités :

- mécanismes judiciaires relevant de l'État ;
- mécanismes non judiciaires relevant de l'État (tribunaux du travail, points de contact nationaux au titre des Principes directeurs de l'OCDE ou bureaux des médiateurs publics) ;
- mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État, proposés par les entreprises, les associations représentant l'industrie, les groupes multipartites et les organes internationaux<sup>193</sup>.

### **ACTIONS POSSIBLES POUR LES DÉFENSEURS**

**Dans les grandes lignes, en ce qui concerne les recours judiciaires et non judiciaires, les défenseurs des droits de l'homme peuvent mener les actions suivantes afin de promouvoir l'accès aux recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises :**

- > réaliser un travail de sensibilisation, d'information et de conseil en matière d'accès aux recours judiciaires dans les pays d'origine ou d'implantation ;
- > faciliter l'accès aux mécanismes non judiciaires disponibles par le biais d'opérations de sensibilisation et d'information, d'éducation et d'orientation ;
- > participer au dialogue avec l'État et les professionnels du corps judiciaire et du barreau sur les questions liées aux recours judiciaires, portant par exemple sur la complicité et l'application extraterritoriale pertinente des lois ;
- > soutenir la fonction de traitement des plaintes du point de contact national local en fournissant des renseignements sur les affaires et des méthodologies de règlement des différends<sup>194</sup>;
- > mettre au point des documents d'orientation destinés aux entreprises concernant le développement et la mise en œuvre de mécanismes de réclamation au niveau des projets.

#### **(A) Mécanismes internationaux et multilatéraux**

Bien que les procédures de plainte du Conseil des droits de l'homme de l'ONU concernant la conduite de l'État, elles peuvent également être utilisées lors de violations des droits de l'homme liées aux entreprises et tolérées par l'État.

193 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), p. 27-28, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

194 Pour la description des points de contact nationaux, voir la section C) Mécanismes nationaux, p. 80.

## *Mécanismes conventionnels de l'ONU*

Chaque traité international principal sur les droits de l'homme dispose d'un comité composé d'experts indépendants (ou « organe conventionnel ») qui surveille l'application du traité. Chaque État partie à un traité doit soumettre régulièrement des rapports à l'organe conventionnel sur la situation des droits de l'homme dans le pays et les mesures mises en œuvre afin de respecter ses engagements en vertu du traité<sup>195</sup>. Cette procédure de présentation de rapports périodiques offre aux défenseurs des droits de l'homme une excellente occasion de soumettre aux experts de l'ONU des rapports spécifiques et crédibles sur les violations des droits de l'homme ou sur l'absence de progrès en matière de politiques de droits de l'homme qui détaillent la manière dont le gouvernement s'acquitte de ses obligations. Dans leur rapport, les défenseurs des droits de l'homme peuvent, par exemple, expliquer si un État a élaboré un plan national d'action et indiquer dans quelle mesure les Principes directeurs des Nations Unies ont (ou n'ont pas) été mis en œuvre<sup>196</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent également signaler des violations des droits de l'homme dans lesquelles l'État est impliqué, dont il s'est rendu complice ou à propos desquelles il n'a mis aucun moyen en œuvre pour les empêcher. Un certain nombre d'organes conventionnels ont récemment émis des recommandations, exhortant les États à adopter des réglementations concernant les incidences sur les droits de l'homme des entreprises opérant dans leur juridiction et à remédier à ces incidences.

Les défenseurs des droits de l'homme peuvent également être impliqués dans l'élaboration de traités internationaux sur les droits de l'homme. Cette collaboration peut faciliter l'incorporation, dans les futurs traités, de l'obligation pour les entreprises de respecter les droits de l'homme et les activités des défenseurs de ces droits<sup>197</sup>. À cet égard, les défenseurs des droits de l'homme peuvent participer à l'élaboration d'un nouveau traité sur les entreprises et les droits de l'homme (voir, plus haut, la section sur le Groupe de travail intergouvernemental, page 7).

### *Procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme*

Les « procédures spéciales » désignent un groupe d'experts indépendants, chargés de superviser la situation des droits de l'homme dans des pays donnés, de jouer un rôle de conseil en la matière et de rendre compte publiquement de la situation telle qu'observée (mandat par pays). Ces experts peuvent également intervenir sur des thèmes majeurs relatifs aux droits de l'homme dans le monde<sup>198</sup>. Le 27 mars 2015, il existait 41 mandats thématiques et

---

195 ISHR, *Guide simple sur les organes de traités de l'ONU*, p. 5, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr\\_simpleguide\\_fr\\_final\\_web.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/ishr_simpleguide_fr_final_web.pdf).

196 *Ibid*, p 39.

197 *Ibid*, p 56.

198 International Justice Resource Center, « Special Procedures of the UN Human Rights Council », [www.ijrcenter.org/un-special-procedures](http://www.ijrcenter.org/un-special-procedures).

14 mandats par pays<sup>199</sup>. Avec le soutien du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), les titulaires de mandat entreprennent des visites dans les pays, effectuent des études thématiques, organisent des consultations d'experts, contribuent à l'élaboration de normes internationales des droits de l'homme, participent à des activités de plaidoyer, sensibilisent l'opinion publique et offrent des conseils en matière de coopération technique<sup>200</sup>. La plupart des titulaires de mandat reçoivent des informations sur des cas individuels de violations et demandent aux États de fournir des explications<sup>201</sup>. Ces experts peuvent écrire aux États afin de demander des informations sur de nouveaux éléments, soumettre leurs observations ou effectuer un suivi des recommandations émises. En 2014, un total de 553 communications ont été envoyées à 116 États dans le cadre des procédures spéciales<sup>202</sup>.



## SOUSSION D'UNE PLAINTÉ AU RAPPORTEUR SPÉCIAL SUR LA SITUATION DES DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME

**Lors de la soumission d'une plainte au Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, les informations suivantes doivent être présentées, sous la forme d'une liste ou d'une lettre :**

- le nom de la ou des victimes présumées et le consentement éventuel de la victime concernant la présentation d'une communication<sup>203</sup> ;
- le type d'activité que la personne menait en faveur des droits de l'homme<sup>204</sup> ;
- la ou les violations perpétrées, la date et le lieu, et la situation actuelle du défenseur des droits de l'homme<sup>205</sup> ;
- toute information disponible sur l'auteur présumé de la ou des violations, ou sur les témoins<sup>206</sup> ;

199 Rapport des procédures spéciales pour la période du 1 janvier au 31 décembre 2014, présenté au Conseil des droits de l'homme de l'ONU lors de sa 28e session.

200 *Ibid.*

201 International Justice Resource Center, « Special Procedures of the UN Human Rights Council », [www.ijrcenter.org/un-special-procedures](http://www.ijrcenter.org/un-special-procedures).

202 Rapport des procédures spéciales pour la période du 1 janvier au 31 décembre 2014, présenté au Conseil des droits de l'homme de l'ONU lors de sa 28e session.

203 Que la victime soit un individu ou une organisation, veuillez indiquer ses coordonnées. Si la victime est un individu, merci également d'indiquer son genre, son âge, sa nationalité et sa profession. Plus d'informations sur : [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx).

204 Le cas échéant, merci d'indiquer également la ville et le pays dans lesquels la victime (individu ou organisation) œuvre pour les droits de l'homme. Plus d'informations sur [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx).

205 Si une première violation a donné lieu à d'autres événements, merci de les décrire par ordre chronologique. Par exemple, si le sujet de préoccupation initial est l'arrestation d'un défenseur des droits de l'homme, merci d'en fournir tous les détails. Mais si elle/il est détenu ultérieurement, les autres informations à fournir comprennent le lieu de la détention, l'accès de la personne à un avocat, ses conditions de détention, les charges retenues contre la victime, etc. Plus d'informations sur [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx).

206 Plus d'informations sur [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx).

- les mesures prises par les autorités : il convient d'indiquer si les autorités ont connaissance de la situation, si elles ont agi et si la violation a été rendue publique ;
- le lien entre la violation et l'action en faveur des droits de l'homme de la ou des victimes ;
- le nom et les coordonnées (qui resteront confidentiels) de la personne qui fournit les informations. Ces informations peuvent être communiquées par des organisations ou des individus.

En cas de nouvelles informations sur la situation après la soumission de la plainte, celles-ci devront être communiquées le plus rapidement possible au Rapporteur spécial.

Une fois la plainte reçue, et après enquête relative à son bien-fondé, le Rapporteur spécial peut débiter ses investigations, à condition que la plainte relève de son mandat. Le Rapporteur spécial peut prendre contact avec le gouvernement concerné, soit par le biais d'une lettre d'appel urgent, envoyée si la violation est en cours ou sur le point de se produire, ou d'une lettre d'allégation, envoyée lorsque les violations ont déjà eu lieu et qu'il n'est plus possible d'améliorer la situation du défenseur des droits de l'homme. Ces deux types de lettres incluent le nom de la victime, l'incident et les droits de l'homme concernés.

Avec cette lettre, le Rapporteur spécial espère que le gouvernement lancera une enquête et fera cesser toute violation des droits de l'homme. En l'absence de réaction du gouvernement contacté, le Rapporteur spécial continuera de suivre l'affaire, notamment par le biais de réunions avec les missions diplomatiques à Genève<sup>207</sup>.

### *Procédures de plainte du Conseil des droits de l'homme de l'ONU*

Cette procédure doit permettre d'examiner les communications émanant de particuliers qui font état de violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales systématiques, flagrantes et attestées par des éléments dignes de foi, quelles que soient la région du monde et les circonstances dans lesquelles elles sont commises<sup>208</sup>.

Une ONG peut présenter une communication si elle a « connaissance directe et sûre » de la violation en cause<sup>209</sup>. Le Groupe de travail des situations présente alors un rapport au Conseil des droits de l'homme, émettant des recommandations sur l'action à mener (en général, sous la forme d'un projet de résolution)<sup>210</sup>.

L'utilisation de cette procédure exige que les recours internes aient été épuisés, sauf dans les cas où ces recours sont inefficaces ou

207 Contacts et informations disponibles sur [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Complaints.aspx).

208 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Conseil des Droits de l'Homme – Procédé de plaintes », [www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/Complaint.aspx](http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/Complaint.aspx).

209 *Ibid.*

210 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Working Group on Situations », [www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/ComplaintProcedure/Pages/WGSituations.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/ComplaintProcedure/Pages/WGSituations.aspx) (en anglais).

excèdent les délais raisonnables<sup>211</sup>. La procédure couvre les violations des droits de l'homme commises par un État ou dont un État est complice, ou les situations dans lesquelles un État ne fait jamais rien pour prévenir des violations flagrantes, perpétrées par une entreprise, par exemple<sup>212</sup>.

### *Examen périodique universel (EPU)*

Bien que cet examen ne constitue pas une procédure de plainte au sens strict du terme, et qu'il y soit plutôt question de 'coopération avec les organes des Nations Unies' (pages 64-65), l'EPU peut néanmoins être un excellent moyen pour les défenseurs des droits de l'homme de dénoncer des violations des droits de l'homme. Dans le cadre de l'EPU, les performances de chaque État membre de l'ONU en matière de droits de l'homme sont passées en revue par les autres États membres, sous l'égide du Conseil des droits de l'homme<sup>213</sup>. Les États examinés sont encouragés à tenir de larges consultations nationales avec toutes les parties prenantes concernées, notamment les ONG, les coalitions d'ONG, les institutions nationales de défense des droits de l'homme, les défenseurs des droits de l'homme et les entreprises<sup>214</sup>.

L'EPU est un processus mené par les États et les ONG ne jouent qu'un rôle limité dans l'examen en tant que tel. Toutefois, les occasions d'intervenir et d'influencer le processus sont nombreuses. Les ONG ne peuvent pas intervenir directement pendant la session dite de « dialogue interactif » mais elles peuvent tout de même participer au processus des façons suivantes :

- **participer aux consultations nationales** tenues par l'État examiné ;
- **soumettre des informations** au Haut-Commissariat aux droits de l'homme sur la situation des droits de l'homme dans le pays ;
- **prendre part à des séances** d'information de présession au cours desquelles elles présentent aux autres États leurs conclusions sur la situation des droits de l'homme dans l'État examiné<sup>215</sup> ;
- **exercer des pressions** sur les membres du groupe de travail (composé de tous les États membres des Nations Unies et présidé par le Président du Conseil des droits de l'homme ; l'EPU est réalisé dans le cadre d'un groupe de travail) ;
- **prendre la parole** au Conseil des droits de l'homme lors de l'adoption du rapport du groupe de travail ;

---

211 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Conseil des Droits de l'Homme – Procédé de plaintes », [www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/Complaint.aspx](http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/Complaint.aspx).

212 *Ibid.*

213 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Basic Facts About the UPR », [www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/BasicFacts.aspx](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/BasicFacts.aspx) (en anglais).

214 *Ibid.*

215 *Ibid.*

- **organiser des événements** parallèles pendant l'examen. Lors de ces événements, les recommandations formulées et les questions posées par les ONG peuvent influencer sur l'EPU ;
- **surveiller la mise en œuvre** des recommandations formulées dans le cadre de l'EPU par l'État examiné et participer à cette mise en œuvre<sup>216</sup>.

Le site de l'ONG UPR-info constitue une source d'information précieuse. Cette organisation a été créée en vue de promouvoir et de renforcer l'EPU en le faisant connaître, en fournissant des outils de renforcement des capacités et en mettant en contact les différents acteurs du processus de l'EPU.

Les défenseurs des droits de l'homme peuvent utiliser l'EPU afin de faire mieux connaître les risques auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils interviennent dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et de faire pression sur les États afin que ceux-ci s'engagent à mettre en œuvre les recommandations relatives à la protection des défenseurs des droits de l'homme. Les défenseurs des droits de l'homme devraient également utiliser l'EPU afin d'exiger que les États examinés soient interrogés sur les mesures qu'ils ont prises afin de garantir que les entreprises qui opèrent sur leur territoire respectent les droits de l'homme<sup>217</sup>. Ces questions peuvent notamment être posées lors de l'examen de la législation nationale du pays ou de la rédaction des plans nationaux d'action.

Pour illustrer ce type d'interaction, on peut citer le document d'information sur la situation des défenseurs des droits de l'homme au Niger<sup>218</sup>. Ce document a été soumis au Groupe de travail de l'EPU (qui doit examiner la situation au Niger en janvier 2016) par ISHR, le Réseau ouest-africain des défenseurs des droits humains et le Collectif des Organisations de Défense des Droits de l'Homme et de la Démocratie. Il invite le Gouvernement du Niger à garantir que les entreprises menant des opérations au Niger, notamment Areva, respectent les droits de l'homme et les activités des défenseurs des droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et à la Déclaration de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'homme.

### *Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme*

Le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme est composé de cinq experts indépendants. Sa tâche principale consiste à promouvoir la mise en œuvre efficace et complète des

216 [www.upr-info.org/fr/how-to/role-ngos](http://www.upr-info.org/fr/how-to/role-ngos).

217 Malheureusement, les États soumettent un rapport national sur la situation des droits de l'homme dans leur pays uniquement. Il peut donc être difficile d'utiliser le processus d'EPU pour mettre en avant les responsabilités extraterritoriales des États concernant les activités de leurs entreprises à l'étranger.

218 [www.ishrch/sites/default/files/documents/niger.pdf](http://www.ishrch/sites/default/files/documents/niger.pdf) (en anglais).

Principes directeurs<sup>219</sup>. Dans le cadre de sa procédure de présentation de communications, le Groupe de travail dialogue avec les États et les entreprises à propos des allégations de violations des droits de l'homme qui lui ont été signalées. Tandis que le nombre de communications reçues et transmises ne cesse d'augmenter, le Groupe de travail continue de rechercher des moyens plus efficaces d'utiliser ces communications afin de renforcer la protection des défenseurs des droits de l'homme<sup>220</sup>.

En tentant de soutenir le travail des défenseurs des droits de l'homme, le Groupe de travail agit en étroite coopération avec d'autres organismes des Nations Unies, notamment les autres détenteurs de mandat au titre des procédures spéciales, ainsi que le Haut-Commissaire aux droits de l'homme et le Haut-Commissariat, à Genève ou par l'intermédiaire des présences sur le terrain<sup>221</sup>.

Le Groupe de travail accueille avec intérêt toute information lui permettant d'étayer ses travaux et sa stratégie, de mettre en évidence les obstacles qui entravent l'application efficace des Principes directeurs et les lacunes dans la protection des droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales, et d'éclairer les recommandations formulées à l'intention des États, des entreprises et d'autres parties concernant l'application des Principes directeurs<sup>222</sup>.



**ENVOYER DES INFORMATIONS SUR LES VIOLATIONS DES DROITS DE L'HOMME AU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA QUESTION DES DROITS DE L'HOMME ET DES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES ET AUTRES ENTREPRISES**

Les informations sur des cas soupçonnés de violations de droits de l'Homme par des entreprises peuvent être envoyées au Groupe de Travail sous n'importe quel format<sup>223</sup>. Les défenseurs des droits de l'homme souhaitant transmettre des informations au Groupe de travail doivent suivre le même processus que lorsqu'ils contactent le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme (voir page 71) et fournir des informations similaires. Il convient de noter que le mandat du Groupe de travail ne requiert pas l'existence d'un lien entre la violation et le statut de la victime en tant que défenseur des droits de l'homme (en d'autres termes, le travail de la victime en faveur des droits de l'homme).

Si l'affaire implique une loi ou une politique qui viole les droits de l'homme, des renseignements supplémentaires doivent être fournis : compte rendu du projet de loi ou de politique et, si possible, un exemplaire du texte législatif en français, en espagnol ou en anglais, ainsi que dans la langue d'origine.

219 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises », [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx) (en anglais).

220 Michael K. Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

221 *Ibid.*

222 [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions.aspx) (en anglais).

223 Contacts et informations disponibles sur [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx) (en anglais).

## EXEMPLE PRATIQUE

Une allégation de violation des droits de l'homme qui aurait eu lieu près de la communauté Owino Uhuru, au Kenya, a été signalée au Groupe de travail. Une exposition directe et indirecte au plomb, qui s'est produite à la suite d'une gestion inadéquate d'une fonderie de plomb, en activité de 2007 à mars 2014, est à l'origine de graves problèmes de santé chez les membres de cette communauté, notamment chez les anciens ouvriers de la fonderie, et à également entraîné des violations des droits de l'homme.

L'allégation portait sur le fait que des membres de la communauté avaient continué de présenter des effets indésirables liés à l'exposition au plomb au cours des sept dernières années et que ces incidences n'avaient pas été prises en compte. Par ailleurs, les membres de la communauté n'avaient pas été indemnisés de manière adéquate.

En réponse à cette allégation, le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme, le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, le Groupe de travail sur la détention arbitraire, le Rapporteur spécial sur la liberté d'expression et l'accès à l'information, le Rapporteur spécial sur le droit de réunion et d'association pacifiques et le Rapporteur spécial sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste ont envoyé une communication commune au gouvernement kényan<sup>224</sup>.

### *Bureau du conseiller-médiateur pour l'application des directives de la Société financière internationale et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements*

Le Bureau du conseiller-médiateur pour l'application des directives (CAO) de la Société financière internationale (IFC) et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements (MIGA) travaille en étroite collaboration avec les communautés et les organisations de la société civile du monde entier afin de traiter les sujets de préoccupation associés aux projets de l'IFC et de la MIGA. Le CAO a également pour mandat d'instruire les plaintes des individus et communautés affectés défavorablement par un projet financé par ces institutions. Le CAO émet en outre des recommandations à l'intention de l'IFC et de la MIGA afin que ces institutions limitent les incidences de leurs projets sur le développement local<sup>225</sup>. En 2008, une note consultative a été publiée, énonçant les recommandations à mettre en œuvre afin d'obtenir les résultats suivants : établissement de relations solides entre entreprises et communautés, obtention d'un « permis social » d'exploitation,

224 [spdb.ohchr.org/hrdb/29th/Public\\_-\\_OL\\_Kenya\\_18.12.14\\_\(7.2014\).pdf](https://spdb.ohchr.org/hrdb/29th/Public_-_OL_Kenya_18.12.14_(7.2014).pdf) (en anglais).

225 Le Bureau du conseiller-médiateur, « The CAOs Three Roles », [www.cao-ombudsman.org/about/ourroles](http://www.cao-ombudsman.org/about/ourroles).

renforcement des processus internes et mesures incitatives pour aboutir à des effets positifs<sup>226</sup>.

Le CAO a publié en ligne la procédure à suivre pour déposer une plainte auprès de ses services. On y trouve aussi une présentation des différentes étapes du processus<sup>227</sup>.

### *Mécanismes de contrôle de l'OIT*

Le **Comité de la liberté syndicale** (CLS) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est un mécanisme mondial, applicable à tous les États membres de l'OIT. Ce comité est chargé d'examiner les plaintes issues d'un gouvernement, d'une organisation syndicale ou d'une organisation patronale (pas les plaintes d'individus) alléguant qu'un État membre de l'OIT ou qu'un État membre des Nations Unies non membre de l'OIT a violé les droits des travailleurs de constituer un syndicat, de s'organiser et de négocier collectivement. Ces plaintes sont recevables même si les États membres accusés de violer les droits des travailleurs n'ont pas ratifié les conventions s'y rapportant.

La **Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations** publie chaque année un rapport complet passant en revue la façon dont les États membres de l'OIT ont rempli leurs obligations en vertu des conventions ratifiées. Les experts prennent en compte les rapports des gouvernements et les rapports des partenaires sociaux, syndicats et organisations patronales. À partir des conclusions concernant chaque État membre, la Commission fait alors deux sortes de commentaires : des observations et des demandes directes.

La **Commission de l'application des normes** sélectionne chaque année des pays spécifiques qui feront l'objet d'un examen approfondi pour évaluer le respect de leurs obligations internationales. Ces obligations doivent être liées aux conventions de l'OIT. Toutefois, il convient de noter que, par le passé, des organisations syndicales ont su faire preuve d'innovation et sont parvenues à rattacher des plaintes relatives à un problème particulier (par exemple, une discrimination contre des travailleurs migrants) à une convention technique engageant la responsabilité de l'État (dans le cas de la Thaïlande, la Convention sur la réparation des accidents du travail et, dans le cas du Qatar, la Convention sur l'inspection du travail).

Pour utiliser ces mécanismes, l'approbation des syndicats nationaux ou internationaux ayant un statut représentatif à l'OIT est essentielle. La participation des ONG aux réunions formelles de l'OIT à Genève est souvent limitée. En règle générale, les ONG peuvent assister à ces séances en tant qu'observatrices. Toutefois, ce n'est

---

226 Le Bureau du conseiller-médiateur, « Improving IFC's and MIGA's local development impact at the project level », [www.cao-ombudsman.org/howwe/work/advisor/documents/improvingifc.pdf](http://www.cao-ombudsman.org/howwe/work/advisor/documents/improvingifc.pdf).

227 [www.cao-ombudsman.org/languages/french/](http://www.cao-ombudsman.org/languages/french/).

que rarement qu'elles peuvent prendre la parole de façon formelle. Le site Web du Comité de la liberté syndicale de l'OIT présente des renseignements utiles qui constituent une première source d'informations précieuses pour les défenseurs des droits de l'homme souhaitant recourir aux mécanismes de l'OIT<sup>228</sup>.

## (B) Mécanismes régionaux

### Cours régionales des droits de l'homme

Les cours associées aux instruments régionaux relatifs aux droits de l'homme peuvent offrir une voie de recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. Peuvent notamment être sollicitées :

- La **Commission interaméricaine des droits de l'homme** peut statuer sur les plaintes (« pétitions ») contre les 35 États membres de l'Organisation des États américains<sup>229</sup>.
- La **Cour européenne des droits de l'homme** peut statuer sur les plaintes (« requêtes ») contre les 47 États membres du Conseil de l'Europe<sup>230</sup>.

#### EXEMPLE PRATIQUE

Dans l'affaire *Fadeïeva c. Russie*, la Cour a constaté que le Gouvernement russe avait agi en violation de l'Article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme en ne réglementant pas afin de lutter contre la pollution environnementale liée aux activités d'une fonderie de fer<sup>231</sup>.

- La **Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples** (CADHP) peut statuer sur les plaintes (« communications ») soumises contre les 53 États membres de l'Union africaine, tous parties à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples<sup>232</sup>.
- La **Cour Européenne de Justice** dispose de la capacité à agir en justice et des compétences de juridiction sur « toute personne physique ou morale ». La Cour peut ainsi imposer aux entreprises non seulement des obligations juridiques mais également des obligations en matière de droits de l'homme, relatives à la non-discriminations<sup>233</sup>.

228 [www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-fr/index.htm).

229 Pour plus d'informations sur la présentation d'une pétition, voir [www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto\\_fr.pdf](http://www.oas.org/es/cidh/docs/folleto/CIDHFolleto_fr.pdf).

230 Pour plus d'informations sur l'introduction d'une requête, voir [www.echr.coe.int/Documents/Your\\_Application\\_FRA.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Your_Application_FRA.pdf).

231 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Fadeyeva v Russia (re Severstal smelter) », [business-humanrights.org/en/fadeyeva-v-russia-re-severstal-smelter](http://business-humanrights.org/en/fadeyeva-v-russia-re-severstal-smelter) (en anglais).

232 Pour plus d'informations sur la soumission d'une communication, voir [www.achpr.org/fr/communications/](http://www.achpr.org/fr/communications/).

233 Pour plus d'informations sur la soumission d'une plainte, voir [ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/make\\_a\\_complaint\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/atwork/applying-eu-law/make_a_complaint_fr.htm).

Les trois premières cours ne sont compétentes que pour traiter des plaintes déposées contre des États. Toutefois, comme mentionné précédemment, les États ont l'obligation de garantir que des acteurs privés ne violent pas les droits de l'homme des individus dans leur juridiction. Par conséquent, même si ces cours ne peuvent pas exercer directement leur compétence à l'égard des entreprises, la reconnaissance et la condamnation publiques, par ces cours, de violations de droits de l'homme perpétrées par des entreprises peuvent constituer une étape importante sur la voie de la responsabilisation.

### ***Groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme***

Le Groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme a été créé en 2009 par la CADHP<sup>234</sup>. L'objectif du Groupe de travail est d'examiner l'impact des industries extractives en Afrique, à la lumière de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, notamment par le biais des actions ci-après :

- identifier les questions spécifiques relevant du droit de tous les peuples de disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles ;
- entreprendre des recherches sur les violations des droits de l'homme et des peuples par des acteurs non étatiques en Afrique ;
- informer la Commission africaine sur la responsabilité éventuelle d'acteurs non étatiques ;
- formuler des recommandations et des propositions sur des mesures appropriées et des activités de prévention et de réparation des violations des droits de l'homme et des peuples perpétrées par les industries extractives en Afrique ;
- collaborer avec les institutions donatrices et les ONG intéressées ;
- préparer un rapport global à présenter à la Commission africaine<sup>235</sup>.

---

234 Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, « 148 : Résolution sur la création d'un groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme en Afrique ». Voir [www.achpr.org/fr/sessions/46th/resolutions/148/](http://www.achpr.org/fr/sessions/46th/resolutions/148/).

235 *Ibid.*

## EXEMPLE POSITIF

Le Groupe de travail a organisé des ateliers sous-régionaux et, dans ce cadre, a mis en place un forum de discussion entre les défenseurs des droits de l'homme et les entreprises. Les consultations représentent une initiative importante car elles permettent le dialogue entre de nombreux acteurs, notamment les représentants du gouvernement, les entreprises extractives, les représentants des communautés locales et les ONG.

ISHR a participé à la troisième consultation, qui s'est tenue à Lubumbashi, en juillet 2015. Il a soumis au Groupe de travail un rapport formel incluant des recommandations sur les mesures que le Groupe de travail, les gouvernements et les entreprises des industries extractives pouvaient prendre afin de protéger et promouvoir le champ d'action des défenseurs des droits de l'homme et de la société civile<sup>236</sup>.

### (C) Mécanismes nationaux

#### Points de contact nationaux

Les points de contact nationaux pour les Principes directeurs de l'OCDE constituent des plateformes de conciliation et de médiation, qui peuvent être utilisées afin de résoudre des questions pratiques soulevées lors de la mise en œuvre des Principes. Ces points de contact promeuvent l'application des Principes et sont chargés d'examiner les plaintes (dites « circonstances spécifiques ») dont ils sont saisis, relatives au non-respect allégué des Principes en question par une entreprise donnée. Il convient toutefois de noter qu'en fonction du pays d'implantation concerné, le mandat, le pouvoir et les ressources du point de contact national peuvent varier.

Certains gouvernements disposent d'un point de contact national indépendant des ministères gouvernementaux ou interministériel. Aux Pays-Bas, le bureau du point de contact national compte même des membres de syndicats et d'organisations patronales. Lorsque les points de contact nationaux sont importants et dotés de ressources significatives, les ONG peuvent éventuellement demander à ce qu'une enquête plus poussée soit menée sur un cas donné. Dans d'autres pays, en revanche, le point de contact national consiste en un simple intermédiaire, ne pouvant que proposer ses « bons et loyaux services ». En d'autres termes, si l'entreprise en cause refuse de reconnaître le problème ou décide de ne pas participer à la médiation menée

236 [www.ishr.ch/news/corporate-accountability-defenders-central-africa-troublemakers-offer-solutions](http://www.ishr.ch/news/corporate-accountability-defenders-central-africa-troublemakers-offer-solutions) (en anglais).

par le point de contact national, elle ne peut pas être contrainte par la loi ou une réglementation à y participer.

### *Organisations et organes nationaux des droits de l'homme*

Les organes nationaux des droits de l'homme, comme la Commission néo-zélandaise des droits de l'homme, reçoivent les plaintes et demandes de renseignements relatives aux droits de l'homme. Ils sont statutairement compétents pour prendre des mesures dans les cas relevant d'une discrimination illicite, y compris lorsque des entreprises sont impliquées. Les organisations nationales des droits de l'homme sont également à même d'entreprendre leurs propres enquêtes en cas d'allégations de violation des droits de l'homme.

#### EXEMPLE PRATIQUE

La Commission indonésienne des droits de l'homme a enquêté sur les activités d'exploration gazière de PT Lapindo Brantas, Inc. dans le district de Porong, près de la ville de Sidoarjo, qui ont contraint des milliers de familles à se déplacer. La Commission a conclu que, non seulement l'entreprise, mais également l'État étaient responsables de violations des droits de l'homme, et a demandé à l'État d'accorder des réparations aux victimes<sup>237</sup>.

#### EXEMPLE PRATIQUE

En 2005, la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya a lancé une enquête publique sur les incidences sur les droits de l'homme des compagnies minières exploitant les mines de sel. Les conclusions de l'enquête ont été publiées dans un rapport spécial, intitulé : « Economic interests versus social justice: Public inquiry into salt manufacturing in Magarini, Malindi District » (2006). Ce rapport a été présenté au Président et à l'Assemblée nationale. En 2012, la Commission a organisé plusieurs réunions de suivi avec les communautés locales afin d'identifier si les recommandations du rapport avaient été mises en œuvre. En 2013, la Commission a intenté une action en justice dans l'intérêt du public, portant plainte contre les sociétés incriminées pour les violations des droits de propriété foncière et du droit à un environnement sain<sup>238</sup>.

237 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Mud volcano in Indonesia: Human rights commission finds violations - may bring cases against state, companies », [business-humanrights.org/en/mud-volcano-in-indonesia-human-rights-commission-finds-violations-may-bring-cases-against-state-companies](https://business-humanrights.org/en/mud-volcano-in-indonesia-human-rights-commission-finds-violations-may-bring-cases-against-state-companies).

238 Nora Götzmann et Claire Methven O'Brien, *Les entreprises et les droits de l'homme : Guide à l'intention des institutions nationales des droits de l'homme* (Rapport - 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), p. 68, [humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr\\_guidebook\\_for\\_nhris\\_2013\\_fr.pdf](https://humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_fr.pdf).

## Mécanismes judiciaires

Au sein d'une juridiction nationale, les violations des droits de l'homme liées aux entreprises peuvent relever d'une série de lois civiles et pénales applicables (lois environnementales, droit du travail, lois de lutte contre la discrimination et la corruption, par exemple). Les tribunaux nationaux sont de plus en plus souvent sollicités par les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises, qui cherchent à obtenir réparation.<sup>239</sup>

### EXEMPLE PRATIQUE

**Un grand jury fédéral des États-Unis a récemment mis en accusation quatre employés de Global Horizons, un cabinet de recrutement basé aux États-Unis, faisant peser contre les accusés des charges de travail forcé. L'entreprise avait fait venir aux États-Unis des centaines de travailleurs thaïlandais, leur faisant croire que s'ils ne travaillaient pas, ils pourraient être arrêtés et expulsés du pays<sup>240</sup>.**

Dans certains pays, les défenseurs des droits de l'homme peuvent porter plainte pour des violations des droits de l'homme liées aux entreprises ayant eu lieu dans une autre juridiction. Ainsi, les lois anti-corruption et les lois pénales s'appliquent fréquemment aux actions commises par des citoyens nationaux, même à l'étranger<sup>241</sup>. Toutefois, il est en général difficile de demander des comptes aux entreprises pour des violations qui se sont produites à l'étranger:

Aux États-Unis, la loi *Alien Torts Claim Act* (ACTA), mentionnée précédemment, a été invoquée pour engager des poursuites contre les entreprises dont le siège se trouve aux États-Unis, pour des violations présumées des lois internationales, indépendamment du lieu où ces violations ont été perpétrées. Au cours de la décennie précédente, des groupes de défense des droits de l'homme ont déposé de nombreuses plaintes en vertu de l'*Alien Torts Claim Act* contre des firmes multinationales, essentiellement des sociétés spécialisées dans l'exploitation des ressources naturelles. Toutefois, des compensations financières n'ont été obtenues que dans un petit nombre de cas. Dans la décision récente de la Cour suprême *Kiobel v Royal Dutch Petroleum Co*<sup>242</sup>, la Cour a conclu que la

239 Assemblée générale 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, Conseil des droits de l'homme, 17<sup>e</sup> session, 21 mars 2011, [www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/documents/issues/business/A.HRC.17.31_fr.pdf).

240 Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Global Horizons lawsuits (re forced labour) », [business-humanrights.org/en/global-horizons-lawsuits-re-forced-labour/#c18765](http://business-humanrights.org/en/global-horizons-lawsuits-re-forced-labour/#c18765).

241 Nora Götzmann et Claire Methven O'Brien, *Les entreprises et les droits de l'homme : Guide à l'intention des institutions nationales des droits de l'homme* (Rapport - 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), p. 24, [humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr\\_guidebook\\_for\\_nhris\\_2013\\_fr.pdf](http://humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_fr.pdf).

242 1133 S.Ct. 1659 (2013).

« simple présence d'une entreprise » n'était pas suffisante pour invoquer l'*Alien Torts Claim Act*. Toutefois, la Cour n'ayant pas défini le lien devant être invoqué pour que les sociétés puissent être tenues responsables en vertu de l'*Alien Torts Claim Act*, d'autres arguments peuvent sans doute être avancés en vertu de l'ACTA en vue de démontrer la responsabilité des entreprises.

**Étant donné les frais considérables engagés lors d'une action en justice, les défenseurs des droits de l'homme devront probablement demander à bénéficier d'une assistance juridique gratuite afin d'être représentés. Parmi les cabinets d'avocats offrant des services d'assistance gratuite, peuvent être cités, notamment : DLA Piper, Allens Linklaters et Freshfields. Ces cabinets proposeront une aide gracieuse si l'affaire pour laquelle ils sont sollicités présente les critères définis. En règle générale, ces affaires présentent les caractéristiques suivantes : la personne sollicitant le cabinet ne dispose d'aucune autre possibilité d'accéder au système judiciaire et/ou l'affaire porte sur une question de politique publique générale ou relevant de l'intérêt public ; il peut également s'agir de porter assistance à une organisation communautaire ou à une association caritative<sup>243</sup>. Pour déterminer son éligibilité à ce type d'assistance, il convient de contacter les départements offrant ces services dans les cabinets d'avocats.**

### *Mécanismes de réclamation au sein de l'entreprise*

Un mécanisme de réclamation ne devrait pas remplacer les voies de recours auxquelles peuvent prétendre les détenteurs de droits ni faire renoncer les détenteurs de droits à ces voies. Ceci étant, toute participation à un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel est considérée, en vertu des Principes directeurs, comme une partie intégrante du processus de diligence raisonnable d'une entreprise en matière de droits de l'homme<sup>244</sup>. Les entreprises sont censées prévoir des voies de recours, ou collaborer à leur mise en place, si leurs activités sont à l'origine d'incidences négatives ou ont y contribué<sup>245</sup>.

Du fait de leur grande expérience en matière d'incidences des entreprises sur les droits de l'homme, les défenseurs des droits

243 DLA Piper, *The Australian In-House Legal Counsel Pro Bono Guide*, (2012) [www.dlapiper.com/~/\\_media/Files/Insights/Publications/2012/05/The%20Australian%20Inhouse%20Legal%20Counsel%20Pro%20Bono%20Gu\\_\\_/Files/inhousecounselprobonoguideupdated/FileAttachment/inhousecounselprobonoguideupdated.pdf](http://www.dlapiper.com/~/_media/Files/Insights/Publications/2012/05/The%20Australian%20Inhouse%20Legal%20Counsel%20Pro%20Bono%20Gu__/Files/inhousecounselprobonoguideupdated/FileAttachment/inhousecounselprobonoguideupdated.pdf).

244 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, *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*, (New York, Genève, 2011), p. 17-24, [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

245 *Ibid.* Article 22.

de l'homme sont des interlocuteurs de choix pour les entreprises souhaitant élaborer et mettre en œuvre des mécanismes de réclamation.

Les entreprises devraient s'assurer qu'elles disposent d'un mécanisme de réclamation qui soit :

- **légitime**, dans le sens où la communauté locale le considère comme un mécanisme fiable. Il doit par ailleurs incorporer des mécanismes permettant de s'assurer du déroulement équitable des procédures de réclamation ;
- **accessible** aux membres de la communauté et connu de ces membres. Il doit notamment être disponible dans les langues locales ;
- **prévisible**, proposant une procédure de traitement de la réclamation clairement établie, assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des issues disponibles ;
- **équitable**, dans le sens où les parties lésées disposent d'un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires pour participer à la procédure dans des conditions équitables, avisées et conformes ;
- **transparent**, dans le sens où les parties lésées sont tenues informées du déroulement de l'enquête. La communauté est en outre informée de la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;
- **également accessible** à tous les groupes, y compris à tous les sexes, tranches d'âge et groupes culturels ;
- **suffisamment large** pour englober toutes les réclamations pertinentes, y compris celles concernant des tierces parties (par exemple, un sous-traitant ne réglant pas son dû à des membres de la communauté) ;
- **compatible** avec les droits, dans le sens où l'issue des recours et les mesures de réparation sont compatibles avec les droits de l'homme reconnus internationalement ;
- **une source d'apprentissage** permanent, permettant à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires afin de prévenir les réclamations futures<sup>246</sup>.

## EXEMPLE PRATIQUE

Le mécanisme de réclamation au niveau opérationnel de la mine Newmont Ahafo, au Ghana, inclut une procédure de remontée des réclamations jusqu'à la Commission des droits de l'homme, puis jusqu'au système judiciaire<sup>247</sup>.

246 *Ibid*, Article 31.

247 Centre for Social Responsibility in Mining, « Community Complaints and Grievance Mechanisms and the Australian Minerals Industry, Second Discussion Paper », juillet 2009, p. 30-42.

## EXEMPLE PRATIQUE

Aux Philippines, OceanaGold a collaboré avec un conseil communal afin d'élaborer une procédure de réclamation qui implique une participation explicite de la communauté locale à des étapes clés du processus. La procédure permettait au(x) membre(s) du conseil et au plaignant d'approuver ou de rejeter les solutions proposées par l'entreprise<sup>248</sup>. Elle pouvait aussi être appliquée en vue de résoudre des problèmes différents, d'un conflit portant sur l'accès à l'eau aux différends professionnels<sup>249</sup>.

Le rapport de l'entreprise relatif au développement durable pour l'année 2014 indiquait que, sur les 55 plaintes enregistrées, 15 seulement seraient non résolues à la fin de l'année, contre 55 l'année précédente. L'entreprise a attribué ce progrès à la mise en œuvre de la procédure de réclamation et à la création de l'équipe dédiée à la gestion des réclamations<sup>250</sup>.

Les éléments à prendre en compte lors de la soumission d'une réclamation via le mécanisme de réclamation d'une entreprise comprennent :

- **Le requérant** : en général, les mécanismes de réclamation acceptent les plaintes déposées par l'individu ou le groupe affecté, et/ou ses représentants, à condition que le problème à l'origine de la plainte entre dans le champ d'application du mécanisme de réclamation et réponde aux conditions de recevabilité applicables. Les individus peuvent être des défenseurs des droits de l'homme, des travailleurs, des syndicalistes et des responsables communautaires. Les groupes peuvent être des syndicats, des associations paysannes, des communautés locales et/ou des organisations de la société civile.
- **La date de dépôt** : après l'identification d'un préjudice potentiel ou réel causé par une entreprise, il convient de déterminer si une plainte peut être déposée et, le cas échéant, quand elle peut l'être. Lorsqu'il s'agit de questions passées n'ayant pas encore été prises en compte ou résolues de manière satisfaisante (pollution environnementale, par exemple), il peut s'avérer nécessaire d'évaluer si les procédures du mécanisme et/ou si les principes et normes applicables ont changé.

248 Conseil international des mines et métaux, « Human Rights in the Mining & Metals Industry - Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances », octobre 2009, p. 17, [www.icmm.com/document/691](http://www.icmm.com/document/691); Advocates for International Development, Lawyers Eradicating Poverty, « Rights, Regulation and Remedy, The Extractive Sector and Development », 23 mars 2012, [a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf](http://a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf).

249 Advocates for International Development, Lawyers Eradicating Poverty, « Rights, Regulation and Remedy, The Extractive Sector and Development », 23 mars 2012, [a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf](http://a4id.org/sites/default/files/Rights, Regulation and Remedy Report.pdf).

250 OceanaGold, « Sustainability Report 2014 », p. 8, [www.oceanagold.com/assets/documents/2014SustainabilityLow-Res.pdf](http://www.oceanagold.com/assets/documents/2014SustainabilityLow-Res.pdf).

- **D'autres démarches/procédures parallèles en cours** : bien qu'il soit possible de soumettre une réclamation par le biais de plusieurs mécanismes, certains dispositifs sont susceptibles de mettre votre plainte en attente si une procédure judiciaire ou d'un autre type portant sur la même question est menée en parallèle et n'a pas encore été résolue.



© Public Domain Images



## RESPECTER LES LOIS, ET APRÈS? QUELLES MESURES SUPPLÉMENTAIRES PEUVENT PRENDRE LES ENTREPRISES POUR MIEUX RESPECTER ET INCLURE LES DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME?

### Homogénéité dans les chaînes d'approvisionnement

L'une des difficultés rencontrées par les défenseurs des droits de l'homme souhaitant coopérer avec des entreprises et obtenir la mise en œuvre de certaines mesures par les entreprises est de savoir ce à quoi ils peuvent prétendre, en particulier dans le contexte de chaînes d'approvisionnement mondiales. Bien que de nombreuses multinationales aient adopté une politique centralisée de « responsabilité sociale » et de respect des droits de l'homme, l'application de cette politique peut varier tout au long des chaînes d'approvisionnement. Les lois nationales, l'environnement social et le contexte politique des différents pays ont également une incidence concrète sur les actions des entreprises. Ainsi, le fabricant taïwanais d'équipements électroniques Foxconn compte des sites de production au Brésil et en Chine. En dépit du fait que ces deux sites sont l'un et l'autre sous la direction de Foxconn, ils sont gérés de manière radicalement différente, que ce soit en termes de négociations salariales, de syndicalisation et de relations avec le gouvernement<sup>251</sup>.

Une solution consisterait à obtenir de l'entreprise qu'elle s'engage à appliquer, dans l'ensemble du groupe, des politiques qui, dans certains cas, iraient plus loin que les lois en vigueur dans les pays de production. Une autre solution, initialement proposée par des fédérations syndicales internationales, repose sur l'élaboration de « contrats-cadres internationaux », qui définissent les attentes (supérieures) en termes de consultation, de négociation, etc., pour toutes les entreprises associées à la chaîne d'approvisionnement d'une société donnée. Ainsi, IKEA et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois ont signé un accord sur la mise en œuvre du code de conduite de la société dans les différents sites de l'enseigne suédoise. Nous pouvons également citer l'exemple de Chiquita et de l'International Union of Farmworkers (IUF) : un accord a été signé en 2001 concernant la liberté d'association, l'établissement

251 [www.cnet.com/news/could-foxconn-factory-in-brazil-be-a-model-for-apple-production/](http://www.cnet.com/news/could-foxconn-factory-in-brazil-be-a-model-for-apple-production/) (en anglais); [inthesetimes.com/working/entry/13051/apples\\_two\\_faces\\_power\\_gaps\\_between\\_brazil\\_and\\_china\\_foxconn\\_workers](http://inthesetimes.com/working/entry/13051/apples_two_faces_power_gaps_between_brazil_and_china_foxconn_workers) (en anglais).

de normes minimales en matière de travail et l'emploi. Il ne s'applique toutefois qu'aux opérations menées en Amérique latine<sup>252</sup>.

### Dénoncer les violations des droits de l'homme

Dans son rapport à l'Assemblée générale de 2015, le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme a recommandé que les États comme les entreprises jouent un rôle actif en soutenant et promouvant le rôle des défenseurs des droits de l'homme intervenant sur leurs territoires et dans leurs secteurs<sup>253</sup>.

Ce soutien peut se traduire par une dénonciation des pressions ou violences dont les défenseurs des droits de l'homme sont victimes en raison de leurs actions en faveur de la responsabilisation des entreprises. Les entreprises doivent par ailleurs s'abstenir de soutenir, directement ou indirectement, toute action qui porterait atteinte aux droits à la liberté d'expression, d'association et de réunion des défenseurs<sup>254</sup>.

**Dans un article récent**, Mauricio Lazala et Joe Bardwell du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme affirment que les bénéfices pour les entreprises sont nets « quand les règles du jeu sont claires, les consommateurs autonomisés, les employés respectés et quand le système judiciaire fonctionne bien. Alors qu'il existe une multitude d'exemples positifs d'entreprises s'exprimant en faveur des droits de l'homme [voire des défenseurs des droits de l'homme, et souhaitant que le champ d'action de la société civile soit respecté], elles sont trop nombreuses à garder le silence lorsque les droits de l'homme sont en jeu dans des États répressifs »<sup>255</sup>. Les politiques adoptées par les entreprises en matière de droits de l'homme sont régulièrement en contradiction avec la réalité sur le terrain, marquée par l'inaction et le silence des dirigeants face aux opérations menées dans les États répressifs, en particulier lorsque ces dirigeants se sont engagés à respecter un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et à dialoguer avec les parties prenantes. Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme suggère que ces entreprises agissent ainsi car elles estiment que les « risques liés au fait de s'exprimer publiquement l'emportent sur les avantages »<sup>256</sup>.

252 IUF Uniting Food, Farm and Hotel Workers World-Wide, « IUF, Colsiba And Chiquita Sign Historic Agreement On Trade Union Rights For Banana Workers », [www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=111&view\\_records=1&en=1](http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&ww=1&uid=default&ID=111&view_records=1&en=1).

253 Voir le rapport qui sera présenté lors de la 70e session de l'Assemblée générale, [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/AnnualReports.aspx).

254 *Ibid.*

255 Mauricio Lazala et Joe Bardwell, « 'Quels droits de l'homme ? Pourquoi certaines entreprises s'expriment alors que d'autres non », 17 juin 2015, [business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0](http://business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0).

256 *Ibid.*

**Selon MM. Lazala et Bardwell**, « même lorsqu'une entreprise possède une influence importante sur un gouvernement, elle peut être réticente à l'utiliser pour faire avancer la cause des droits de l'homme »<sup>257</sup>. Citons, par exemple, le cas de BP, le principal investisseur étranger en Azerbaïdjan qui a refusé de répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme soulevées par son parrainage des Jeux européens de juin 2015 (qui devaient avoir lieu dans le pays). BP a déclaré qu'il « ne considérerait pas que tenter d'influencer les politiques de gouvernements souverains puisse faire partie de son rôle de sponsor des Jeux européens »<sup>258</sup>. Toutefois, comme le soulignent les auteurs, « BP chercherait certainement à 'influencer les politiques de gouvernements souverains' si les intérêts de l'entreprise étaient en jeu »<sup>259</sup>.

« Lorsque la protection des droits de l'homme se heurte aux intérêts économiques, les entreprises, même lorsqu'elles ont pris des engagements résolus en faveur des droits de l'homme, n'en tiennent plus compte »<sup>260</sup>. Plus tôt cette année, 31 dirigeants d'entreprises suédoises ont publié une lettre soulignant leurs préoccupations concernant des déclarations de la Ministre suédoise des affaires étrangères, qui critiquait le bilan de l'Arabie Saoudite dans le domaine des droits de l'homme. Dans cette lettre, les dirigeants appelaient à protéger les relations économiques au détriment des considérations pour les droits de l'homme. Dans d'autres circonstances, face à des gouvernements qui souhaiteraient renforcer les mécanismes de protection des droits des travailleurs et de l'environnement, certaines entreprises feront un choix similaire, privilégiant un accès au marché plutôt que le respect des droits de l'homme lors de leurs négociations commerciales<sup>261</sup>.

---

257 *Ibid.*

258 *Ibid.*

259 [business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0](https://business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0).

260 Mauricio Lazala et Joe Bardwell, « 'Quels droits de l'homme ?' Pourquoi certaines entreprises s'expriment alors que d'autres non », 17 juin 2015, [business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0](https://business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-l%E2%80%99homme-%C2%BB-pourquoi-certaines-entreprises-s%E2%80%99expriment-alors-que-d%E2%80%99autres-non-0).

261 *Ibid.*

Sur une note plus positive, citons des exemples d'entreprises, tout aussi nombreuses que les précédentes, qui se sont exprimées publiquement contre les violations des droits de l'homme<sup>262</sup>. En janvier 2014, des entreprises du secteur de l'habillement qui s'approvisionnaient au Cambodge, dont Adidas, Columbia, Gap, H&M, Inditex, Levi Strauss et Puma, ont condamné le Gouvernement cambodgien pour sa répression violente d'employés en grève qui a provoqué des morts et des blessés<sup>263</sup>.

Plus tôt cette année, Leber Jeweller, Inc., Tiffany & Co. et Brilliant Earth ont publié des déclarations appelant le Gouvernement angolais à abandonner les poursuites contre Rafael Marques (un journaliste jugé pour diffamation après avoir exposé les abus commis dans le secteur du diamant)<sup>264</sup>. Il est toutefois important de noter qu'aucune de ces entreprises n'opérait en Angola.

Nombre de données confirment qu'un positionnement en faveur des droits de l'homme peut avoir des effets bénéfiques pour les entreprises. Ainsi, des sociétés aux États-Unis découvrent actuellement que le fait de prendre des positions publiques éclairées sur les questions de justice sociale n'a pas été dommageable à leurs résultats financiers et a même favorisé leurs activités, en attirant et fidélisant de nouveaux consommateurs, ainsi que les employés les plus performants<sup>265</sup>.

---

262 En mars 2013, au Pérou, six entreprises textiles américaines ont exhorté le Gouvernement péruvien à abroger une loi qui cautionnait les violations des droits du travail et rendait difficile la mise en œuvre de leurs propres codes de conduite en matière d'approvisionnement. Et en 2009, en réponse au coup d'État au Honduras, de grandes marques de vêtements ont appelé au rétablissement de la démocratie. Bien évidemment, les préoccupations relatives aux chaînes d'approvisionnement jouent un rôle essentiel dans ces affaires.

Dans le secteur des TIC, Google a cessé ses opérations en Chine en 2010, en raison de tentatives de censure. Dans le secteur alimentaire, deux associations thaïlandaises de transformateurs de produits de la mer ont payé la caution du militant des droits de l'homme, Andy Hall, qui a été inculpé et emprisonné en 2014 à cause de ses enquêtes sur les violations commises sur des travailleurs immigrés dans l'industrie alimentaire en Thaïlande. En mars de cette année, 379 entreprises et organisations, dont des géants comme Coca-Cola, Goldman Sachs, Microsoft et Morgan Stanley, ont présenté une déclaration publique à la Cour Suprême des États-Unis en soutien au mariage entre personnes de même sexe. Et au cours des deux dernières années, des centaines d'entreprises ont exprimé publiquement leur soutien au processus de paix entre le Gouvernement colombien et les combattants des FARC, alors que, par le passé, la plupart des entreprises en Colombie avaient adopté un profil bas pour ce qui touchait au conflit armé. Plus récemment, la société civile a lancé un appel aux sponsors de la FIFA, leur demandant de répondre aux préoccupations en matière de droits de l'homme concernant les chantiers de la Coupe du monde qui se tiendra au Qatar en 2 022. À ce jour, Adidas, Coca-Cola et Visa ont publié des déclarations en faveur des droits des travailleurs dans le pays.

263 Mauricio Lazala et Joe Bardwell, « 'Quels droits de l'homme ?' Pourquoi certaines entreprises s'expriment alors que d'autres non », 17 juin 2015, [business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-%E2%80%99autres-non-0](http://business-humanrights.org/fr/%C2%AB-quels-droits-de-%E2%80%99autres-non-0).

264 [business-humanrights.org/en/angola-trial-of-journalist-rafael-marques-to-resume-over-book-on-abuses-in-diamond-mining-tiffany-leber-jeweller-urge-govt-to-drop-charges](http://business-humanrights.org/en/angola-trial-of-journalist-rafael-marques-to-resume-over-book-on-abuses-in-diamond-mining-tiffany-leber-jeweller-urge-govt-to-drop-charges) (en anglais).

265 *Ibid.*

**Catalogue  
d'actions pour les  
entreprises qui  
veulent respecter,  
collaborer et  
soutenir les  
défenseurs des  
droits de l'homme**

Les corporations peuvent effectuer toute une palette d'actions afin de respecter, protéger et soutenir les défenseurs. Certaines de ces actions – tel que mettre fin à toute attaque directe ou indirecte contre eux – sont des obligations légales; d'autres – tel que prendre position publiquement pour soutenir les défenseurs vulnérables – constituent de bonnes pratiques pour les entreprises.

**COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT RESPECTER, PROTEGER ET SOUTENIR LES DROITS DE L'HOMME**

**Les entreprises doivent respecter et dialoguer avec les défenseurs, notamment en :**

- mettant fin aux attaques physiques et juridiques contre les défenseurs, y compris ceux qui exercent leur droit à la liberté d'expression, d'association, de réunion pacifique et de manifestation contre des entreprises ou leurs intérêts ;
- consultant de manière significative les défenseurs lors de l'élaboration, de la mise en place et de l'évaluation de projets, ceci en faisant montre de diligence raisonnable et en menant une évaluation de l'impact de ces projets sur les droits de l'homme ;
- fournissant des conseils aux clients et des instructions à leurs fournisseurs à propos de leurs obligations vis-à-vis des défenseurs.

**Les entreprises devraient soutenir et collaborer avec les défenseurs, notamment en :**

- fournissant des ressources financières et des contributions en nature, ainsi que du soutien et des conseils aux défenseurs et leurs organisations ;
- encourageant leurs gouvernements d'origine et d'accueil à consulter les défenseurs lors de l'élaboration de Plans d'Action nationaux, tout en incluant des mesures concrètes et des engagements à soutenir les défenseurs dans ces Plans ;
- encourageant leurs gouvernements d'origine à prendre position pour soutenir les défenseurs via leurs représentations diplomatiques dans les États où ces entreprises sont installées et où les droits des défenseurs sont attaqués.

**Les entreprises peuvent plaider en faveur et rechercher des solutions pour les défenseurs vulnérables, et prendre position contre les lois et politiques qui refreinent leurs droits, notamment en :**

- rejoignant ou soutenant une campagne ou une coalition visant à soutenir les défenseurs et dénoncer les attaques et restrictions qui leur sont imposées ;
- prenant position en termes généraux en faveur des défenseurs et pour la mise en place d'un environnement sûr et porteur pour la société civile ;
- prenant position sur des cas individuels d'attaques ou de restrictions faites à des défenseurs, ou sur des lois ou politiques mises en place ou proposées en vue de restreindre ou criminaliser l'action des défenseurs ;
- organisant des rencontres privées avec les gouvernements sur des cas individuels, des lois ou des politiques.



Cette section présente quelques exemples pratiques de coopération envisageable avec des entreprises, en incorporant les éléments susmentionnés. Ces exemples montrent qu'il est essentiel de définir soigneusement les approches et les actions les plus adaptées à un contexte donné et de concevoir des stratégies de coopération en fonction de vos besoins et des besoins de l'entreprise concernée.

### Scénario I

Une société minière organise des consultations concernant le déplacement de villages avec les responsables communautaires et les propriétaires fonciers, tous de sexe masculin. L'entreprise n'indique pas qu'elle ne souhaite coopérer qu'avec des hommes. Dans cette communauté, les femmes ne sont simplement pas considérées comme pouvant avoir un rôle à jouer dans les discussions et ne sont pas censées s'adresser directement à des hommes, à moins que ceux-ci ne fassent partie de leur famille. L'entreprise ne connaît pas les traditions de cette communauté et cherche surtout à mettre en place le projet le plus rapidement possible.

<p>Parties prenantes lésées : qui sont les victimes ? Quels sont les droits de l'homme concernés ?</p>	<p>Les femmes de cette communauté n'ont pas voix au chapitre ; elles n'ont pas le droit à la liberté d'expression, aucun droit à la propriété et il leur est impossible de donner un consentement libre, préalable et informé au projet développé par la société minière.</p>
<p>Cible des activités de sensibilisation : quelles actions (effectuées par quelles personnes/entités) souhaitez-vous modifier ?</p>	<p>Vous devez influencer sur les actions de l'entreprise : vous devez intervenir afin qu'en dépit des normes culturelles dominantes, l'entreprise comprenne l'impact potentiel de ses activités sur les femmes de la communauté et prenne les mesures nécessaires afin de limiter ces incidences.</p>
<p>Alliés possibles : qui peut vous aider à intervenir ?</p>	<p>Les ONG locales, qui savent comment intervenir dans la vie politique locale. Les femmes qui ont quitté la communauté et peuvent vous conseiller sur la meilleure façon d'entamer un dialogue.</p>
<p>Sur quels cadres pouvez-vous appuyer ?</p>	<p>Les Principes régissant le consentement libre, préalable et informé, qui s'inscrivent dans la législation nationale ; le Code de conduite de l'entreprise, concernant la lutte contre la discrimination ; le droit international relatif aux droits de l'homme, par l'intermédiaire des mécanismes des Nations Unies, notamment les Procédures spéciales, les organes de traités et les Principes directeurs de l'OCDE.</p>

<b>ÉTAPE 1</b> établir une coopération constructive	Vous devez susciter une prise de conscience, au sein de l'entreprise, quant à l'existence de normes culturelles dans la communauté ; proposez que les responsables sur le terrain bénéficient d'une formation sur la lutte contre la discrimination.
<b>ÉTAPE 2</b> faire connaître le problème	Contactez les associations féminines qui pourront jouer les intermédiaires ou les ONG qui sont intervenues sur d'autres questions dans la communauté locale en cause. Établissez des espaces sûrs dans lesquels les femmes pourront s'exprimer librement et faites pression sur l'entreprise pour que des employées participent aux réunions.
<b>ÉTAPE 3</b> demander réparation	Alertez le Groupe de travail des Nations Unies chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes et le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme à propos de ce problème. Tentez d'utiliser les mécanismes de réclamation de l'entreprise ou, le cas échéant, le point de contact national de l'OCDE afin de parvenir à une solution par voie de négociation.

## Scénario 2

Une entreprise d'ingénierie biomédicale n'emploie pas de travailleurs autochtones locaux, car nombre d'entre eux n'ont pas la formation requise. Le niveau d'instruction de la population générale du territoire d'implantation de l'entreprise est élevé. Il existe toutefois un décalage important entre le niveau d'instruction de la population générale et celui de la population autochtone locale. La population autochtone locale considère que ses membres n'ont pas accès aux formations qualifiées et aux emplois associés. Il n'existe en outre pas de mesures incitatives qui leur permettraient de tenter d'accéder à un meilleur emploi. Les anciens de la communauté s'inquiètent de l'avenir des jeunes, qui se sont habitués à la discrimination et au manque de possibilités.

Parties prenantes lésées : qui sont les victimes ? Quels sont les droits de l'homme concernés ?	Les droits de la population autochtone. Les droits à l'éducation, à un niveau de vie suffisant, et à des conditions de travail adéquates, justes et équitables.
Cible des activités de sensibilisation : quelles actions (effectuées par quelles personnes/entités) souhaitez-vous modifier ?	Vous devez influencer sur les actions de l'entreprise : vous devez intervenir afin qu'en dépit des normes culturelles dominantes, l'entreprise comprenne l'impact potentiel de ses activités sur les populations autochtones et prenne les mesures nécessaires afin de limiter ces incidences.
Alliés possibles : qui peut vous aider à intervenir ?	Les ONG locales, qui savent comment intervenir dans la vie politique locale. Les anciens qui ont quitté la communauté et peuvent vous conseiller sur la meilleure façon d'entamer un dialogue.
Sur quels cadres pouvez-vous appuyer ?	Le Code de conduite de l'entreprise, concernant la lutte contre la discrimination ; le droit international relatif aux droits de l'homme, par l'intermédiaire des mécanismes des Nations Unies, notamment les procédures spéciales, les organes de traités et les Principes directeurs de l'OCDE.

<p><b>ÉTAPE 1</b> établir une coopération constructive</p>	<p>Vous devez susciter une prise de conscience, au sein de l'entreprise, quant à l'existence de normes culturelles dans la communauté.</p> <p>Présentez les difficultés auxquelles les populations autochtones sont confrontées, notamment pour acquérir des compétences professionnelles, et expliquez le rôle des mesures spéciales permettant de garantir l'absence de discrimination.</p> <p>Encouragez l'entreprise à envisager d'agir en faveur du développement des capacités et des compétences des travailleurs autochtones locaux afin que ceux-ci puissent accéder à l'emploi. Les actions envisagées pourraient inclure l'octroi de bourses d'étude et la mise en place de formations et de dispositifs de mentorat.</p> <p>En collaboration avec l'entreprise, proposez des formations à ses employés, notamment aux personnes intervenant dans les domaines des ressources humaines, de la non-discrimination et de l'égalité des chances.</p> <p>Collaborez avec les établissements d'enseignement régionaux ou nationaux afin de développer des cours qui soient adaptés aux possibilités d'emploi sur le territoire.</p>
<p><b>ÉTAPE 2</b> faire connaître le problème</p>	<p>Vous pouvez envisager d'exercer des pressions sur l'entreprise à ce sujet, en organisant des campagnes de sensibilisation et en lançant des pétitions. Vous pouvez également contacter les médias afin de sensibiliser l'opinion.</p>
<p><b>ÉTAPE 3</b> demander réparation</p>	<p>Une plainte peut être déposée auprès du point de contact national ou en vertu de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.</p>

### Scénario 3

Le fournisseur d'un fabricant de muesli n'offre pas à ses employés des conditions de travail satisfaisantes en termes de sécurité et d'hygiène, ce qui entraîne un certain nombre d'accidents du travail ou de problèmes de santé liés au travail. Ce fournisseur est une petite entreprise familiale spécialisée dans la récolte de noix de coco. Pour récupérer les noix de coco, les employés doivent grimper en haut des arbres mais ils ne sont équipés ni de harnais ni de casque de protection. Le fournisseur, qui emploie environ 100 personnes, dispose d'une faible marge bénéficiaire. Sur son site Internet, le fabricant de muesli met en avant sa philosophie, qui consiste à aider chacun à mener une vie saine. Le fabricant de muesli est une entreprise relativement jeune qui n'a pas encore établi de relations avec des défenseurs des droits de l'homme.

<p>Parties prenantes lésées : qui sont les victimes ? Quels sont les droits de l'homme concernés ?</p>	<p>Les employés.</p> <p>Le droit au travail, et à des conditions de travail équitables et satisfaisantes ; le droit de ne pas être soumis à des traitements inhumains ou dégradants, et le droit à la vie.</p>
<p>Cible des activités de sensibilisation : quelles actions (effectuées par quelles personnes/entités) souhaitez-vous modifier ?</p>	<p>Vous devez influencer sur les actions de l'entreprise. Suscitez une prise de conscience au sein de l'entreprise afin que tous comprennent l'importance et les avantages que présente un environnement de travail sûr.</p> <p>Incitez le gouvernement à renforcer les procédures d'inspection du travail et les réglementations applicables aux conditions de travail.</p>

<p>Alliés possibles : qui peut vous aider à intervenir ?</p>	<p>Les ONG locales, qui savent comment intervenir dans la vie politique locale, les syndicats nationaux et internationaux, les hommes et femmes politiques de votre pays d'origine et du pays d'implantation.</p>
<p>Sur quels cadres pouvez-vous appuyer ?</p>	<p>La Déclaration de l'OIT ; Les Principes directeurs de l'OCDE.</p>
<p><b>ÉTAPE 1</b> établir une coopération constructive</p>	<p>Contactez l'entreprise à propos de sa philosophie « pour une vie saine » et faites valoir que cette philosophie ne se reflète pas dans ses chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Évoquez les avantages commerciaux dont l'entreprise bénéficierait si elle améliorerait son profil de responsabilité sociale en s'assurant que ses fournisseurs offrent des conditions de travail sûres.</p> <p>Sensibilisez l'entreprise à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité des chaînes d'approvisionnement, par exemple en conviant les principaux fournisseurs aux forums et formations sur ces thèmes.</p> <p>Si vos interlocuteurs semblent réceptifs, envisagez d'établir un partenariat stratégique sur lequel l'entreprise pourrait s'appuyer pour promouvoir une image de « vie saine ». En collaboration avec l'entreprise, vous pourriez, par exemple, organiser une campagne sur les actions à mener auprès des communautés afin d'instaurer des conditions de travail sûres.</p> <p>Vous pourriez également organiser un forum multipartite sur les thèmes de la santé et de la sécurité, auquel participeraient l'entreprise, les organismes professionnels et les fournisseurs.</p> <p>Vous pouvez proposer de dispenser une formation sur les droits de l'homme au personnel du fournisseur et de la société mère.</p>
<p><b>ÉTAPE 2</b> faire connaître le problème</p>	<p>Contactez le gouvernement à propos du renforcement des réglementations et des procédures d'inspection du travail visant à garantir que l'entreprise respecte ses obligations.</p> <p>Faites pression sur l'entreprise au sujet de ce problème et mettez en évidence les contradictions qu'il induit par rapport à la philosophie de « vie saine » affichée par la société. Vous pouvez, par exemple, écrire à l'entreprise, publier des rapports sur la question, organiser des campagnes de sensibilisation ou lancer des pétitions contre ces violations des droits de l'homme. Vous pouvez également exercer des pressions directement sur le fournisseur afin de tenter de le sensibiliser au problème.</p> <p>Contactez les médias afin de dénoncer les pratiques en cause par l'intermédiaire d'un communiqué de presse, par exemple.</p>
<p><b>ÉTAPE 3</b> demander réparation</p>	<p>Déposez une plainte par le biais du mécanisme de réclamation de l'entreprise.</p> <p>Aidez les travailleurs à porter plainte auprès du point de contact national local ou par le biais de l'organisation du travail pertinente, comme l'Association pour le travail équitable ou le Comité de la liberté syndicale de l'OIT.</p>

## Scénario 4

Un fabricant d'équipements électroniques destinés au grand public utilise dans ses produits des minéraux de terres rares, extraits de zones de conflit. L'entreprise, qui a adopté une politique des droits de l'homme, collabore régulièrement avec les défenseurs des droits de l'homme sur d'autres questions, comme les normes du travail et les mesures de lutte contre la discrimination. Toutefois, elle a jusqu'à présent évité toute discussion concernant l'extraction de ces minéraux et a toujours refusé de fournir des informations sur ce point.

Parties prenantes lésées : qui sont les victimes ? Quels sont les droits de l'homme concernés ?	La communauté dont les terres sont exploitées pour en extraire les minéraux.
Cible des activités de sensibilisation : quelles actions (effectuées par quelles personnes/entités) souhaitez-vous modifier ?	Vous devez influencer sur les actions de l'entreprise.
Alliés possibles : qui peut vous aider à intervenir ?	Les ONG nationales et internationales, les hommes et femmes politiques de votre pays d'origine et du pays d'implantation.
Sur quels cadres pouvez-vous appuyer ?	Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour les chaînes d'approvisionnement responsables, afin de demander à l'entreprise d'adopter les normes appropriées en matière de diligence raisonnable concernant l'approvisionnement et la gestion de la chaîne logistique des minerais de terres rares susceptibles de provenir de zones de conflit.
<b>ÉTAPE 1</b> établir une coopération constructive	Aidez l'entreprise à faire incorporer sa politique en matière de droits de l'homme dans les accords avec ses fournisseurs, par le biais de mesures contractuelles ou de mémorandums d'accord. Présentez à l'entreprise un rapport motivé et détaillé, réalisé par un organisme indépendant, sur le lien entre les matières premières et le conflit. Mettez en évidence les risques auxquels l'entreprise s'expose (risques de marché, risques d'une atteinte à sa réputation) si un grand nombre de consommateurs venait à prendre connaissance des troubles associés à la chaîne d'approvisionnement.
<b>ÉTAPE 2</b> connaître le problème	Vous pouvez envisager d'exercer des pressions sur l'entreprise à ce sujet, en organisant des campagnes de sensibilisation et en lançant des pétitions. Vous pouvez également envisager de contacter les médias afin de susciter une prise de conscience plus marquée sur cette question.
<b>ÉTAPE 3</b> demander réparation	Envisagez éventuellement de porter plainte auprès du point de contact national ou de la Cour régionale des droits de l'homme pertinente (Commission interaméricaine des droits de l'homme, Cour européenne des droits de l'homme ou Commission africaine des droits de l'homme et des peuples).



## DIRECTIVES INTERNATIONALES DES DROITS DE L'HOMME RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Cette section offre une présentation rapide des normes internationales et des cadres établis par les parties prenantes.

### Initiatives internationales

#### *(A) Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme*

La Déclaration, adoptée en 1998 par l'Assemblée générale des Nations Unies, donne une définition du défenseur des droits de l'homme, à savoir : toute personne agissant pour la promotion et la défense des droits de l'homme<sup>266</sup>. Cette définition englobe les défenseurs des droits de l'homme professionnels et non professionnels, les bénévoles, les journalistes, les avocats et toute personne menant, même de façon occasionnelle, une activité en faveur des droits de l'homme.

La Déclaration présente les droits de l'homme existants de façon à faciliter leur application à la situation des défenseurs des droits de l'homme. Elle spécifie comment les droits énoncés dans les instruments relatifs aux droits de l'homme, notamment les droits à la liberté d'expression, d'association et de réunion, s'appliquent aux défenseurs. Elle énonce également les devoirs spécifiques des États et les responsabilités de chacun en ce qui concerne la défense des droits de l'homme. Par exemple, l'article 10 de la Déclaration énonce : « Nul ne doit participer à la violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales en agissant ou en s'abstenant d'agir quand les circonstances l'exigent »<sup>267</sup>.

En l'an 2000, les Nations Unies ont créé le mandat du Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme, qui avait pour mission d'assurer le suivi et le soutien à la mise en œuvre de la Déclaration. C'est dans ce cadre qu'a été élaboré le concept d'« environnement sûr et porteur », qui permet aux défenseurs des droits de l'homme d'agir sans entrave et en toute sécurité. Il permet également d'orienter les travaux que le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme mène sur les défenseurs des droits, tout en s'assurant que les États et les entreprises s'acquittent de leurs obligations en matière de droits de l'homme<sup>268</sup>.

266 [www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Declaration.aspx](http://www.ohchr.org/FR/Issues/SRHRDefenders/Pages/Declaration.aspx).

267 *Ibid.*

268 Michael K. Addo, « Une mise en œuvre complète des principes directeurs signifie protéger les défenseur(e)s des droits de l'homme », 25 novembre 2014, [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload\\_0.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/frenchfinalupload_0.pdf).

## (B) Cadre et Principes directeurs

Le **Cadre**<sup>269</sup> et les **Principes directeurs**<sup>270</sup> ne permettent pas d'identifier les droits de l'homme spécifiques que les entreprises ont la responsabilité de respecter. Ces droits sont énoncés dans une série d'instruments internationaux (le droit à la vie, le droit au travail, le droit à la liberté d'association et de négociation collective, et le droit des autochtones de ne pas être déplacés ou expulsés de leurs terres sans leur consentement libre, préalable et informé), et sont repris dans les processus décrits par le Cadre et les Principes directeurs.

Outre ces instruments internationaux, le droit international coutumier (obligations internationales découlant des pratiques établies des États) et le droit international humanitaire, qui ne sont pas traités dans ce manuel, régissent également l'application du Cadre et des Principes directeurs.

En 2011, le Conseil des droits de l'homme a validé le Cadre et les Principes directeurs. Ceux-ci sont désormais considérés comme la norme mondiale faisant autorité et devant être respectée, que ce soit pour prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux activités des entreprises ou y remédier. Ultérieurement, en juin 2014, le Conseil a adopté une résolution importante, qui complétait les Principes directeurs et reconnaissait « le rôle utile que [jouait] la société civile, notamment les organisations non gouvernementales, pour ce qui est de promouvoir l'application des Principes directeurs et la responsabilisation des entreprises en cas d'atteinte aux droits de l'homme »<sup>271</sup>.

Le **Cadre** a été créé par le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Il se fonde sur des recherches majeures et de longues consultations, menées auprès de toutes les parties prenantes concernées, notamment les États, la société civile et les entreprises. Le Cadre repose sur trois principes fondamentaux :

- **l'obligation qui incombe à l'État de protéger** les personnes qui se trouvent sous sa juridiction contre les violations des droits de l'homme, y compris les violations commises par des entreprises ;
- **la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme**, notamment en exerçant la diligence nécessaire pour s'assurer de ne pas porter atteinte aux droits d'autrui, et de remédier aux incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme ;

269 Rapport A/HRC/8/5 disponible à partir de la page [www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx).

270 [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

271 [www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/norway\\_resolution\\_bhr\\_final\\_oral\\_revisions.pdf](http://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/norway_resolution_bhr_final_oral_revisions.pdf) (en anglais).

- la nécessité d'assurer aux victimes un meilleur **accès à des recours effectifs**, y compris à des recours non judiciaires.

Les **Principes directeurs**, qui ont été établis afin de mettre en œuvre le Cadre, constituent une norme mondiale en matière de prévention et de gestion du risque d'incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Ils énoncent les attentes vis-à-vis des États et des sociétés en matière d'entreprises et de droits de l'homme, et recommandent les mesures à prendre pour la mise en œuvre du Cadre.

Les entreprises sont censées éviter de causer des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par le biais de leurs activités. Elles doivent par ailleurs prévenir ou limiter les incidences liées aux activités de leurs partenaires commerciaux, même si elles n'ont pas directement contribué à ces incidences.

Dans cette optique, les Principes directeurs recommandent que les entreprises :

- énoncent leurs engagements en matière de droits de l'homme via une **déclaration de politique** dûment informée, communiquée et mise en œuvre ;
- mettent en œuvre un processus effectif de **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** afin d'identifier et de prévenir les incidences négatives réelles et potentielles sur les droits de l'homme, et d'y remédier ;
- **prennent en compte la question des droits de l'homme** dans toutes leurs activités ;
- permettent aux groupes et individus concernés d'accéder à des **mécanismes de réclamation** effectifs ; et
- **effectuent un suivi et indiquent**, par le biais de rapports, dans quelle mesure elles sont parvenues à accorder leurs activités avec leurs engagements en matière de droits de l'homme.

### *(C) Pacte mondial des Nations Unies*

Le Pacte mondial met en place dix principes ambitieux relatifs aux droits de l'homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption que les entreprises peuvent adopter<sup>272</sup>. En ce qui concerne les droits de l'homme et du travail, les entreprises qui sont parties prenantes du Pacte mondial souscrivent aux principes suivants :

- Droits de l'homme - Les entreprises doivent :
  - promouvoir et respecter le droit international des droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
  - veiller à ne pas se rendre complices de violations de ces droits.

---

272 [www.un.org/fr/globalcompact/principles.shtml](http://www.un.org/fr/globalcompact/principles.shtml).

- Droit du travail – Les entreprises doivent :
  - respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;
  - soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
  - soutenir l'abolition effective du travail des enfants ;
  - soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

*(D) Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT*

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT de 2006 présente les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, des gouvernements, des organisations patronales et des syndicats dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations du travail.

*(E) Principes directeurs de l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE)*

L'OCDE est une organisation qui réunit les gouvernements de 30 démocraties, avec pour objectif de relever les défis sociaux, économiques et environnementaux de la mondialisation, notamment en partageant les expériences relatives aux politiques appliquées, en identifiant les bonnes pratiques et en coordonnant les politiques nationales et internationales. Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations que les gouvernements de l'OCDE adressent aux entreprises multinationales qui opèrent dans les 46 pays adhérents ou à partir de ces derniers, en vue de favoriser une conduite responsable des entreprises<sup>273</sup>. Ces recommandations portent sur une série de domaines et traitent, notamment, des questions sociales, de l'environnement, de la fiscalité et des ressources humaines.

La mise à jour de 2011 des Principes directeurs de l'OCDE inclut un chapitre plus complet sur les droits de l'homme, pleinement conforme aux Principes directeurs. En outre, les pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE devront désormais mettre en place des points de contact nationaux (comme vu précédemment sur la page 80). Si tous les pays de l'OCDE doivent impérativement mettre en place un point de contact national, la forme et la gouvernance de ces points de contact varient d'un pays à l'autre.

---

**Initiatives  
multipartites**

Nombre d'initiatives et de directives à caractère non obligatoire visent à améliorer les performances des entreprises dans le domaine des droits de l'homme : codes de conduite, procédures de suivi et d'information, et indices de rapports socialement responsables qui

---

273 [www.oecd.org/fr/investissement/mne/48004355.pdf](http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/48004355.pdf).

invitent les entreprises à aller au-delà de leurs obligations juridiques et de s'engager sincèrement à respecter les droits de l'homme.

Certaines de ces normes sont présentées ci-après.

### *(A) Principes de l'Équateur*

Les Principes de l'Équateur forment un cadre de gestion des risques adopté par les institutions financières pour déterminer, évaluer et gérer les risques sociaux et environnementaux des projets<sup>274</sup>. Ce cadre vise essentiellement à fournir une norme minimale en matière de diligence raisonnable afin d'appuyer un processus de prise de décision raisonnable. Les banques commerciales et autres institutions financières qui adoptent les Principes de l'Équateur s'engagent à ne financer que les projets dont les modalités de fonctionnement et les processus de gestion des risques incorporent ces Principes.

Les Principes de l'Équateur requièrent l'évaluation des impacts environnementaux et sociaux, la consultation et l'information des parties prenantes, la mise en place de mécanismes de réclamation, ainsi qu'un examen indépendant de la conformité avec les Principes et une communication publique à ce sujet.

### *(B) Principes volontaires relatifs à la sécurité et aux droits de l'homme*

Les Principes volontaires ont été conçus pour aider les entreprises du secteur des ressources naturelles à trouver le bon équilibre entre les exigences de sécurité et les obligations en matière de droits de l'homme<sup>275</sup>. Ces Principes portent sur la gestion des risques, les interactions entre entreprises et sécurité publique, et les interactions entre entreprises et sécurité privée. Les Principes volontaires constituent désormais une norme industrielle courante pour les pratiques en matière de sécurité des projets dans le secteur des ressources naturelles.

### *(C) Code de conduite international (ICoC) des prestataires privés de services de sécurité*

L'ICoC est une initiative multipartite qui a pour objectif d'améliorer les procédures de contrôle et de responsabilité, et de clarifier les normes internationales du secteur de la sécurité privée. Ce Code vise également à améliorer les procédures de contrôle et de responsabilité des entreprises de sécurité privées.

Fondé sur le droit humanitaire international et le droit international relatif aux droits de l'homme, l'ICoC définit des principes basés sur les droits de l'homme afin de promouvoir des services de sécurité privés responsables<sup>276</sup>. Ces principes incluent des règles

---

274 [www.equator-principles.com/resources/equator\\_principles\\_french\\_2013.pdf](http://www.equator-principles.com/resources/equator_principles_french_2013.pdf).

275 [www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/](http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/) (en anglais).

276 [icoca.ch/fr](http://icoca.ch/fr).

relatives au recours à la force et à l'interdiction de la torture, de la traite des êtres humains et d'autres violations des droits de l'homme, et des engagements spécifiques concernant la gestion et la gouvernance des entreprises de sécurité privées.

---

## Législation nationale

Les États sont tenus de mettre en œuvre et d'appliquer les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels ils ont adhéré. Toutefois, ces traités ne sont en général pas directement opposables aux entreprises, à moins qu'ils n'aient été incorporés dans le droit interne.

Lorsqu'un pays ratifie la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, il doit prendre les mesures nécessaires afin de remplir ses engagements en vertu de cette Convention. La façon de procéder est toutefois laissée à sa discrétion. Il peut, par exemple, faire adopter une loi établissant l'âge minimum d'accès à l'emploi à 15 ans.

Voici quelques exemples d'incorporation de normes internationales en matière de droits de l'homme dans le droit interne, applicables aux entreprises :

- la loi australienne de 1975 sur la discrimination raciale (*Racial Discrimination Act 1975*) (Commonwealth) – Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- la loi américaine ACTA de 1789 (*Alien Tort Claims Act 1789*) ;
- le document de travail des services de la Commission, présentant un état des lieux de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (*lignes directrices de l'Union européenne*)<sup>277</sup>.

Toutefois, de nombreuses lois internationales sur les droits de l'homme ne sont pas incorporées dans le droit interne des pays ou, si elles le sont, les engagements pris en matière des droits de l'homme ne sont pas imposés aux acteurs privés.

---

277 [ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item\\_id=8374](http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=8374) (en anglais).



© Public Domain Images



## QUELLES SONT LES ENTREPRISES EN CAUSE ? QUELS SONT LES DROITS AFFECTÉS ?

---

Ce manuel s'intéresse aux cas d'entreprises des secteurs suivants : industrie extractive, technologies de l'information et de la communication, industrie manufacturière, agriculture, secteur de la sécurité et secteur bancaire.

---

### Industrie extractive

Les impacts environnementaux et sociaux des projets extractifs peuvent avoir de lourdes conséquences sur les droits des communautés locales. Ces projets engendrent souvent des conflits sociaux avec les communautés affectées. Les opérations qui génèrent des bénéfices insuffisants pour le pays d'implantation et la communauté locale peuvent entraîner des bouleversements plus profonds des systèmes politique, économique et social.

Les opérations d'extraction peuvent être réalisées dans le cadre de partenariats de coentreprise, passés entre des sociétés internationales, ou entre des sociétés internationales et nationales. Les sociétés pétrolières et gazières sont en général contrôlées entièrement ou partiellement par l'État. Il est donc pertinent que l'État, dont le devoir est de protéger les droits de l'homme, se préoccupe de la façon dont les opérations sont menées.

Les sociétés extractives concluent souvent des accords entre elles afin de répondre conjointement à un appel d'offres pour la gestion de certains actifs, puis parviennent à un accord d'exploitation commune en vertu duquel seront partagés les charges et les risques opérationnels et financiers du projet. L'un des partenaires sera l'opérateur (il s'agit souvent de celui dont l'investissement financier est le plus important). Lorsqu'elles opèrent hors de leur pays d'origine, les entreprises doivent souvent signer un contrat avec une société nationale, qui peut alors agir à titre d'opérateur, l'entreprise internationale apportant une expertise technique ou autre, et/ou son soutien financier.

En général, les activités extractives nécessitent des investissements à long terme (40–50 ans), qui reposent sur des accords avec le pays d'implantation et qui sont négociés lors de la phase d'exploration initiale. Ces accords peuvent influencer sur la capacité de l'État et de l'entreprise à respecter les droits de l'homme tout au long du projet, par exemple en entravant ou en facilitant la tenue de véritables consultations avec les communautés locales,

ou en définissant les attentes en matière de mise en œuvre d'un projet par les partenaires de la coentreprise<sup>278</sup>.

Les sociétés extractives (en particulier, les grandes entreprises) font en général appel à de nombreux sous-traitants. Les sous-traitants doivent, eux aussi, respecter les droits de l'homme et assumer leur part de responsabilité dans ce domaine. Toutefois, dans la pratique, les petits sous-traitants n'ont pas nécessairement connaissance de ces responsabilités ou n'ont pas les moyens de les respecter. Cette situation constitue un risque pour la société minière et nécessitera un renforcement des mesures préventives (formation sur les droits de l'homme, par exemple).

Les lois internationales exigent que les sociétés extractives consultent les peuples autochtones à propos de l'exploitation des ressources de leurs terres. Les entreprises doivent par ailleurs proposer une juste compensation des dommages subis. Les défenseurs des droits de l'homme jouent dans ce cas-là un rôle crucial, en cherchant à faire en sorte que les droits des membres de la communauté locale soient reconnus et protégés.

Les sociétés extractives peuvent stimuler l'économie d'une région et contribuer de manière positive à la vie de la communauté, notamment en créant des emplois, et en facilitant l'accès aux soins et à l'éducation. Ainsi, certaines sociétés implantées en Afrique, notamment Anglo American et De Beers Botswana, proposent des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation sur le VIH/SIDA dans leurs locaux<sup>279</sup>.

Nombre de cadres et de normes de l'industrie extractive mentionnent désormais les normes des droits de l'homme. Citons notamment le cadre du Conseil australien de l'industrie minière pour le développement durable (*Minerals Council of Australia – Enduring Value Framework*), le cadre du Conseil international des mines et métaux pour le développement durable (*International Council on*

---

278 Par exemple, certains accords passés avec des pays d'implantation incluent des « clauses de gel », qui peuvent invalider toute modification de lois pertinentes pour toute la durée de l'investissement ou une autre période, définie dans l'accord. Ces clauses peuvent décourager un gouvernement de modifier certaines lois afin d'assurer une meilleure protection des droits de l'homme et de mettre en œuvre d'autres politiques sociales et environnementales. Ces types de « clauses de stabilisation » ont fait l'objet d'un projet de recherche, réalisé pour la Société financière internationale et le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme. Ces travaux ont mis en évidence que des clauses de gel, avec exemptions de l'application des nouvelles lois, figuraient dans des contrats de différentes régions du monde : Afrique subsaharienne, Europe de l'Est, Europe du Sud, Asie centrale, Moyen-Orient et Afrique du Nord. Il convient de souligner que 4 des 11 contrats signés en Afrique subsaharienne qui ont été examinés contenaient des clauses gelant toutes les lois (y compris, les lois environnementales et sociales). En Amérique latine, une clause de gel partiel stipule des exemptions spécifiques concernant le droit du travail. Voir en outre, *Stabilization Clauses and Human Rights: A research project conducted for IFC and the United Nations Special Representative of the Secretary-General on Business and Human Rights*, 27 mai 2009, [www.ifc.org/wps/wcm/connect/9feb-5b0048855eab8c4fa6a6515bb18/Stabilization%2BPaper.pdf?MOD=AJPERES](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9feb-5b0048855eab8c4fa6a6515bb18/Stabilization%2BPaper.pdf?MOD=AJPERES).

279 Groupe De Beers, « HIV/Aids Case study 2006 », [www.businessfightsaids.org/files/transfers/HIV-AIDS%20brochure.pdf](http://www.businessfightsaids.org/files/transfers/HIV-AIDS%20brochure.pdf).

*Mining and Metals – Sustainable Development Framework*), l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE), les Principes volontaires et la norme relative à l'exploitation aurifère sans conflit (*Conflict-Free Gold Standard*). L'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement (IPIECA), une organisation internationale de l'industrie pétrolière et gazière spécialisée dans les questions sociales et environnementales, a en outre développé des instruments favorisant le respect des droits de l'homme. Certaines associations régionales ont développé le même type de dispositif<sup>280</sup>.

D'autre part, les sociétés extractives diffusent de plus en plus souvent des communications publiques, soulignant leur engagement en faveur des droits de l'homme. Nous pouvons citer notamment : Alcoa, Anglo American, ArcelorMittal, Areva, Barrick Gold, BP, BHP Billiton, Codelco, ExxonMobil, Freeport McMoRan, GoldCorp, Gold Fields, Implats, Kinross, Lonmin, Newmont, OceanaGold, OZ Minerals, Philex Mining, Rio Tinto, Vale et Xstrata.<sup>281</sup>

---

## Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Le secteur des TIC regroupe des entreprises très diverses, des fournisseurs de services de télécommunications et grands équipementiers aux petites entreprises de logiciels ou basées sur Internet. Certains appareils, comme les téléphones portables, sont constitués d'un grand nombre de composants. Les chaînes d'approvisionnement des équipementiers et des fournisseurs de services de télécommunications peuvent donc être relativement complexes.

Dans ce secteur qui connaît une forte déréglementation, les fournisseurs de services de télécommunications privés restent pourtant liés aux entreprises publiques, devant souvent s'associer avec ces sociétés pour fournir des prestations ou augmenter la couverture de services.

En ce qui concerne les droits de l'homme, les violations constatées (qui concernent toute une série de droits) sont liées à l'utilisation potentielle de certaines technologies, ou se produisent dans le cadre de l'approvisionnement et de la production des composants et des appareils. Des scandales récents ont révélé que les risques pour les droits de l'homme étaient bien réels. Ainsi, certaines entreprises vendent des programmes de surveillance, qui sont utilisés pour faire taire l'opposition politique et brider l'activisme en faveur des droits de l'homme<sup>282</sup>.

---

280 Prospectors and Developers Association of Canada, *Sustainable Development and Corporate Social Responsibility: Tools, codes and standards for the mineral exploration industry*, (mars 2007), [www.pdac.ca/docs/default-source/public-affairs/csr-sustainable-development.pdf?sfvrsn=8](http://www.pdac.ca/docs/default-source/public-affairs/csr-sustainable-development.pdf?sfvrsn=8).

281 Richard Boele, Diana Kemp et Nora Gotzman, « Incorporating human rights considerations into management decision making in mining », p. 3, [www.csrml.uq.edu.au/Portals/0/11srm\\_cap07\\_p98.pdf](http://www.csrml.uq.edu.au/Portals/0/11srm_cap07_p98.pdf).

282 Voir, par exemple, la plainte de la FIDH et de la LDH du mois d'octobre 2011 contre la société française spécialisée en informatique, Amesys. Le 21 mai 2012, le procureur de Paris a ouvert une enquête contre l'entreprise. En janvier 2013, une cour d'appel française a statué qu'une enquête judiciaire pouvait être ouverte sur Amesys pour complicité d'actes de torture.

Pourtant, s'il a pu desservir la cause des droits de l'homme, le secteur des TIC s'est également imposé comme un acteur majeur dans la défense de cette même cause. Ainsi, l'accessibilité en ligne de services financiers, de formations à distance et de rapports médicaux a contribué à faire reculer la pauvreté, et à améliorer la santé, le niveau d'éducation et le niveau de vie de nombreux individus. Nous pouvons également citer les nouvelles technologies de géolocalisation, qui ont permis de sauver des vies dans les régions touchées par des catastrophes naturelles. Par ailleurs, le développement de l'environnement Internet et des médias sociaux a favorisé l'émergence de mouvements démocratiques et a permis à de nombreux citoyens du monde d'exercer leur liberté d'expression.

Dans le secteur des TIC, les risques principaux pour les droits de l'homme varient en fonction des sous-secteurs, les atteintes les plus graves concernant les droits **à la vie privée**<sup>283</sup> et **à la liberté d'expression**<sup>284</sup>. En vertu du droit international relatif aux droits de l'homme, le droit à la vie privée d'un individu peut être soumis à certaines restrictions par le gouvernement. Toutefois, les entreprises de télécommunications et de services sur Internet opèrent souvent dans un contexte juridique national, dans lequel les restrictions ne sont pas conformes au droit international relatif aux droits de l'homme et/ou l'État ne protège pas ces droits. Il est de la responsabilité de l'entreprise de remplir ses obligations en matière de droits de l'homme, conformément au droit reconnu internationalement.

## EXEMPLE PRATIQUE

### Surveillance des télécommunications par le Gouvernement en Éthiopie<sup>285</sup>

En Éthiopie, l'opérateur public, Ethio Telecom, dispose d'un monopole total sur Internet et les services téléphoniques, et le Gouvernement exerce une surveillance sur les communications de ses citoyens et pratique la censure, hors de tout contrôle judiciaire ou législatif. Les pratiques de surveillance du Gouvernement violent le droit à la liberté d'expression, d'association et d'accès à l'information, et ciblent des personnes soupçonnées d'être des opposants politiques<sup>286</sup>. Les personnes qui critiquent publiquement le Gouvernement sont soumises à la censure et risquent une arrestation arbitraire. La peur des représailles règne

283 Déclaration universelle des droits de l'homme, article 12 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 17.

284 Déclaration universelle des droits de l'homme, article 19 ; Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 19.

285 Human Rights Watch, *They Know Everything We Do: Telecom and Internet Surveillance in Ethiopia*, (États-Unis, 2014), pp.1-4, [www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains](http://www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains).

286 Human Rights Watch, *They Know Everything We Do: Telecom and Internet Surveillance in Ethiopia*, (États-Unis, 2014), [www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains](http://www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains).

partout, même lors des conversations privées. Le Gouvernement soutient qu'il procède à ses opérations de surveillance pour des raisons de sécurité légitimes. Ces affirmations ne dissipent toutefois pas les doutes quant à la légalité des méthodes utilisées et au ciblage des personnes en fonction de leurs opinions politiques, de leur appartenance ethnique, de leur participation à des activités licites et/ou de leurs liens familiaux<sup>287</sup>.

En Éthiopie, l'infrastructure, les technologies et les services de télécommunications sont développés et fournis principalement par des entreprises étrangères et financés par des investissements étrangers. Human Rights Watch a émis plusieurs recommandations à l'intention des entreprises du secteur des TIC opérant en Éthiopie. Ces recommandations préconisent, notamment, que ces entreprises prennent les mesures nécessaires afin d'évaluer le risque que leurs technologies soient détournées dans le but de favoriser les violations des droits de l'homme par le Gouvernement. Human Rights Watch recommande que les accords de service prévoient la possibilité d'arrêter les services dont l'usage serait détourné. Ces recommandations mettent en évidence le risque de complicité lors de violations des droits de l'homme, lorsque des produits et des services sont utilisés afin de faciliter des activités illégales.<sup>288</sup>

## Industrie manufacturière

Les entreprises de l'industrie manufacturière, notamment dans le secteur de l'habillement, tendent à employer une main d'œuvre importante dans des pays dont le système judiciaire est faible. En d'autres termes, les garanties de protection des droits de l'homme dans ce secteur ne sont souvent pas suffisamment incorporées ou, tout du moins, pas suffisamment appliquées et protégées dans le droit interne. C'est notamment le cas des dispositions relatives au droit du travail, des lois contre la discrimination, et des réglementations en matière d'hygiène et de sécurité. Les risques environnementaux et sociaux liés à l'industrie manufacturière incluent les risques directs, liés aux sites de fabrication, et les risques indirects, liés aux différentes étapes du cycle de vie des produits, notamment l'extraction des matières premières, le traitement et le transport, la distribution et la mise au rebut du produit en fin de vie.

Comme discuté précédemment, l'OIT a défini quatre principes fondamentaux, mentionnés dans la Déclaration de l'OIT<sup>289</sup>. En

287 *Ibid*, p.17.

288 Human Rights Watch, *They Know Everything We Do: Telecom and Internet Surveillance in Ethiopia*, (Etats-Unis, 2014), [www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains](http://www.hrw.org/fr/news/2014/03/25/ethiopie-la-surveillance-des-telecommunications-fragilise-les-droits-humains).

289 OIT, « Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail », 1998, [www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--fr/index.htm).

outre, l'Association pour le travail équitable et l'Initiative pour le commerce éthique (ETI) ont développé des normes, ainsi que des procédures de réclamation et d'enquête qui permettent de présenter des réclamations contre les entreprises qui se sont engagées à appliquer ces normes.

## EXEMPLE PRATIQUE

### Tanneries de cuir au Bangladesh

Au Bangladesh, les tanneries de cuir du quartier de Hazaribagh, dans la ville de Dacca, approvisionnent en cuir les principales entreprises occidentales fabricant des vêtements. Dans un rapport datant de 2012, Human Rights Watch a fait part de ses préoccupations concernant le respect des droits de l'homme dans cette industrie. L'organisation incrimine, notamment, l'utilisation de produits chimiques dangereux, et dénonce des normes du travail insatisfaisantes, des entraves à la liberté syndicale et le travail d'enfants<sup>290</sup>. Le rapport recommandait que les entreprises s'approvisionnant en cuirs auprès des tanneries de Hazaribagh s'assurent de la conformité de ces usines avec les lois internationales et bangladaises sur l'environnement et le travail, et qu'elles cessent toute activité commerciale avec les sites opérant dans l'illégalité<sup>291</sup>.

En avril 2013, un bâtiment commercial de huit étages, qui abritait cinq ateliers de confection de vêtements destinés à des marques nord-américaines, européennes et australiennes, s'est effondré, tuant plus de 100 personnes. Ce jour-là, les ouvriers avaient hésité à pénétrer dans le bâtiment en raison de larges fissures apparues sur les murs. Ils ont finalement pris leurs postes après avoir reçu l'assurance que le bâtiment était sûr et, selon certaines informations, après avoir été menacés par leurs responsables<sup>292</sup>. L'effondrement de ce bâtiment et le très lourd bilan ont suscité un large débat sur la question de la responsabilité sociale des entreprises utilisant des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Human Rights Watch a exprimé son inquiétude face à cette situation et IndustriALL Global Union, une fédération syndicale internationale représentant les syndicats des ouvriers du textile et de la confection dans le monde entier, a lancé une campagne en ligne en soutien aux syndicats bangladais qui exigeaient une réforme du droit du

290 Human Rights Watch, *Toxic Tanneries: The Health Repercussions of Bangladesh's Hazaribagh Leather*, (Etats-Unis, 2012), pp. 4–13.

291 *Ibid.*

292 Human Rights Watch, « Bangladesh: Tragedy Shows Urgency of Workers Protections », communiqué de presse en date du 25 avril 2013, [www.hrw.org/news/2013/04/25/bangladesh-tragedy-shows-urgency-worker-protections](http://www.hrw.org/news/2013/04/25/bangladesh-tragedy-shows-urgency-worker-protections).

travail<sup>293</sup>. L'ONG Institute for Global Labour and Human Rights a par ailleurs créé un fond de secours pour les ouvriers blessés et les familles de victimes<sup>294</sup>.

Ces actions de sensibilisation ont finalement conduit à la signature de l'accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh. Cet accord indépendant de cinq ans, juridiquement contraignant, a été signé le 15 mai 2013, entre les marques mondiales et les syndicats. Il vise à garantir des conditions de travail sûres dans l'industrie bangladaise du prêt-à-porter<sup>295</sup>.

Toutefois, un an après la tragédie, le plan d'indemnisation (soutenu par l'OIT) n'avait rassemblé que 15 millions de dollars US et, à l'époque, seulement la moitié des 38 marques associées au bâtiment avaient versé les sommes réclamées<sup>296</sup>. À l'approche du deuxième anniversaire de la tragédie, 9 millions de dollars manquaient encore, sur les 30 millions de dollars initialement prévus. Ce n'est que suite à une pétition en ligne signée par plus d'un million de personnes, appelant le Groupe Benetton à participer au fonds pour les victimes, que le géant italien a finalement accepté d'apporter sa contribution<sup>297</sup>.

---

## Agriculture

Dans le secteur de l'agriculture, la question environnementale occupe le devant de la scène depuis une vingtaine d'années. Les normes relatives aux droits de l'homme, en revanche, constituent un thème de discussion relativement nouveau. Les entreprises agricoles et les sociétés ayant recours à des chaînes d'approvisionnement agricoles importantes sont soumises à une pression croissante, exercée par des investisseurs et des parties prenantes soucieux des risques liés aux droits de l'homme dans les chaînes logistiques.

L'agriculture durable doit relever de nombreux défis en matière de droits de l'homme liés, notamment, au **droit à des conditions de travail satisfaisantes, au droit à un environnement de travail sûr et sain** et à la gestion foncière adaptée. Le secteur fait appel à une main d'œuvre importante et les employés ont souvent un niveau d'éducation faible, ce qui les expose à

---

293 IndustriALL Global Union, [www.industriall-union.org/fr/bangladesh](http://www.industriall-union.org/fr/bangladesh).

294 *Ibid.*

295 Site Internet « Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh », [bangladeshaccord.org/factories/resource-centre/](http://bangladeshaccord.org/factories/resource-centre/).

296 Sarah Butler, « Compensation fund for Bangladesh's Rana Plaza victims barely one third full », *The Guardian*, 16 avril 2014, [www.theguardian.com/world/2014/apr/16/compensation-fund-victims-bangladesh-rana-plaza-one-third-full](http://www.theguardian.com/world/2014/apr/16/compensation-fund-victims-bangladesh-rana-plaza-one-third-full).

297 Sarah Butler, « Benetton faces renewed pressure over Rana Plaza victims fund », *The Guardian*, 12 février 2015, [www.theguardian.com/world/2015/feb/12/benetton-pressure-rana-plaza-victims-fund-bangladesh-factory-disaster](http://www.theguardian.com/world/2015/feb/12/benetton-pressure-rana-plaza-victims-fund-bangladesh-factory-disaster).

des violations des droits de l'homme, comme la discrimination, une rémunération faible, la violation du droit à la liberté d'expression, des conditions de travail insatisfaisantes et, pour les femmes, la négation systématique de leurs droits.

Citons quelques exemples d'initiatives mises en place dans ce secteur pour lutter contre ces risques : Fairtrade Foundation, Ethical Tea Partnership, Partnership et International Cocoa Initiative.

## EXEMPLE PRATIQUE

### La culture du tabac au Kazakhstan

Chaque année, des dizaines de milliers de travailleurs migrants du Kirghizistan se rendent au Kazakhstan afin de participer à la récolte de tabac de Philip Morris International.

Dans un rapport publié en 2010, Human Rights Watch fait état des nombreuses violations des droits de l'homme auxquelles ces travailleurs sont confrontés, notamment les faibles rémunérations qui les rendent vulnérables au risque d'endettement auprès des propriétaires terriens lorsque les récoltes sont mauvaises, la confiscation de leurs papiers d'identité par les propriétaires des fermes, et l'exposition aux pesticides et fertilisants<sup>298</sup>.

Dans ses recommandations, Human Rights Watch a notamment suggéré à Philip Morris de renforcer les contrats passés avec les propriétaires des fermes de culture de tabac et de s'assurer, par une surveillance plus poussée, que ces propriétaires respectent, entre autres, les normes de travail minimales. Phillip Morris a fait part de son engagement en faveur des droits de l'homme et de son souhait de s'attaquer au problème soulevé par Human Rights Watch dans un communiqué de presse sans ambiguïté publié le 14 juin 2010<sup>299</sup>.

## Secteur de la sécurité

De nombreux gouvernements et multinationales font appel à des sociétés de sécurité et sociétés militaires privées pour assurer leur sécurité. Cette situation pose certains risques, en particulier lorsque les communautés et employés locaux se retrouvent face-à-face avec ces prestataires privés, notamment dans les régions où l'autorité publique est faible et où l'obligation de rendre des comptes n'est pas toujours respectée.

298 Human Rights Watch, *Hellish Work: Exploitation of Migrant Tobacco Workers in Kazakhstan*, (Etats-Unis, juillet 2010), [www.hrw.org/node/91458/section/2](http://www.hrw.org/node/91458/section/2).

299 Philip Morris International, « Human Rights Watch Report », communiqué de presse, 14 juillet 2010, [www.pmi.com/eng/media\\_center/Pages/human\\_rights\\_watch\\_report.aspx](http://www.pmi.com/eng/media_center/Pages/human_rights_watch_report.aspx).

## Secteur bancaire

Par le biais des investissements, banques et assurances peuvent être impliquées directement dans des violations de droits de l'homme. Quelle que soit l'importance de l'investissement, la relation commerciale existe dès qu'un investissement est consenti<sup>300</sup>.

Les établissements financiers peuvent également établir des relations contractuelles avec des États ou des entités étatiques, ce qui nécessite un soutien actif de l'État (par exemple, par l'achat d'obligations d'État). Ce type de relation, y compris lorsqu'une banque octroie un financement, peut signifier que la banque risque d'être considérée comme complice de l'État qui commettrait des violations des droits de l'homme.

Les Principes de l'Équateur, mentionnés précédemment, sont adoptés par les établissements financiers qui, par leur adhésion, acceptent de ne financer que les projets s'engageant à incorporer les Principes dans leurs processus commerciaux et de gestion des risques.

### EXEMPLE PRATIQUE

#### Le prêt d'ANZ à une raffinerie de sucre au Cambodge

Au mois d'octobre 2014, deux ONG, Inclusive Development International et Equitable Cambodia, ont, en vertu des Principes directeurs de l'OCDE, déposé des plaintes formelles contre ANZ, une banque commerciale et de gros basée en Australie mais opérant dans toute la région Asie-Pacifique. Les plaintes alléguaient que 681 familles cambodgiennes avaient été déplacées de force, leurs terres ayant été acquises sans indemnisation afin d'y construire une raffinerie de sucre financée par ANZ. Les plaintes alléguaient qu'ANZ n'avait pas respecté les Principes directeurs de l'OCDE : en effet, la banque n'avait pas veillé à ce que ses investissements ne soient pas utilisés dans le cadre de violations des droits de l'homme. Ultérieurement, ANZ a mis fin à toute collaboration avec la raffinerie. Toutefois, la banque a par la suite été sollicitée afin d'assurer que les victimes recevraient une indemnisation appropriée en compensation du préjudice subi<sup>301</sup>.

300 [www.responsible-investor.com/home/article/ncp\\_decision\\_analysis](http://www.responsible-investor.com/home/article/ncp_decision_analysis) (en anglais) ; Principe directeur des Nations Unies 14..

301 Oxfam Australia, « ANZ should not leave Cambodian community 'high and dry' », 8 juillet 2014, [www.oxfam.org.au/media/2014/07/anz-should-not-leave-cambodian-community-high-and-dry-2](http://www.oxfam.org.au/media/2014/07/anz-should-not-leave-cambodian-community-high-and-dry-2).





Pour plus d'information sur notre travail ou l'un des thèmes abordés dans cette publication, veuillez consulter notre site Web :

**[www.ishr.ch](http://www.ishr.ch)**

ou nous contacter par email :

**[information@ishr.ch](mailto:information@ishr.ch)**



[www.facebook.com/ISHRGlobal](http://www.facebook.com/ISHRGlobal)



[www.twitter.com/ISHRGlobal](http://www.twitter.com/ISHRGlobal)



[www.youtube.com/ISHRGlobal](http://www.youtube.com/ISHRGlobal)

## GENÈVE

Rue de Varembé 1, 5ème étage  
P.O. Box 16  
CH-1211 Genève 20 CIC  
Suisse

## NEW YORK

777 UN Plaza, 8ème étage  
New York, NY 10017  
États-Unis