PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

GUIDE A L'INTENTION DES EMPLOYEURS

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

FÉVRIER 2012

Le 16 juin 2011, le Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU a approuvé les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, mettant en œuvre le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, élaboré par le Professeur John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général. L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) a collaboré directement avec le Représentant spécial pendant toute la durée des travaux, en mettant en avant les besoins des entreprises, en organisant des débats avec le Représentant spécial et d'autres parties prenantes, et en y participant, tout en facilitant l'accès du Représentant spécial aux entreprises.

Des activités de suivi vont à présent être mises en place avec la participation d'un petit groupe de travail d'experts, nommés par le Conseil des Droits de l'Homme, pour promouvoir « la diffusion et l'application efficaces et globales[1] » des Principes directeurs, « partager et promouvoir les bonnes pratiques et les enseignements tirés, notamment par le biais d'un forum annuel [2]» et apporter « un appui aux efforts tendant à promouvoir le renforcement des capacités et l'utilisation des Principes directeurs[3] ».

Les entreprises du monde entier, quelle que soit leur taille, sont invitées à prendre les mesures nécessaires pour appliquer ces Principes dans toutes leurs activités et relations commerciales.

Il n'y a pas de recette unique à l'utilisation des Principes directeurs. Cela dépendra beaucoup de la taille de l'entreprise, des secteurs et des lieux où elle opère. Cela étant, la société s'attend à ce que les entreprises se donnent les moyens de « connaître les droits de l'homme et [de] montrer qu'elles les respectent ».

Le présent guide a pour objet d'aider les organisations d'employeurs, et leurs entreprises membres, à comprendre les Principes directeurs et à initier le processus relatif à leur mise en œuvre. L'expérience des entreprises et le travail accompli par d'autres groupes et organisations continueront d'enrichir les Principes. Le présent document ne constitue donc pas un guide définitif, mais plutôt une base pour mieux comprendre les Principes et acquérir de l'expérience.

Le texte des Principes directeurs (www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal) devrait être consulté en parallèle de ce guide.

ORIGINE DES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Le débat au sein de l'Organisation des Nations Unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme ne date pas d'hier. A la fin des années 1990, à la suite de quelques allégations très médiatisées concernant l'implication de sociétés dans des atteintes aux droits de l'homme, l'ancienne Commission des Droits de l'Homme de l'ONU avait entrepris l'étude des liens entre les entreprises et les obligations internationales en matière de droits de l'homme. En 2003, la Commission avait publié un rapport intitulé « Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises », plus communément appelées « projet de Normes ». Ce rapport avait déclenché une vive réaction de l'OIE, qui avait coordonné une réponse

[1] Paragr. 6 a) de la Résolution du Conseil des Droits de l'Homme
[2] Ibid 6 b)
[3] Ibid 6 c)

internationale forte, y compris une intense campagne auprès des missions gouvernementales à Genève. Les normes avaient finalement été rejetées par la Commission des Droits de l'Homme, et elles n'avaient jamais fait autorité, ni joui d'une quelconque renommée. Cependant, la Commission avait toujours estimé qu'il était nécessaire de revisiter le rôle des entreprises en la matière.

En 2005, le Secrétaire général de l'ONU a désigné le Professeur John Ruggie comme son Représentant spécial sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, en lui conférant le mandat de rassembler les parties en vue d'examiner de nouvelles approches. Tout au long de ses travaux, le Professeur Ruggie a adopté une approche multipartite pragmatique, en faisant participer une variété d'interlocuteurs sociaux, y compris des entreprises. Ces travaux ont abouti, en juin 2008, à la publication d'un rapport, approuvé à l'unanimité par le Conseil des Droits de l'Homme, qui proposait un cadre de politique générale fondé sur trois piliers :

- **L'obligation de protéger incombant à l'Etat** lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme, ce qui suppose des politiques, des règles et des mécanismes pour le règlement des conflits ;
- **La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme**, autrement dit de faire preuve de diligence raisonnable pour veiller à ne pas porter atteinte aux droits d'autrui ;
- **L'accès effectif à des mesures de réparation**, tant judiciaires que non judiciaires, pour les victimes d'atteintes aux droits de l'homme.

Entre 2008 et 2011, le Représentant spécial a été mandaté pour « exploiter » ce cadre de référence et le peaufiner, ce qui a abouti à l'élaboration des Principes directeurs. Ces derniers n'imposent pas de nouvelles obligations juridiques, ni ne changent la nature des instruments relatifs aux droits de l'homme existants. Leur objectif est plutôt de traduire ce que les instruments en question représentent pour les Etats et les entreprises, et de combler une lacune entre le droit et la pratique.

ASPECTS CONTEXTUELS

Avant d'examiner les Principes eux-mêmes, il est important de situer la question des droits de l'homme et des entreprises dans son contexte. Les responsabilités énoncées dans les Principes, notamment la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, portent sur les incidences qu'une entreprise peut avoir sur les droits de l'homme pendant le déroulement de ses opérations. Les Principes n'exigent pas des entreprises qu'elles considèrent les droits de l'homme comme une question *en soi* au sein de la société en général, ni qu'elles défendent les droits de l'homme sur des questions qui dépassent le champ d'incidence de leurs activités commerciales.

LE PRINCIPE DIRECTEUR 12 DONNE UNE DEFINITION DES DROITS DE L'HOMME :

> *"La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail."*

Cependant, il existe également des situations où les entreprises peuvent avoir besoin de se référer à d'autres normes, par exemple, sur les peuples autochtones, les femmes, les groupes nationaux ou ethniques, les minorités religieuses et linguistiques, les enfants, les personnes handicapées ainsi que les travailleurs migrants et leurs familles. Il peut s'avérer également nécessaire de tenir compte du droit international humanitaire, en particulier si une entreprise opère dans des zones de conflit.

La liste est éminemment longue, mais il faut tout d'abord passer en revue tous ces droits et les examiner à la lumière des activités menées par l'entreprise, par l'ensemble de ses services et dans tous les pays où elle est opère. Des questions importantes dans un pays peuvent l'être moins dans un autre, mais on attendra de l'entreprise qu'elle s'en occupe étant donné leur incidence sur ses activités.

L'annexe I contient un modèle pour encadrer la mise en œuvre de ce processus, bien qu'il puisse être modifié en fonction des opérations effectives de l'entreprise et des droits concernés.

Il est important d'évaluer ces différents droits du point de vue des titulaires de droits, l'objectif de l'évaluation est d'examiner comment l'entreprise peut avoir, ou a, une incidence, sur ces titulaires. Ce qui compte, ce n'est pas ce que pense l'entreprise de son incidence sur les droits de l'homme, mais la perception des titulaires de droits. La distinction est importante car elle a une incidence directe sur la manière dont l'entreprise doit envisager l'ensemble de l'exercice.

Quels sont les titulaires de droits pouvant être affectés par une entreprise ? Certains peuvent être plus faciles à identifier que d'autres, et il peut être nécessaire de réaliser un travail supplémentaire pour s'assurer que les titulaires de droits sont correctement identifiés, afin de pouvoir évaluer avec précision les impacts réels ou potentiels.

Cet exercice réclame des contributions issues des différents services d'une entreprise et une analyse multinationale de l'ensemble des activités. Il est également important de classer les problématiques par ordre de priorité. Tous les droits ne sont pas, ou ne seront pas, touchés dans tous les cas, et le cas échéant, ils ne seront pas concernés par le même degré de risque ou de gravité. Pour une entreprise qui opère dans différents pays, l'évaluation des droits ne doit pas se fonder sur les vues du siège social de l'entreprise, mais plutôt sur les réalités locales.

Les incidences sur les droits de l'homme peuvent changer, il est donc important de comprendre qu'une évaluation ne peut être un exercice unique. Il faut le renouveler périodiquement et en assurer le suivi permanent, en particulier là où les opérations changent, lorsque l'entreprise s'implante dans de nouveaux pays ou que des entreprises sont achetées. De la même manière, s'agissant des questions relatives à la chaîne d'approvisionnement, il peut être également judicieux d'effectuer des mises à jour lorsque de nouveaux fournisseurs sont sollicités. (Cette question fait l'objet d'une étude spécifique dans le présent document).

LES PRINCIPES DIRECTEURS EN TROIS PARTIES

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

Bien qu'ils soient destinés aux Etats, il importe de tenir compte des dix premiers Principes lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une analyse. La législation nationale en matière de droits de l'homme doit être respectée, notamment les lois relatives aux principes régissant le travail. Le respect de la législation nationale est la première étape fondamentale, indépendamment du niveau d'exécution de la loi. Il est essentiel de mener une évaluation à la lumière de la législation des pays où se déroulent les activités. Sur ce point, l'OIE, et son réseau de 150 Fédérations membres dans 143 pays, peuvent jouer un rôle utile en informant les entreprises sur la législation et la pratique locales. Une législation nationale peut avoir une portée extraterritoriale, exportant les responsabilités en dehors de son territoire jusque dans la juridiction d'origine de l'entreprise. Cela peut non seulement avoir une influence sur le respect de la législation, mais aussi sur les exigences multipartites d'une multinationale opérant à l'étranger, qui se fondent sur les règles du pays d'origine plutôt que sur celles du pays hôte.

Dans ce cadre, les entreprises exerçant à partir de, ou au sein de, juridictions couvertes par, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, ou y adhérant, devront tenir compte des dispositions de cet instrument qui, depuis mai 2011, contient un chapitre sur les droits de l'homme. De la même manière, la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les entreprises multinationales et la politique sociale devrait être consultée, ainsi que les Principes du Pacte mondial des Nations Unies, si l'entreprise y adhère volontairement. Les codes de conduite de l'entreprise, les codes des fournisseurs, etc., devraient également être examinés dans ce contexte.

En outre, la législation nationale peut prévoir des mécanismes pour l'établissement de rapports ou des dispositions spécifiques relatives aux droits de l'homme, par exemple dans le cas des marchés publics. Elle peut aussi imposer des exigences particulières aux entreprises relevant de la législation sur les sociétés et les valeurs mobilières, ou dont les activités commerciales bénéficient du soutien de l'Etat, par exemple avec des crédits à l'exportation. De telles enquêtes sont également nécessaires à mesure qu'un nombre croissant de directeurs d'entreprise et de conseils d'administration sont assujettis à des obligations en matière de respect de la législation et des droits de l'homme.

2. LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Le principe élémentaire et fondateur de cette section est le suivant :

> ***« Les entreprises devraient respecter les droits de l'homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part. »***

Ce principe renforce la nécessité d'un engagement dynamique, l'objectif ici n'étant pas simplement de résoudre les problèmes qui peuvent surgir, mais d'éviter toute atteinte.

Cette responsabilité de l'entreprise consiste non seulement à éviter de porter atteinte aux droits de l'homme lors de ses activités, ou d'y contribuer, mais aussi à prévenir les incidences découlant directement des opérations, produits ou services liés aux relations commerciales, et à en atténuer les effets, même si une entreprise ne prend pas part à ces incidences. Cela fait non seulement référence à des actes mais aussi à des manquements. C'est là qu'entrent en jeu les partenariats relatifs à des entreprises conjointes, les chaînes d'approvisionnement et les clients. Cette responsabilité étendue n'est pas sans limites et elle relève du paragraphe 19 des Principes directeurs.

Il est important de comprendre que toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur implantation, de leur rôle ou de leurs relations, sont liées par la responsabilité énoncée dans les Principes directeurs, relative à l'application d'un processus semblable à celui décrit dans le présent document.

La taille de l'entreprise, son secteur d'activités, les contextes dans lesquels elle déploie ses opérations, etc., détermineront avec quelle exhaustivité et dans quelle mesure l'entreprise devra tenir compte des Principes directeurs. Cependant, étant donné qu'une entreprise est inévitablement en relation avec d'autres protagonistes, il sera important de vérifier auprès de ces derniers la nature de leurs opérations et de préciser les exigences propres à l'entreprise afin que les mesures prises soient autant que possible cohérentes.

L'influence d'une entreprise sur une autre variera selon une série de facteurs. Les Principes directeurs parlent de « marge de manœuvre » [Principe 19, ii)], en tant que facteur déterminant ayant une influence sur la prévention et l'atténuation des problèmes relatifs aux droits de l'homme. Dans ce cas, on peut tirer parti de l'influence d'un client, d'un fournisseur ou d'un associé, etc., pour remédier aux problèmes. Lorsque la marge de manœuvre est faible, il existe des limites à ce que l'on peut faire pour encourager l'autre entreprise à apporter des changements. Lorsque la correction n'est pas traitée de manière satisfaisante, il convient de voir s'il est pertinent de maintenir la relation. Cependant, il faut toujours veiller à ce que toute mesure souhaitée par l'entreprise ne porte pas en soi atteinte aux droits de l'homme des titulaires de droits.

Principales caractéristiques de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme

La responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite que reconnaît pratiquement chaque initiative volontaire et non contraignante.

« Respecter », c'est éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et parvenir à gérer les effets négatifs des activités d'une entreprise, s'il y a lieu.

La portée de cette responsabilité varie selon l'incidence réelle et potentielle des activités d'une entreprise et de ses relations (partenaires commerciaux, gouvernements, clients).

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est une responsabilité fondamentale qui s'applique à l'ensemble des droits de l'homme internationalement reconnus.

Lorsqu'une entreprise s'engage à respecter les droits de l'homme, les étapes essentielles suivantes peuvent être considérées comme des moyens de mener à bien le processus et d'appliquer efficacement le cadre de référence élaboré par le Professeur Ruggie.

ÉVALUER LE RISQUE D'INCIDENCE RÉELLE OU POTENTIELLE SUR LES DROITS DE L'HOMME

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme implique de prendre des mesures dynamiques pour comprendre en quoi les activités actuelles et à venir peuvent avoir une incidence sur les droits de l'homme. Face à tout défi particulier, les entreprises doivent examiner les contextes national et local dans lesquels elles opèrent, et voir comment ces défis peuvent modeler l'incidence des activités ou des relations de l'entreprise sur les droits de l'homme.

L'évaluation des risques doit se faire à la lumière de tous les droits de l'homme susmentionnés. Tous les droits ne s'appliqueront pas nécessairement aux opérations de l'entreprise, mais c'est à l'évaluation de le déterminer. A cet égard, la publication du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme, « Human Rights Translated: A Business Reference Guide » (Les droits de l'homme expliqués : guide de référence à l'intention des entreprises), est un outil précieux. Il importe que les entreprises se concentrent en premier lieu sur les droits les plus importants pour leurs activités *(voir modèle de l'annexe I)*.

EN PRATIQUE...

Pour des questions de gestion et d'efficacité, il pourrait être plus judicieux de commencer l'évaluation en soumettant un ou deux droits à un processus de diligence raisonnable. De nombreux enseignements en seront tirés et l'exercice établira des processus reproductibles, qui faciliteront la prise en considération des autres droits. Il n'est pas nécessaire de mettre en place une administration de grande envergure pour favoriser et encadrer l'obligation de respecter.

Une fois réalisée l'évaluation des droits susceptibles de subir une incidence, il est nécessaire, pour gérer le risque d'atteinte, de **les classer par ordre de priorité**, en regardant là où pourrait être l'incidence la plus imminente ou la plus probable, et en déterminant qui pourrait être affecté. Il convient d'examiner les questions relatives à la gravité de l'incidence.

Toute mesure prise par une entreprise pour exercer cette responsabilité ne peut être crédible que si l'entreprise prend en considération ces parties prenantes, en évaluant la pertinence de certains droits au regard des activités commerciales, et en explorant, par le dialogue, l'incidence potentielle, présente ou future, des activités de l'entreprise sur les parties prenantes. Il appartient à chaque entreprise de déterminer qui sont ces parties prenantes et à quelle catégorie elles appartiennent, ainsi que les moyens que se donnent l'entreprise pour entrer en contact avec elles. Etant donné que le principe de « respect » évoque l'incidence d'une entreprise sur un particulier, une communauté ou un titulaire de droits, il faut les inclure dans l'évaluation de l'impact potentiel des opérations d'une entreprise.

Pour honorer l'obligation de respecter, il est important que les entreprises consacrent du temps à identifier les personnes ou les organisations à prendre en considération. Les défenseurs des droits de l'homme peuvent aider les entreprises tant à identifier les parties prenantes et les titulaires de droits qu'à définir l'étendue des droits de l'homme sur lesquels l'entreprise doit se concentrer. La perception qu'une entreprise a d'une incidence potentielle peut être différente de celle d'un titulaire de droits. Ce n'est qu'en connaissant les vues du titulaire de droits que l'entreprise peut être sûre de sa réaction et de la pertinence des mesures prises. Cela ne veut pas dire qu'il faille ignorer l'individu, mais plus le nombre de personnes affectées, ou potentiellement affectées, est grand, plus le risque devrait être grand aux yeux de la hiérarchie.

Lorsque l'on détermine les priorités, on devrait prêter attention au niveau des droits concernés. Certains droits sont considérés comme fondamentaux (par exemple le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, le droit de ne pas être soumis à l'esclavage et à la servitude). Le degré de gravité se fonde également sur les conséquences du non-respect du droit concerné, qu'il faut souvent envisager à long terme. Par exemple, il se peut que la pollution ou l'épuisement des nappes phréatiques locales surviennent avec le temps, mais ces situations peuvent porter atteinte à la capacité des populations locales d'accéder à l'eau, un des éléments fondamentaux de la vie, d'où des conséquences pour le « droit à la vie ».

Il importe de comprendre que ces droits peuvent être bafoués soit directement par l'entreprise, lorsqu'elle commet elle-même une violation, soit indirectement, lorsque l'entreprise contribue à l'atteinte par ses relations avec d'autres entreprises, l'Etat ou des agences non-étatiques. Une telle situation peut se produire là où un fournisseur applique des conditions de sécurité inférieures aux normes. Tout accident qui survient peut être imputé à la responsabilité de l'entreprise ayant recours à ce fournisseur, aussi bien qu'au fournisseur lui-même. Dans de tels cas, l'entreprise peut être présumée complice de cette violation et encourt le risque d'être tenue pour responsable.

Il est donc nécessaire d'avoir une vue claire du fonctionnement des entreprises avec lesquelles une entreprise donnée coopère. Ce n'est pas tant la proximité de l'entreprise avec l'incident qui détermine, ou non, si l'atteinte aux droits de l'homme relève de la responsabilité de l'entreprise, mais plutôt l'interaction entre ses activités. Lorsqu'une entreprise a recours à des fournisseurs, il faut également inclure dans le processus une évaluation de leur capacité réelle ou potentielle à avoir une incidence sur les titulaires de droits.

Cette analyse achevée, il est possible d'explorer les moyens de prévenir les violations dans chaque cas identifié, en fonction des priorités définies par ordre de gravité. Souvent, les mesures à prendre ne nécessitent pas de dépenses concrètes, il suffit simplement de prendre conscience de ce qu'il faut faire pour prévenir toute violation, et de savoir comment le faire. S'agissant de l'utilisation des ressources, dans de nombreux cas, le recours à des moyens de travail inutilisés ou internes pourrait suffire à régler, de manière relativement facile, nombre des problèmes soulevés.

DÉCLARATION DE PRINCIPE RELATIVE A L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

Le Représentant spécial a déclaré que, lorsqu'elles élaborent leur déclaration de principe relative aux droits de l'homme, les entreprises « devraient clairement énoncer et communiquer leurs responsabilités, exigences et engagements. »

Les entreprises sont de plus en plus soumises à la pression des investisseurs, des organisations non gouvernementales et d'autres parties afin d'adopter des déclarations sur les droits de l'homme. Il est normal que les employés d'une entreprise n'entreprennent pas l'étude d'une telle question sans l'appui clair et constant du propriétaire ou du plus haut dirigeant de l'entreprise. C'est pourquoi, les principes de la diligence raisonnable mentionnent la nécessité d'une déclaration écrite et claire de l'entreprise sur sa position à l'égard des droits de l'homme.

Cette déclaration devrait simplement formuler l'engagement de l'entreprise, par exemple :

> ***« XYZ (l'entreprise) s'engage à respecter les droits de l'homme dans le cadre de ses opérations et elle soutient les principes énoncés dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de l'ONU et la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dans les engagements qu'elle prend vis-à-vis des employés, des clients, des fournisseurs et des communautés concernées. »***

Certaines entreprises souhaiteront peut-être aller plus loin avec cette déclaration et entrer dans le détail de chaque partie. Indépendamment des détails, cette déclaration, qu'elle soit unique ou incorporée dans les engagements existants de l'entreprise, doit clairement spécifier la décision de l'entreprise concernant son engagement en faveur des droits de l'homme tout en envoyant un message clair, interne et externe, selon lequel l'entreprise prend au sérieux sa responsabilité de respecter les droits de l'homme.

La déclaration doit être traduite sur le plan opérationnel et intégrée dans le travail quotidien de l'entreprise. C'est l'entreprise dans son ensemble qui doit veiller à la prévention des atteintes. Tous les employés doivent comprendre en quoi leurs actes peuvent avoir une incidence sur les droits de l'homme d'autrui. Des procédures, des règles et des politiques écrites, simples et claires, peuvent être élaborées et diffusées à toutes les personnes concernées. (Les déclarations écrites s'ajoutent aux preuves susceptibles d'être fournies par une entreprise si on met en cause ce qu'elle entreprend pour promouvoir le respect des droits de l'homme). **L'essentiel, c'est d'intervenir sur les questions identifiées et d'être *perçu* comme tel.**

Les responsabilités devraient être attribuées à des personnes bien déterminées au sein de l'entreprise afin de s'assurer que les mesures proposées sont effectivement mises en œuvre. Elles devraient être régulièrement examinées et mises à jour. On devrait dispenser des formations pour s'assurer que le personnel et d'autres personnes concernées comprennent ce qui est attendu d'eux. Il en va de même pour les exigences de l'entreprise relatives à la mise en œuvre des Principes directeurs. Certaines entreprises peuvent inclure cet objectif de mise en œuvre dans les descriptions d'emplois ou tenir compte d'indicateurs clés de performance dans les évaluations relatives à la performance. Des mesures dissuasives peuvent également être requises pour sanctionner les comportements qui ne respectent pas les engagements de l'entreprise.

Comme il faut faire participer les titulaires de droits dans l'analyse des risques, des méthodes simples de communication et de consultation devraient être conçues pour veiller à ce qu'il soit en permanence possible d'évaluer la situation de ces personnes, soit par la propre appréciation de l'entreprise, soit par les contacts directs que les titulaires pourraient avoir avec elle. Il n'est pas

nécessaire que cela soit compliqué, mais la consultation et la communication sont des outils essentiels dans le traitement de cette question. Il est prouvé que, lorsqu'un titulaire de droits ne communique pas, ou qu'il est mal informé sur les moyens de contacter une entreprise, cela peut rapidement aboutir à un problème majeur, et même à une crise, pour l'entreprise. Les présents mécanismes donnent à l'entreprise les moyens de résoudre les questions et les problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur, ce qui permet à l'entreprise de gagner du temps et, souvent, de réduire les coûts.

EN PRATIQUE…

Un cadre supérieur de l'entreprise devrait être désigné comme correspondant et prendre la responsabilité d'administrer les mécanismes de consultation et de communication. En posant les bonnes questions, ou en recherchant l'avis des titulaires de droits en amont de toute mesure que prendrait l'entreprise, le correspondant peut contribuer à ce que l'entreprise n'adopte pas de mesures susceptibles de porter atteinte aux droits, dans le présent ou à l'avenir.

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ET CHAÎNE DE VALEUR

Comme cela a déjà été dit, une entreprise doit tenir compte de sa chaîne d'approvisionnement et de sa chaîne de valeur lorsqu'elle examine sa responsabilité de respecter les droits de l'homme, étant donné que les actes ou les manquements de ses fournisseurs peuvent avoir une incidence sur l'image de l'entreprise en matière de droits de l'homme. Ce point est spécifiquement abordé dans les Principes directeurs.

Le Principe 17 a) énonce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

> *"Devrait viser les incidences négatives sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales".*

Le commentaire relatif à ce Principe reconnaît la réalité des chaînes d'approvisionnement et de valeur modernes, qui sont souvent complexes, et admet qu'il peut être « excessivement difficile » de faire preuve de diligence raisonnable pour toutes ces chaînes. Il faut donc que l'entreprise identifie les plus grands risques pour les titulaires de droits. Ils peuvent se situer au niveau du site du fournisseur, des produits ou des services qu'ils proposent, ou de tout autre élément identifié suite à l'analyse pertinente, qui peut aider l'entreprise à fixer les priorités de sa diligence raisonnable.

Mais, il ne faut pas seulement mener une analyse en entonnoir. Une entreprise peut se retrouver complice d'une atteinte aux droits de l'homme suite aux actes commis par un fournisseur, lorsque l'on peut constater que l'entreprise, en tant qu'entité, a bénéficié de l'atteinte commise. Par conséquent, tandis que la diligence raisonnable peut permettre à une entreprise de s'occuper de sa propre incidence sur les populations, elle peut aussi lui servir dans ses relations avec les fournisseurs en montrant qu'elle a pris toutes les mesures raisonnables pour éviter d'être impliquée dans une

atteinte, quelle qu'elle soit, pouvant découler des actes des fournisseurs. Quand une entreprise découvre qu'elle a commis des actes, ou manqué à une obligation, portant atteinte aux droits de l'homme d'autrui, elle a l'obligation d'y remédier, alors que le cas peut se révéler plus difficile avec un fournisseur.

Cependant, il existe une nécessité d'agir. Ce qui peut être fait, et comment cela peut être fait, dépend de ce que les Principes directeurs appellent la « marge de manœuvre ». Elle peut varier en fonction de la relation commerciale (gros client contre petit fournisseur). Quelle que soit la situation, l'entreprise doit agir de manière appropriée et encourager le fournisseur à mettre fin à l'atteinte et à y remédier. Une telle marge de manœuvre peut même déboucher sur la rupture de la relation afin de traiter l'incidence de l'atteinte sur l'entreprise.

LE CONCEPT DE « DILIGENCE RAISONNABLE »

Le Principe 17 envisage le recours à la diligence raisonnable comme un « outil » permettant à une entreprise d'identifier, de prévenir toute atteinte aux droits de l'homme, d'en atténuer les effets et d'en répondre. Pour cela, il serait nécessaire d'évaluer les incidences réelles ou potentielles sur les droits de l'homme, de tenir compte des conclusions de cette évaluation, et d'agir selon elles, d'assurer le suivi des réponses et d'informer sur les mesures prises, quelles qu'elles soient. L'entreprise doit non seulement examiner ses propres opérations, mais également celles découlant de ses relations commerciales.

La diligence raisonnable est un concept déjà connu des entreprises, en particulier dans le cas des fusions et acquisitions. On peut donc s'appuyer sur l'expérience acquise, mais avec la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ce sont les risques pour les êtres humains qu'il faut examiner, et non les risques pour l'entreprise. Cependant, il est important de relever que les risques relatifs aux droits de l'homme peuvent très facilement se transformer en risques économiques. Ce n'est qu'en réalisant une analyse des incidences réelles ou potentielles sur les droits de l'homme qu'une entreprise peut corriger son comportement ou adopter des mesures de réparation, sans quoi une entreprise ne peut jamais savoir quel risque elle fait peser sur autrui et, bien évidemment, sur elle-même. La diligence raisonnable peut permettre de répondre à la question : *« comment une entreprise sait-elle qu'elle ne nuit pas ? »*.

Compte tenu de la dynamique des entreprises, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait faire partie des exercices de diligence raisonnable existants, comme dans le cas des fusions et acquisitions. Mais ils doivent être régulièrement reconduits, appliqués lorsque de nouvelles initiatives, de nouveaux produits ou services sont élaborés, qu'une entreprise s'implante dans un nouveau marché ou noue une nouvelle relation commerciale (contrat d'approvisionnement, entreprise conjointe, etc.), ou être intégrés dans d'autres évaluations, par exemple en matière environnementale.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à tous les droits de l'homme. Certains sembleront évidents, mais la diligence raisonnable, en tant qu'outil, peut révéler des réalités jusqu'alors inconnues, pouvant nécessiter une réévaluation des risques et des priorités de l'entreprise. Comme les risques portent sur des personnes, il convient d'intégrer des consultations

significatives avec les groupes potentiellement affectés et d'autres parties dans le processus d'évaluation fondée sur la diligence raisonnable.

Il est important d'identifier les parties potentiellement affectées avant toute initiative afin de s'assurer qu'elles sont adéquatement prises en considération. Il n'existe pas de solution unique applicable à ce processus ; plus l'empreinte de l'entreprise est large, plus la réponse à apporter sera importante.

Les résultats de toute diligence raisonnable doivent être appréhendés et des mesures correctives appropriées engagées. Il faut donc assurer un suivi des mesures pour s'assurer qu'elles sont efficaces, et adapter les processus en interne pour veiller à ce que l'atteinte ne se reproduise pas. Il est pour cela nécessaire d'attribuer les responsabilités et les ressources, tant humaines que financières. Des mécanismes de suivi et de consultation avec les groupes affectés doivent également être intégrés aux mesures correctives, quelles qu'elles soient.

Pas d'approche unique

Les voies dans lesquelles s'engagent les entreprises pour assurer le respect des droits de l'homme sont aussi nombreuses et variées que les entreprises elles-mêmes. Il n'y a pas de solution unique ou de source unique d'informations, l'expérimentation et l'apprentissage étant au cœur du processus. Cela pourrait s'apparenter à un obstacle mais, en réalité, les entreprises sont libres d'élaborer leurs propres modèles pratiques, dont pourront s'inspirer d'autres parties. Le Professeur Ruggie s'est appuyé sur cette réalité pour élaborer ses travaux finaux et les Principes directeurs, plutôt que d'essayer de faire l'impossible en élaborant un modèle unique.

Un processus continu

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est un processus continu. Les conditions déterminant les incidences des opérations commerciales, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme, peuvent évoluer pour diverses raisons, y compris des changements dans les activités et les relations commerciales. Il est donc nécessaire d'instaurer des mécanismes d'examen périodiques portant à la fois sur la nature des droits de l'homme concernés que sur les moyens internes de leur prise en considération.

Les droits de l'homme, *en eux-mêmes*, n'ont pas forcément besoin de politiques ou de procédures nouvelles, ou de processus nouveaux. Un examen des systèmes internes existants peut souvent identifier des moyens d'incorporer les questions relatives aux droits de l'homme et, donc, d'éviter les doublons, tout en permettant à ce qu'ils soient constamment pris en considération. Une connaissance approfondie des mécanismes relatifs aux droits de l'homme existants au niveau national peut également aider les entreprises à décider s'il est nécessaire d'élaborer des approches internes spécifiques.

DONNER DE LA VISIBILITÉ À VOS ACTIONS – ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

Donner de la visibilité aux actions d'une entreprise est le corollaire naturel de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Sans cela, il n'est pas possible de prouver l'engagement de l'entreprise sur cette question et de montrer aux consommateurs, clients, partenaires et autres parties prenantes que l'entreprise fait tout son possible pour répondre aux exigences inhérentes au processus.

Il n'est souvent pas exigé des entreprises non cotées en bourse qu'elles fassent rapport de leurs activités ou de leurs résultats à une autorité publique ou à tout autre organisme de contrôle. Les entreprises cotées, ou celles qui publient volontairement des rapports concernant leur responsabilité sociale ou leurs activités en matière de durabilité, savent peut-être déjà comment communiquer sur leurs travaux en matière de droits de l'homme. Cela étant, toute entreprise peut collecter des informations sur ses opérations et les mettre à la disposition des parties prenantes, d'une manière relativement simple.

EN PRATIQUE…

Il n'est pas nécessaire d'engager des dépenses importantes pour l'élaboration de ces rapports car le fond prime sur la forme. Ces rapports devraient expliquer, de manière concrète, les actions et les intentions de l'entreprise. Les organisations nationales d'employeurs peuvent rassembler ces informations et contribuer à leur diffusion à l'échelle nationale.

L'ORGANISATION NATIONALE DES EMPLOYEURS : UN PARTENAIRE ESSENTIEL

De prime abord, les entreprises pourraient être découragées d'appliquer le Principe de la « responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme » en raison d'obstacles supposés ou réels. Parmi les obstacles les plus courants, on pourrait citer :

- La méconnaissance des Principes directeurs
- La méconnaissance des incidences potentielles ou existantes
- Les coûts perçus ou réels
- La méconnaissance des avantages potentiels de ces Principes pour les entreprises
- L'incompatibilité des facteurs liés au temps et autres contraintes liées aux ressources
- Les contraintes imminentes liées au combat quotidien pour la survie de l'entreprise
- Le manque de savoir-faire et difficulté à identifier les personnes-ressources (pour trouver un appui technique)
- Le fait d'hésiter et de tarder à chercher une aide extérieure.

Les efforts consentis par les organisations d'employeurs pour inciter leurs membres à respecter les droits de l'homme devraient toujours tenir compte du fait qu'un engagement, quel qu'il soit, doit composer avec les réalités quotidiennes de l'entreprise. Idéalement, les organisations nationales d'employeurs devraient analyser les voies qu'utilisent déjà les entreprises et qu'elles jugent fiables. En ce sens, elles ont un rôle central et essentiel à jouer en tant que partenaires indispensables de leurs petits membres.

Cependant, il convient de garder à l'esprit que l'Etat, et son obligation de protéger les droits de l'homme, joue un rôle fondamental en la matière, surtout en donnant des informations claires sur les droits de l'homme, qui peuvent contribuer au respect des exigences nationales, et que les organisations d'employeurs peuvent diffuser parmi leurs membres.

En quoi les organisations nationales d'employeurs peuvent aider les PME

Comme pour le processus de la diligence raisonnable, les organisations nationales d'employeurs peuvent aider les entreprises membres, en particulier les petites et moyennes entreprises, à prendre en considération les différents points abordés dans les Principes directeurs, en les sensibilisant à la valeur de ces Principes pour l'ensemble des entreprises, en partageant des informations et en réunissant les membres pour échanger des expériences, des bonnes pratiques et des modèles de diligence raisonnable. Elles peuvent également offrir une formation continue et un appui, et apporter une aide en identifiant les groupes de parties prenantes pertinents, en établissant, entretenant et facilitant le dialogue entre ces parties et les entreprises.

3. FAIRE FACE AUX ALLÉGATIONS DE NON-RESPECT : MÉCANISMES D'EXAMEN DES PLAINTES

En dépit de tous les efforts consentis pour donner effet à la responsabilité de respecter les droits de l'homme, il se peut que des difficultés naissent autour d'allégations de manquement. Plutôt que d'attendre qu'une telle situation ne se produise et de tenter d'élaborer ensuite un processus de gestion efficace, les entreprises devraient envisager, dans le cadre de leur **démarche initiale**, l'établissement d'une procédure relative au traitement des plaintes.

En conséquence, même si les allégations peuvent être portées à l'attention de l'entreprise par différents moyens, l'entreprise devrait impérativement disposer d'un système pour recevoir, examiner, traiter et réparer adéquatement les allégations, le plus rapidement possible, avant qu'elles ne débouchent sur un problème majeur ou une crise, qui serait plus difficile à gérer. Cette question est particulièrement importante s'il existe une menace imminente de publicité préjudiciable ou de réaction communautaire. Ces mécanismes devraient être clairement indiqués, simples, rapides et efficaces. Comme, à ce stade, il ne s'agit que d'allégations, les parties devraient mutuellement respecter la vie privée et la confidentialité, et conserver la confiance.

EN PRATIQUE…

Il n'est pas nécessaire que ces mécanismes soient démesurément complexes. Ils peuvent s'inspirer de processus existants, par exemple pour le traitement des plaintes déposées par des clients, un concept qui ne devrait pas être nouveau pour les entreprises.

En outre, un tel processus de traitement des plaintes devrait tenir compte des points suivants :

- **L'entreprise devrait confier la réception des plaintes à un haut responsable**. Ses coordonnées devraient être communiquées aux parties prenantes. Cette personne devrait bien connaître le domaine des droits de l'homme, être capable d'assurer le suivi des allégations et être chargée de les résoudre à chaque fois que cela est possible. Lorsque l'on ignore qui s'occupe de ces questions dans une entreprise, cela suscite des frustrations de part et d'autre des parties, tout en risquant de crisper la situation si le plaignant estime que l'entreprise n'est pas à son écoute ou qu'elle tarde à traiter l'affaire. Afin de garantir l'équité, l'intervention d'un tiers médiateur devrait être envisagée pour éviter que l'entreprise ne soit accusée d'être à la fois juge et partie.

- **Une fois la plainte reçue**, un accusé de réception devrait être adressé au plaignant, de préférence par écrit. Les coordonnées de la personne responsable du traitement de la plainte devraient lui être notifiées. Le plaignant devrait être informé des modalités de la procédure et du délai probablement nécessaire au règlement de la plainte.

- **Toutes les plaintes devraient être traitées avec sérieux et faire l'objet d'une enquête.** L'enquête sera plus ou moins approfondie selon que la plainte concerne les actions directes de l'entreprise ou celles d'un fournisseur. L'enquête devrait être menée avec minutie, et ce, le plus rapidement possible. Selon la nature de la plainte, une entreprise peut estimer qu'il est préférable de faire intervenir une tierce partie neutre chargée de réaliser l'enquête. A l'échelle nationale, il existe peut-être des tels groupes capables de mener à bien cette tâche, comme les associations nationales de médiateurs indépendants. De même, l'organe national chargé des droits de l'homme peut offrir un tel service. L'intervention d'une tierce partie peut permettre de prévenir les accusations de partialité et de rendre les conclusions plus acceptables aux yeux du plaignant et d'autres parties. Il importe de rappeler que la procédure pour le traitement des plaintes vise à résoudre le problème le plus rapidement possible après son apparition. Il convient donc de discuter de certains détails avec le plaignant pour s'assurer que tous les faits sont connus. Si la plainte est transmise par une tierce partie représentant le plaignant, il faut clairement établir la légitimité de cette tierce partie avant d'aller plus loin.

- **Le règlement de la plainte peut prendre différentes formes**. Il est même possible que le plaignant admette que l'entreprise n'a pas commis de faute. Si la plainte est traitée rapidement, la présentation d'excuses en cas de violation peut également fonctionner. Le règlement de la plainte ne prend pas toujours une forme pécuniaire, mais plus il intervient tôt, mieux c'est pour toutes les parties concernées. Toute solution doit être mise en œuvre rapidement, y compris, le cas échéant, des mesures pour corriger les politiques et les processus de l'entreprise. Cependant, lorsqu'une entreprise répond à une plainte,

notamment lorsqu'elle la rejette, il faut envisager les risques liés à un litige potentiel, il conviendra peut-être de s'appuyer sur des conseils juridiques pour formuler une réponse, quelle qu'elle soit.

- **Cette approche repose sur un processus non-judiciaire**. Les plaignants peuvent être encouragés à y recourir, mais ils n'y sont pas obligés. Lorsque les deux parties y consentent, elles doivent se soumettre au processus et accepter le résultat qui en découle, quel qu'il soit. Un plaignant peut aussi décider de ne pas avoir recours à cette approche et de se tourner vers des mécanismes étatiques. Il importe de connaître les mécanismes juridiques existants en matière de droits de l'homme qui pourraient contrecarrer le besoin d'une approche spécifique à l'entreprise. Une telle décision suppose cependant qu'il existe des mécanismes juridiques nationaux en faveur des droits de l'homme qui fonctionnent pleinement.

Tout en élaborant une procédure pour le traitement des plaintes à l'échelle de l'entreprise, il est important de comprendre les processus existants au niveau national. De nombreux pays disposent d'une législation en matière de droits de l'homme et de bureaux chargés du traitement des plaintes. Il est important d'harmoniser le processus interne à l'entreprise avec le système de l'Etat pour éviter les doublons, l'incohérence et la confusion. En outre, dans certains pays, ces systèmes étatiques sont le premier point de contact des plaignants. Une entreprise peut donc avoir connaissance d'une plainte pour la première fois par l'intermédiaire de l'institution nationale chargée des droits de l'homme. En conséquence, il est important que l'entreprise puisse réagir de manière adéquate, travailler avec le bureau chargé des droits de l'homme, connaître les missions d'enquête de ce dernier, et faire la différence avec toute autorité susceptible d'entamer des poursuites à son encontre.

Enfin, l'entreprise devrait tenir un registre complet des plaintes reçues, des mesures prises, du mécanisme utilisé pour résoudre la plainte et des conclusions. Tout en protégeant les données privées ou commerciales, l'entreprise devrait être prête à communiquer ces informations, si besoin est.

CONCLUSION

Le présent document est un point de départ à l'engagement des entreprises en faveur des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et notamment le pilier relatif à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Ces Principes directeurs sont devenus une réalité après leur approbation par le Conseil des droits de l'homme. La promotion des Principes directeurs et la diffusion d'informations sur les cas de violations des droits de l'homme par les entreprises contribueront à faire connaître ces Principes. Il s'agit d'essayer d'encourager les entreprises à prendre les devants sur cette question et à définir leurs propres exigences relatives aux Principes.

Il n'est pas nécessaire que les approches adoptées soient trop complexes ou laborieuses. Elles doivent refléter les réalités des entreprises et de leurs activités. Certaines entreprises seront plus exposées aux risques que d'autres, certaines réponses apportées par les entreprises devront être plus fermes que d'autres. Cependant, on attend désormais des entreprises qu'elles respectent les Principes directeurs et les droits de l'homme.

S'il y avait un message à retenir : se préparer, effectuer l'analyse nécessaire et faire preuve de diligence raisonnable comme moyen pour mieux comprendre l'incidence réelle ou potentielle des activités commerciales sur les droits de l'homme et administrer les conclusions. Ce n'est qu'en se montrant dynamique qu'une entreprise peut se protéger et satisfaire à l'attente sociale et morale selon laquelle les activités commerciales ne doivent pas nuire aux droits de l'homme.

Il s'agit assurément d'un domaine d'activité émergent et une variété de protagonistes sont en train d'élaborer des ressources spécifiques. L'expérience continuera de nous renseigner sur l'évolution de ce domaine. Quelques ressources utiles pour comprendre davantage les Principes directeurs sont jointes au présent document. Les entreprises sont invitées à se tourner vers leur organisation nationale des employeurs afin de collecter des informations, de rechercher un appui et d'identifier d'autres ressources locales.

RÉFÉRENCES

OECD Watch et Eurosif, *Assessing Adherence to the OECD Guidelines' Human Rights Provisions (Evaluer le respect des dispositions relatives aux droits de l'homme énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE),* Fiche technique n°3, 2007, www.oecdwatch.org ou www.eurosif.org

Pacte mondial des Nations Unies, Global Reporting Initiative et Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative, *Corporate Human Rights Reporting: An Analysis of Current Trends (Rapports des entreprises en matière de droits de l'homme : analyse des tendances actuelles),* 2009, https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Human_Rights_analysis_trends.pdf

Pacte mondial des Nations Unies, Institut danois pour les droits de l'homme, *The Arc of Human Rights Priorities. A New Model for Managing Business Risk (Priorités en matière des droits de l'homme. Un nouveau modèle pour la gestion du risque économique)*, www.humanrightsbusiness.org ou www.unglobalcompact.org

Castan Centre for Human Rights Law, Forum international des chefs d'entreprise, Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme et Pacte mondial des Nations Unies, *Human Rights Translated. A Business Reference Guide (Les droits de l'homme expliqués : guide de référence à l'intention des entreprises)*, 2008, www.law.monash.edu.au/castancentre, www.unglobalcompact.org, www.iblf.org, www.ohchr.org,

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et Pacte mondial des Nations Unies, *Embedding Human Rights in Business Practice II (Inscrire les droits de l'homme dans la pratique des entreprises II)*, 2007, www.ohchr.org, www.unglobalcompact.org

Société financière internationale, Pacte mondial des Nations Unies et Forum international des chefs d'entreprise, *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (Guide pour l'évaluation et la gestion des impacts sur les droits de l'homme)*, code de conduite préliminaire, 2007, www.ifc.org, www.iblf.org, www.unglobalcompact.org

Pacte mondial des Nations Unies et Réseau des Pays-Bas du Pacte mondial, *How to do Business with Respect for Human Rights (Comment faire des affaires tout en respectant les droits de l'homme)*, 2010, www.unglobalcompact.org, www.gcnetherlands.nl

Chartered Institute of Purchasing and Supply et Traidcraft Exchange, *Taking the lead. A guide to more responsible procurement practices (Prendre l'initiative. Guide pour des pratiques d'achat plus responsables)*, 2007, www.cips.org

Institute for Human Rights and Business, *Review of business experiences of applying human rights due diligence (Les entreprises et l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme: étude des expériences.),* 2010, www.ihrb.org

Institute for Human Rights and Business, *Business and Human Rights Due Diligence: The next Five Years* (2011-2015) *(Les entreprises et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme: les cinq prochaines années, 2011-2015)*, www.ihrb.org

Forum humanitaire des entreprises et Conference Board, *Company Responsibilities in Countries with Human Rights Challenges (Responsabilités des entreprises dans des pays présentant des défis pour les droits de l'homme)*, rapport du forum, 2008, www.conference-board.org and www.bhforum.ch

Shell, *Human Rights Dilemmas. A Training Supplement (Dilemmes relatifs aux droits de l'homme. Complément de formation),* http://shell.com/primers

Institut danois des droits de l'homme, *Doing Business in High-Risk Human Rights Environments (Faire des affaires dans des environnements où les droits de l'homme sont fortement menacés)*, Due Diligence Papers, 1ère édition, 2001, www.humanrights.dk

The London School of Economics and Political Science et Corporate Responsibility Coalition, *The Reality of Rights. Barriers to accessing remedies when business operates beyond borders (La réalité des droits. Obstacles aux voies de recours dans le cas des entreprises opérant à l'étranger)*, 2009, www.corporate-responsibility.org

Fondation Novartis pour un développement durable et Forum international des chefs d'entreprise de la Fondation du Prince de Galles, *Human Rights and the Private Sector (Les droits de l'homme et le secteur privé),* Rapport du symposium international, 2004, www.novartisfoundation.com, www.iblf.org

Organisation internationale des Employeurs, *Le rôle des entreprises au sein de la société*, Position, 2005, www.ioe-emp.org

Chambre de commerce internationale, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE et Organisation internationale des Employeurs, *Business and Human Rights: The Role of Business in weak governance zones*. *Business proposals for effective ways of addressing dilemma situations in weak governance zones (Les entreprises et les droits de l'homme : rôle des entreprises dans les zones à déficit de gouvernance. Propositions destinées aux entreprises pour affronter efficacement les situations de dilemme dans les zones à déficit de gouvernance)*, 2006, www.ioe-emp.org, www.**icc**wbo.org, www.**biac**.org

RUGGIE, John. *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, rapport du Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU,* 2011, www2.ohchr.org

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)
26, chemin de Joinville
1216 Cointrin / Genève
Suisse
Téléphone : +41 22 929 00 00
Fax : +41 22 929 00 01
E-mail: ioe@ioe-emp.org
Internet: www.ioe-emp.org