



# Entreprises et droits de l'homme

Foire aux questions (FAQ) destinée  
aux entreprises

Mai 2021



A powerful  
and balanced  
voice for busines

À l'OIE, les entreprises nous adressent de nombreuses questions sur le thème entreprises et droits de l'homme. Nous avons élaboré cette foire aux questions (FAQ) pour vous aider en tant qu'entreprise – en particulier si vous êtes une petite ou moyenne entreprise (PME) – à vous sentir plus en confiance quant à la signification des droits de l'homme pour vous, et à gérer vos risques en matière de droits de l'homme.

Les droits de l'homme sont liés à ce que vous faites déjà en tant qu'entreprise. Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) constituent le cadre mondial faisant autorité qui définit ce que les gouvernements et les entreprises doivent faire pour remédier aux effets négatifs des entreprises sur les droits de l'homme – c'est-à-dire sur les personnes. L'utilisation des PDNU vous aidera à structurer la manière d'aller de l'avant en ce qui concerne l'incidence de votre entreprise sur les personnes – d'une manière pragmatique et fondée sur des principes. Répondre aux attentes contenues dans les PDNU vous aidera également à répondre au nombre croissant de questions que vous pouvez recevoir sur le sujet de la part des consommateurs, des employés, des régulateurs, de vos partenaires commerciaux, des investisseurs, de la société civile et d'autres.

Les PDNU indiquent clairement que toutes les entreprises sont censées respecter les droits de l'homme internationalement reconnus. Cela signifie qu'elles doivent prendre des mesures proactives pour éviter d'être impliquées dans des incidences négatives sur les droits de l'homme et aider à redresser la barre si une telle situation se présente. Les PDNU guident les entreprises pour qu'elles donnent la priorité aux risques et incidences possibles sur les droits de l'homme qui sont les plus 'marquants' dans leur type d'activité, leur secteur ou leur zone géographique (pour en savoir plus, consultez cette FAQ).

Nous avons traduit les principales attentes des PDNU en réponses aux questions que nous recevons le plus fréquemment. Nous avons également inclus quelques astuces fondées sur notre expérience de travail avec un large éventail d'entreprises dans divers forums et d'autres cadres, tels que des ateliers. Bien que nous ne soyons pas en mesure de couvrir ici l'ensemble du contenu des PDNU, nous avons inclus une sélection de ressources utiles. N'hésitez pas non plus à nous contacter pour nous faire part de vos questions, afin que nous puissions y répondre directement et compléter la FAQ avec votre demande lors d'une prochaine révision.

Gardez à l'esprit que la découverte de problèmes liés aux droits de l'homme dans le cadre de vos activités peut être une évolution positive : cela signifie que votre entreprise a réussi à comprendre comment elle pouvait avoir une incidence sur les personnes et, par conséquent, éliminer ou minimiser le risque d'effets négatifs. Vous n'êtes pas seul à chercher à résoudre les questions qui peuvent se poser dans votre entreprise et votre chaîne de valeur. N'oubliez pas non plus que certains de ces problèmes sont complexes et doivent être abordés par une multitude d'acteurs. L'organisation d'employeurs et d'entreprises à laquelle vous appartenez peut également vous guider dans l'identification et le traitement des incidences négatives sur les droits de l'homme.

## Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme





## Questions couvertes dans ce document et où trouver les réponses :

- 5** Les droits de l'homme ne sont-ils pas un sujet pour les gouvernements ?
- 6** Quel est le rapport entre les droits de l'homme et les entreprises ?
- 8** Je gère déjà les risques liés à la santé et à la sécurité – en quoi est-ce différent ?
- 11** Je respecte déjà la loi et je demande à mes partenaires commerciaux de faire de même – en quoi est-ce différent ?
- 13** Quelle valeur la prise en compte des incidences sur les droits de l'homme apporte-t-elle à mon entreprise ?
- 15** Quelles mesures puis-je prendre pour m'efforcer à respecter les droits de l'homme dans la pratique ?
- 15** 1. Votre entreprise s'est-elle clairement engagée à respecter les droits de l'homme ?
- 16** 2. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à créer une culture de respect des droits de l'homme ?
- 17** 3. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?
- 19** 4. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures de recours, le cas échéant ?
- 21** Comment puis-je décider des mesures à prendre si je découvre un problème lié aux droits de l'homme ?
- 23** Quelles actions puis-je entreprendre ?
- 25** Où puis-je trouver de plus amples informations ?

*Ce document a été réalisé avec l'aide financière de l'Union européenne. Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'Organisation internationale des employeurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne.*



Co-financé par l'Union Européenne

# Les droits de l'homme ne sont-ils pas un sujet pour les gouvernements ?

Les États sont effectivement soumis à des obligations en vertu du droit international des droits de l'homme. Il leur est demandé de respecter, protéger et réaliser les droits de l'homme des personnes. **C'est pourquoi nous pensons souvent aux 'gouvernements' lorsque nous entendons les termes 'droits de l'homme'.**

Les droits de l'homme sont fréquemment discutés sur la scène politique. Les politiciens peuvent par exemple débattre de la meilleure façon de concilier la sécurité nationale et le droit à la vie privée, ou de concilier le droit à la santé et le droit au travail, comme nous avons vu les gouvernements le faire pendant la pandémie de Covid-19. **C'est pourquoi nous pensons souvent à la scène politique lorsque nous entendons les termes 'droits de l'homme'.**

Les droits de l'homme sont souvent évoqués lorsqu'il y a eu une violation massive, comme la répression par un gouvernement d'une manifestation de grande ampleur, d'une guerre civile ou d'un massacre. **C'est pourquoi nous pensons souvent à des 'atrocités de masse' lorsque nous entendons les termes 'droits de l'homme'.**

Donc, en effet, les droits de l'homme peuvent être mentionnés lorsque nous discutons du devoir du

gouvernement, de la politique ou des atrocités de masse.

Mais lorsque nous faisons référence aux 'droits de l'homme' dans le contexte des activités des entreprises, nous faisons référence à autre chose. **Il s'agit de la responsabilité d'une entreprise de respecter les droits de l'homme des personnes sur lesquelles elle peut avoir une incidence – du simple fait qu'elle exerce ses activités.**

## ASTUCE :

Réfléchissez une minute à ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous pensez aux 'droits de l'homme'. Pour cet exercice, mettez de côté ce qui vous vient à l'esprit et pensez plutôt à la manière dont votre entreprise pourrait avoir, ou a eu, une incidence sur les personnes du simple fait de l'exercice de ses activités. Certaines de ces incidences pourraient atteindre le niveau d'une incidence sur les droits de l'homme.

# Quel est le rapport entre les droits de l'homme et les entreprises ?

## **Les entreprises peuvent avoir une incidence sur les personnes – d'une manière positive ou négative.**

En tant qu'entreprise, vous pouvez avoir une incidence **positive** sur les droits de l'homme des personnes, par exemple en offrant un travail décent à vos employés, en fournissant des services précieux aux consommateurs ou en soutenant des projets communautaires.

Mais vous pouvez également avoir une incidence **négative** sur les droits de l'homme des personnes, par exemple en proposant un environnement de travail dangereux, en polluant l'eau que les communautés voisines boivent ou en vendant un produit dangereux.

**Lorsque nous parlons 'entreprises et droits de l'homme', nous nous référons en fait à la manière dont**

**les entreprises gèrent leurs incidences négatives potentielles sur les personnes.** En gérant ces incidences potentielles, les entreprises peuvent avoir une incidence favorable durable et à grande échelle.

**Cela signifie que la gestion des incidences négatives sur les personnes par les entreprises est une obligation, tandis que le travail caritatif est une bonne action.** Par exemple, s'attacher à gérer le bien-être de vos employés et veiller à ce que les communautés locales ne soient pas lésées par votre présence et vos activités est une obligation, tandis que décider de faire un don philanthropique ou de soutenir un orphelinat local est une bonne action.

**Les droits de l'homme sont des droits et libertés fondamentaux qui appartiennent à tout le monde.**

Ils reposent sur des valeurs telles que l'égalité, la dignité, l'équité, le respect et l'indépendance. Ils peuvent parfois être limités par la loi, mais ils ne peuvent jamais être supprimés. Les types de droits de l'homme que les entreprises sont invitées à prendre en considération sont énumérés dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Parmi ceux-ci figurent la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous fournissons ici quelques exemples de droits de l'homme.

## **ASTUCE :**

Réfléchissez aux actions que vous menez qui ont une incidence sur vos employés, vos travailleurs, les travailleurs de tiers dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les communautés voisines. Parmi ces actions, quelles sont celles qui, selon vous, visent à prévenir les préjudices ? Y en a-t-il qui favorisent les droits de l'homme ?

## **EXEMPLES DE DROITS DE L'HOMME**

- Droit à l'égalité
- Droit à la non-discrimination
- Droit à la vie, à la liberté et à la sécurité personnelle
- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage
- Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des traitements dégradants
- Droit à la santé
- Droits à l'éducation
- Droit à la vie privée
- Droit au mariage et à la famille
- Droit à la propriété
- Liberté de croyance et de religion
- Liberté d'opinion et d'information
- Droit de réunion pacifique et liberté d'association
- Droit de s'affilier à un syndicat
- Droit au repos et aux loisirs
- Droit à un niveau de vie suffisant
- Droit de participer à la vie culturelle de la communauté

# Je gère déjà les risques liés à la santé et à la sécurité – en quoi est-ce différent ?

*Félicitations, vous gérez déjà certains de vos risques liés aux droits de l'homme ! Les entreprises cherchent déjà, dans une certaine mesure, à gérer leur incidence sur les droits de l'homme, souvent sans s'en rendre compte.*

En protégeant la santé et la sécurité de vos employés, vous cherchez déjà à minimiser les risques d'incidence sur leurs droits à la santé et à la vie. Autre exemple, en prévenant la pollution de vos activités, vous cherchez déjà à vous assurer que vous n'avez pas d'incidence négative sur le droit à un niveau de vie suffisant de vos voisins.

En même temps, cette approche n'est pas suffisante en soi. On en attend davantage de la part des entreprises aujourd'hui, et vous découvrirez ci-dessous le type de valeur que cela apporte.

Il vous est désormais demandé de **prendre en compte l'ensemble des droits de l'homme sur lesquels vos activités commerciales pourraient avoir une incidence**, au-delà de la santé, de la sécurité et de la pollution. **Il vous est également demandé de prendre**

**en considération les personnes au-delà de vos employés, y compris celles avec qui vous pourriez être en relation dans votre chaîne de valeur.** Il peut s'agir, par exemple, de vos sous-traitants, des travailleurs de votre fournisseur de 2ème rang ou des communautés voisines.

Au début, cela peut sembler décourageant – voire irréaliste ou impossible. **La bonne nouvelle est que vous pouvez décider de concentrer vos efforts sur un certain nombre d'incidences plutôt que sur d'autres.** Vous pouvez concentrer vos efforts sur la gestion des incidences particulièrement graves de vos activités et de votre chaîne de valeur. **Autrement dit, concentrez vos efforts là où le plus grand nombre de personnes risquent d'être touchées, de la manière la plus préjudiciable, et où il serait difficile de remédier à la situation.**

## DEUX RÈGLES EMPIRIQUES UTILES :

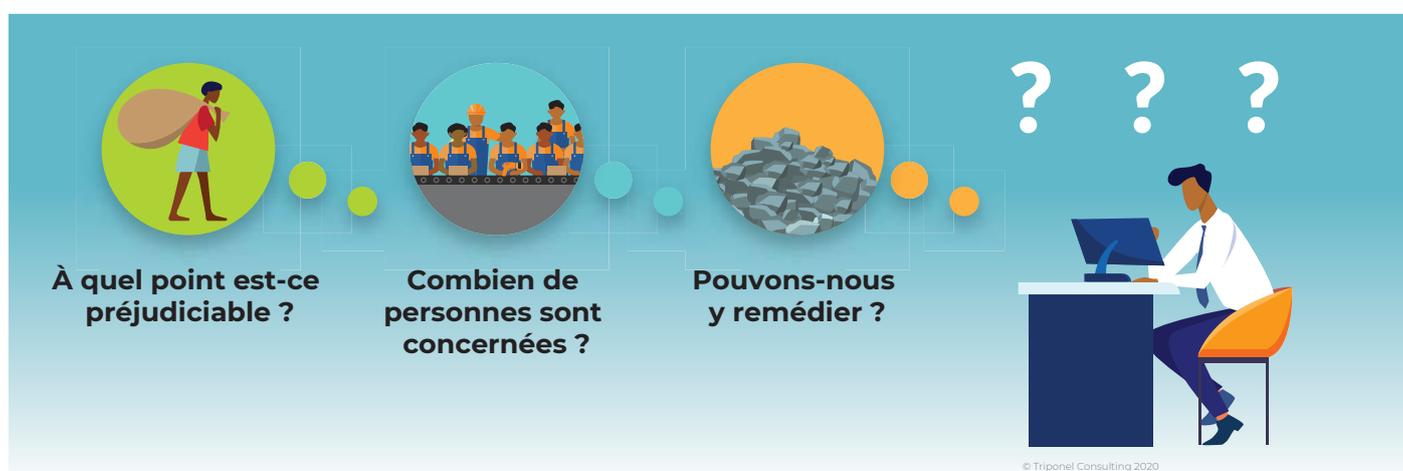
Il peut sembler décourageant de rechercher toutes les incidences négatives possibles sur les droits de l'homme à travers les opérations de votre entreprise – en adoptant une approche de la chaîne de valeur complète – pour ensuite donner la priorité à celles qui pourraient être les plus graves.

1. Une règle empirique utile pour évaluer les incidences et déterminer leur gravité consiste à rechercher, au sein de votre entreprise, de vos activités et de celles de vos partenaires commerciaux, les personnes les plus à risque ou les plus vulnérables. Cela peut être en raison de leur sexe, de leurs préférences religieuses ou sexuelles, de leur âge – ainsi que d'une série d'autres facteurs possibles. Examinez où le déséquilibre du pouvoir est le plus grand. Il se peut qu'un travailleur migrant à faible revenu soit beaucoup plus susceptible d'être affecté plus sévèrement qu'un travailleur à haut revenu qui apporte une spécialité unique à l'entreprise, par exemple.
2. Une autre règle empirique utile est de concentrer vos efforts sur la mise en place de canaux permettant à vos travailleurs de vous faire part de leurs préoccupations et de leurs griefs, et de demander à vos partenaires commerciaux de faire de même. De cette manière, vous serez en mesure d'être informé des incidences au fur et à mesure qu'elles surviennent. Vous pourrez également 'tuer les problèmes dans l'œuf' avant qu'ils ne s'aggravent.

## Par où commencer ? Estimez tout d'abord la gravité des impacts qui se produisent.

Il y a trois questions à considérer pour aider votre entreprise à hiérarchiser les impacts sur les droits de l'homme.

Cela aidera votre entreprise à dresser une liste des impacts prioritaires à gérer en matière de droits de l'homme, connus sous le nom de "problèmes saillants en matière de droits de l'homme".



## Par où commencer ? Évaluez ensuite la probabilité que les impacts se produisent.

Un impact est plus susceptible de se produire dans certains contextes et en l'absence de mesures d'atténuation efficaces.



# Je respecte déjà la loi et je demande à mes partenaires commerciaux de faire de même – en quoi est-ce différent ?

**Il est probable que le respect de la loi vous aide déjà à gérer certains de vos risques en matière de droits de l'homme.** Les lois fixant l'âge minimum d'admission à l'emploi, interdisant la discrimination et réglementant l'élimination des déchets des entreprises aident celles-ci à gérer leurs risques en matière de droits de l'homme.

**Dans le même temps, nous savons qu'il n'est pas toujours facile de respecter les normes légales.** Par exemple, la culture qui prévaut dans un contexte opérationnel spécifique peut rendre particulièrement difficile le respect des lois sur la santé et la sécurité. Ou encore, des pratiques de corruption dans le secteur peuvent rendre difficile la protection des communautés lors d'un projet de grande envergure. **Par conséquent, nous ne pouvons pas supposer que nos partenaires commerciaux, et même notre propre entreprise, soient toujours en conformité avec les lois relatives aux droits de l'homme.**

**Nous savons également que, bien que les normes en matière de droits de l'homme soient approuvées par les gouvernements qui signent et ratifient les traités pertinents dans le cadre de processus internationaux d'élaboration de traités, tous les gouvernements ne respectent pas, ou n'ont pas pu respecter, les normes auxquelles ils ont**

## ASTUCE :

Vous pouvez facilement découvrir les domaines de droit qui pourraient particulièrement poser problème pour le respect des droits de l'homme par votre entreprise en vous adressant à la société civile locale et/ou mondiale ou à votre organisation d'employeurs et d'entreprises locale/nationale ou internationale. Cela vous fera gagner du temps et vous apportera de nouvelles idées. Vous pouvez également chercher à apprendre comment d'autres entreprises ont géré les tensions potentielles entre la conformité juridique et le respect des normes et attentes internationales en matière de droits de l'homme.

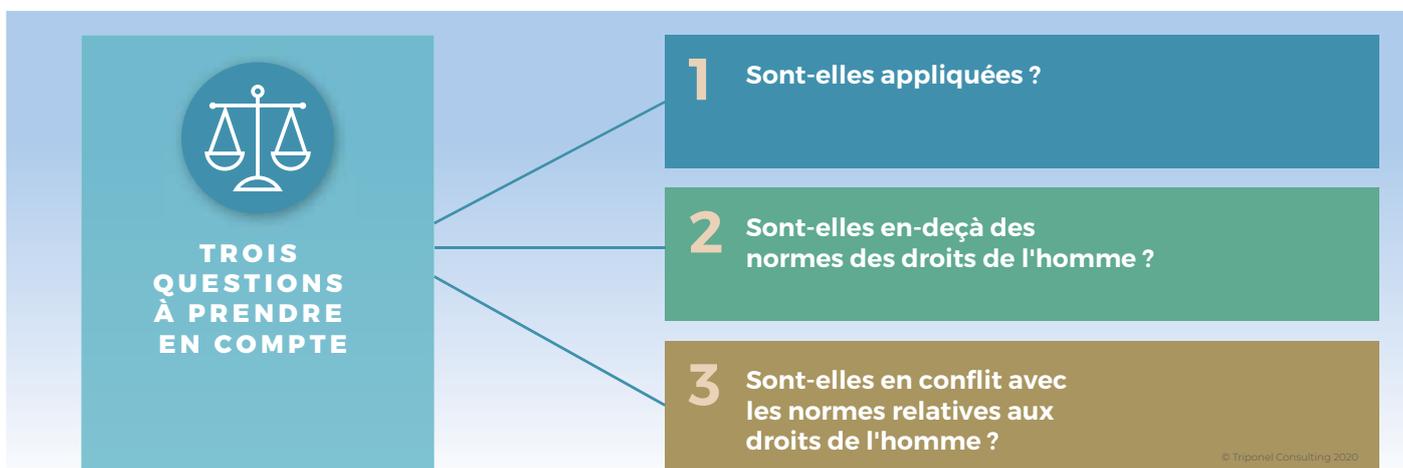
Vous pouvez chercher à identifier un domaine dans lequel la conformité juridique peut en fait augmenter les risques d'incidence négative sur les personnes et vous concentrer sur la recherche de moyens d'y remédier. Lorsqu'elles sont confrontées à des prescriptions juridiques contradictoires, les entreprises sont censées chercher des moyens de respecter les principes des droits de l'homme tout en se conformant à la loi.

**souscrit.** Certains États ont par exemple adopté des lois nationales moins protectrices que les normes internationales en matière de droits de l'homme. Certains États ont adopté des lois nationales qui sont en contradiction avec ces normes. Prenons par exemple les lois qui autorisent la discrimination fondée sur le sexe, la religion ou l'orientation sexuelle, qui autorisent le travail dangereux des enfants ou qui restreignent la liberté d'association.

C'est pourquoi, même si, en tant qu'entreprise, vous cherchez à vous conformer à la législation locale, vous devez également savoir que la conformité juridique seule est insuffisante. **Selon les circonstances et les principaux problèmes associés à vos activités commerciales, la conformité juridique seule ne vous permettra pas nécessairement d'affirmer en toute confiance que vous respectez les droits de l'homme dans votre entreprise et votre chaîne de valeur.**

## Lois relatives aux droits de l'homme

(par exemple, discrimination, santé et sécurité, environnement, possession de terres, liberté d'association)



# Quelle valeur la prise en compte des incidences sur les droits de l'homme apporte-t-elle à mon entreprise ?

Au fil des ans, les entreprises nous ont fait part des **différents avantages** qu'elles retirent de la mise en place de politiques et de procédures permettant le respect des droits de l'homme.

Les avantages que vous retirerez de ce travail dépendront d'une série de différents facteurs, notamment de la manière dont vous créez vos produits, vos opérations et vos services, du mode de financement de votre entreprise, du type de travailleurs présents dans vos opérations et votre chaîne de valeur, et de l'importance de votre dépendance à l'égard de la terre, de l'eau et d'autres ressources naturelles.

Les entreprises dotées d'une culture forte indiquent que l'attention portée aux droits de l'homme les aide à respecter leurs **valeurs**. Les entreprises qui cherchent à être résilientes et à anticiper les **exigences réglementaires** signalent que l'attention portée aux droits de l'homme les aide à se préparer à la législation future. Les activités des entreprises étant de plus en plus perturbées par le **changement climatique**,

## ASTUCE :

Prenez un moment pour réfléchir à ce qui pourrait être la principale raison pour laquelle votre entreprise prête une plus grande attention à ses risques en matière de droits de l'homme. Votre entreprise souhaite-t-elle améliorer la productivité de sa main-d'œuvre ? Votre entreprise souhaite-t-elle retenir plus longtemps les travailleurs peu qualifiés ? Votre entreprise souhaite-t-elle augmenter sa croissance et rechercher de nouveaux clients ? Il peut y avoir plusieurs raisons pour lesquelles votre entreprise souhaite mettre davantage l'accent sur ses politiques et procédures en matière de droits de l'homme, et toutes sont valables. Dans le même temps, gardez à l'esprit qu'adopter une approche fondée sur les droits de l'homme signifie se concentrer sur les risques pour les personnes, et pas seulement sur les risques pour l'entreprise et sa réputation.

l'attention portée aux droits de l'homme peut aider les entreprises à anticiper les perturbations futures et à planifier en conséquence.

Les entreprises qui dépendent d'une main-d'œuvre manuelle parlent d'une **productivité** accrue liée à une amélioration du bien-être et de la satisfaction des travailleurs. Les entreprises qui opèrent à proximité des communautés ou qui dépendent de ressources dont les communautés dépendent également (par exemple, l'eau, la terre, le bois) font état de **relations plus solides** avec les communautés.

Les entreprises qui recherchent des **investisseurs** bien établis font état d'un accès plus facile aux

investissements et aux financements. Les entreprises qui recherchent des **clients** internationaux font état d'une plus grande probabilité de faire partie d'une chaîne d'approvisionnement internationale.

Nous constatons également un nombre croissant de poursuites judiciaires à l'encontre d'entreprises en raison du non-respect présumé des normes en matière de droits de l'homme. Même si votre entreprise elle-même ne fait pas l'objet de poursuite, l'un de vos partenaires commerciaux pourrait être poursuivi pour des répercussions produites par vos activités. La **législation** évolue très rapidement dans ce domaine !

## Comment le respect des droits de l'homme apporte de la valeur à votre entreprise

Le respect des droits de l'homme dans mon entreprise



# Quelles mesures puis-je prendre pour m'efforcer à respecter les droits de l'homme dans la pratique ?

Il est utile de se poser les quatre questions suivantes lorsque l'on cherche à respecter les droits de l'homme dans la pratique.

## 1. Votre entreprise s'est-elle clairement engagée à respecter les droits de l'homme ?

Un engagement formel à respecter les droits de l'homme – souvent appelé ‘engagement politique’ – contribue à donner le ton et à jeter les bases d'une culture respectueuse des droits. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'une politique distincte en matière de droits de l'homme, mais il doit signaler aux employés, aux partenaires et aux autres parties prenantes que l'entreprise – et sa direction – prend au sérieux le respect des droits de l'homme et attend de ceux qui y travaillent qu'ils en fassent de même.

**Engagement à respecter les droits de l'homme:** quelques questions pour vous aider à démarrer

- Avant de prendre un engagement, il peut être utile de faire un ‘état des lieux’. Selon vous, qui votre entreprise pourrait-elle affecter le plus gravement, et comment ? Comment cette réponse évolue-t-elle si vous tenez compte des personnes et des incidences tout au long de votre chaîne de valeur ? Comment les politiques existantes de l'entreprise abordent-elles ces incidences, le cas échéant ?
- Avec qui pourriez-vous discuter pour en savoir plus sur les incidences et les problèmes potentiels ? Recueillez-vous déjà les commentaires et les préoccupations des travailleurs ? Que savez-vous des connaissances que vos partenaires commerciaux ont de leurs propres problèmes de droits de l'homme ?

- Quelles sont les attentes de votre entreprise en ce qui concerne ces questions – en interne et avec ses partenaires commerciaux ? Votre entreprise a-t-elle clairement indiqué qu'elle s'attend à ce que les gens soient traités avec respect et dignité – dans le cadre de la conduite des affaires ? Quel document de politique de niveau supérieur pourrait être approprié pour transmettre ce message aux employés en interne ? S'agirait-il du même document que celui utilisé pour transmettre cette attente à vos partenaires commerciaux ?
- Les fondateurs, les hauts dirigeants et d'autres personnes importantes de l'entreprise soutiennent-ils cette attente ? Pourraient-ils l'approuver officiellement afin de renforcer le ton donné par la direction ?

## 2. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à créer une culture de respect des droits de l'homme ?

La culture peut être définie comme un ensemble de normes sociales qui régissent le comportement et les attitudes des membres d'un groupe. Votre entreprise aura sa propre culture d'entreprise. Les travailleurs partagent-ils la conviction que les affaires doivent se dérouler dans le respect des personnes ? Ou bien l'engagement à respecter les droits de l'homme peut-il être considéré comme de beaux mots couchés sur le papier, sans les comportements et les attitudes pour les concrétiser ? La création d'une culture respectueuse des droits implique la mise en place d'un certain nombre de mesures visant à intégrer l'engagement d'une entreprise à respecter les personnes dans sa culture d'entreprise. Il est également important d'examiner comment la culture d'entreprise existante de l'entreprise peut, par inadvertance, aller à l'encontre de la création d'une culture respectueuse des droits. Cette situation est très courante. Les impératifs commerciaux, tels que les considérations de prix et de rapidité, peuvent rendre plus difficile le fait de traiter ses collègues avec respect, de se conformer aux règles de santé et de sécurité, ou pour les fournisseurs de payer à leurs travailleurs des salaires décentes et en temps voulu, par exemple.

**Créer une culture respectueuse des droits :** quelques questions pour vous aider à démarrer

- Comment définiriez-vous la culture d'entreprise de votre société ? Des valeurs telles que le respect, l'équité, la diversité et la tolérance figurent-elles dans cette culture d'entreprise ?
- Comment les propriétaires et les hauts dirigeants se comportent-ils au sein de l'entreprise ? Que disent-ils sur ces sujets ?
- Qu'est-ce qui régit la façon dont vos employés travaillent ? Comment ces processus pourraient-ils être renforcés pour intégrer la prise en considération des personnes dans les activités de l'entreprise ? Les incitations peuvent-elles être revues afin d'encourager les comportements respectueux des droits ? La formation peut-elle être revue afin de clarifier ce qui est attendu ?
- Comment vos travailleurs et partenaires commerciaux sont-ils sélectionnés ? La preuve de considération vis-à-vis des personnes fait-elle partie de cette sélection ? Les conversations sur la santé et la sécurité et les autres questions relatives aux droits de l'homme sont-elles intégrées dans les conversations liées aux activités commerciales ?

### 3. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ?

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est le processus par lequel les entreprises identifient, préviennent, atténuent et rendent compte de leurs répercussions négatives sur les droits de l'homme – tout au long de leurs opérations et de leurs relations commerciales. En bref, il s'agit de réfléchir à la manière dont votre entreprise peut savoir, et montrer, qu'elle gère effectivement la manière dont elle pourrait avoir des effets négatifs sur les personnes du fait de ses activités.

S'engager avec ses parties prenantes – y compris les parties prenantes qui pourraient être affectées par l'entreprise (appelées 'parties prenantes potentiellement affectées') – constitue une partie essentielle de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Dans la mesure du possible, l'entreprise peut chercher à entendre des personnes telles que ses employés, les travailleurs de tiers dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les membres de la communauté. Lorsque cela n'est pas possible, elle peut chercher à s'engager avec leurs représentants, ainsi qu'avec d'autres personnes qui sont au courant de leurs expériences.

La mise en place de canaux permettant à ces parties prenantes de faire part de leurs doléances et d'accéder à des recours en cas d'incidence est également essentielle à une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme. Comment une entreprise peut-elle mieux comprendre où elle peut avoir une incidence sur les droits de l'homme, si les personnes ne peuvent pas en parler dans l'entreprise ?

**Engager les parties prenantes dans le cadre de la diligence raisonnable des droits de l'homme (HRDD) :** quelques questions pour vous aider à démarrer

- Les employés et les travailleurs de votre entreprise ont-ils un endroit où s'adresser pour faire part de leurs problèmes, préoccupations et griefs ? Savent-ils qu'ils peuvent le faire - et que l'entreprise apprécie de les entendre ? Si ce n'est pas le cas, que pourriez-vous faire pour créer ce canal et encourager son utilisation ?
- Y a-t-il des organisations de la société civile, des syndicats ou des associations qui ont une idée de l'incidence de votre entreprise sur les personnes avec qui vous pouvez engager une conversation ?
- Quelle est l'approche de votre entreprise en matière de liberté d'association et de négociation collective ? Pouvez-vous clarifier la position de votre entreprise sur ces questions ?
- De quelle autre manière pourriez-vous entendre l'opinion des gens (par exemple, les travailleurs, les membres de la communauté) sur les problèmes qu'ils constatent, ou sur les préjudices réels qu'ils ont pu vivre.

**Évaluer les risques et les incidences dans le cadre de la HRDD :** quelques questions pour vous aider à démarrer

- Que faites-vous déjà pour recueillir des avis sur les incidences qui pourraient se produire (par exemple, évaluations, enquêtes, audits) ? Quels enseignements pouvez-vous tirer de ces efforts ?
- Que pourriez-vous faire d'autre pour améliorer votre compréhension de ce qui se passe au sein de vos opérations et de votre chaîne de valeur ? Y a-t-il des processus existants dans lesquels vous pouvez intégrer les droits de l'homme (par exemple, des réunions avec les fournisseurs, des réunions annuelles d'évaluation avec les employés) ?
- Comment pourriez-vous compléter les efforts d'évaluation basés sur la conformité (par exemple, les audits, les lignes d'assistance téléphonique pour les lanceurs d'alerte) par d'autres approches axées sur le dialogue ?

<p><b>Hiérarchisation des risques et des incidences en vue d'une action dans le cadre de la HRDD :</b> quelques questions pour vous aider à démarrer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles questions relatives aux droits de l'homme cherchez-vous à hiérarchiser en vue d'une action ?</li> <li>• Cette hiérarchisation est-elle basée sur les risques encourus par l'entreprise, par exemple parce que l'incidence financière de la non-gestion de ce risque est élevée ? Si tel est le cas, réfléchissez à la manière dont vous pourriez établir des priorités en fonction des risques pour les personnes, par exemple parce que des personnes peuvent être lésées de manière particulièrement grave.</li> </ul>
<p><b>Agir et intégrer les résultats :</b> quelques questions pour vous aider à démarrer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels sont les changements à apporter pour empêcher les incidences négatives de se produire ? Comment pouvez-vous influencer les autres pour les prévenir ?</li> <li>• Si une incidence s'est produite, comment pouvez-vous l'arrêter ? Comment pouvez-vous influencer les autres pour l'arrêter ? Comment pouvez-vous limiter le préjudice et veiller à ce qu'il ne se reproduise pas ?</li> <li>• Comment pouvez-vous aider à redresser la situation pour les personnes affectées ? Comment pouvez-vous influencer les autres à rectifier la situation ?</li> <li>• Quelle influence avez-vous déjà auprès de vos partenaires ? Avez-vous besoin de plus d'influence pour jouer un rôle dans cette prévention et cette atténuation ? Comment pourriez-vous renforcer votre influence (par exemple, en passant des commandes plus importantes, en travaillant avec une autre entreprise homologue, en demandant au gouvernement local d'intervenir) ?</li> </ul>
<p><b>Suivi de l'efficacité des actions entreprises :</b> quelques questions pour vous aider à démarrer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels progrès avez-vous réalisés pour réduire les incidences de votre entreprise sur les personnes ? Comment pouvez-vous savoir si les mesures que vous prenez réduisent réellement les préjudices causés aux personnes ? Quels types d'indicateurs clés de performance pourraient être utiles pour le suivi et les rapports ?</li> <li>• Comment pouvez-vous intégrer un aspect quantitatif au suivi, par exemple en vous basant sur les opinions des parties prenantes potentiellement affectées, pour compléter un aspect qualitatif du suivi ?</li> <li>• Qu'avez-vous appris qui pourrait vous aider au fil du temps ?</li> </ul>
<p><b>Communiquer sur la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme :</b> quelques questions vous aider à démarrer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles informations pourriez-vous partager pour aider les parties prenantes à comprendre l'approche de votre entreprise en matière de gestion des risques liés aux droits de l'homme ?</li> <li>• Quelles formes de communication vous permettront d'atteindre des groupes spécifiques ?</li> <li>• Comment pouvez-vous renforcer la crédibilité et la confiance en partageant de manière transparente l'approche et le parcours de votre entreprise en matière de droits de l'homme, y compris les défis et les enseignements tirés ?</li> </ul>

## 4. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures de recours, le cas échéant ?

Lorsque les droits de l'homme d'une personne ont été lésés, celle-ci a droit à un recours efficace. Le fait qu'un recours soit considéré comme efficace dépend non seulement de ce qu'une entreprise estime être juste, mais aussi du fait que la ou les personnes ou groupe(s) affecté(s) le considèrent comme juste. Tant que cette condition est remplie, un recours efficace peut revêtir de nombreuses formes, telles que des excuses, des dispositions visant à garantir que le préjudice ne se reproduira pas, une compensation financière ou non financière, la cessation d'une activité particulière ou d'une relation, ou toute autre action convenue par l'entreprise et la ou les personnes concernées.

Lorsqu'une entreprise a joué un rôle dans l'incidence, par exemple en la provoquant ou en y contribuant avec un autre partenaire commercial, on attend d'elle qu'elle remédie à la situation et fournisse une réparation.

Lorsqu'une entreprise n'a pas joué de rôle dans l'incidence, mais que celle-ci s'est produite dans sa chaîne de valeur, on attend d'elle qu'elle renforce et utilise son influence pour garantir la réparation du préjudice. Plus la gravité de l'incidence est grande, plus on attend de l'entreprise qu'elle cherche à remédier à la situation.

Les processus de règlement des griefs au niveau de l'entreprise, tels que les mécanismes de plainte et les canaux de retour d'information, peuvent vous aider à identifier et à traiter les problèmes avant qu'ils ne s'aggravent.

Ces processus peuvent contribuer efficacement à la diligence raisonnable de votre entreprise en matière de droits de l'homme et aider à renforcer la confiance avec vos principales parties prenantes.

Parmi les voies de recours à envisager, citons les excuses, les compensations, l'aide à l'accès aux services de santé mentale ou physique, et la prise de mesures pour éviter qu'un problème ne se reproduise. Dans certaines situations, donner aux personnes la possibilité de parler de leur expérience – et d'être entendues – peut constituer un élément important de la réparation.

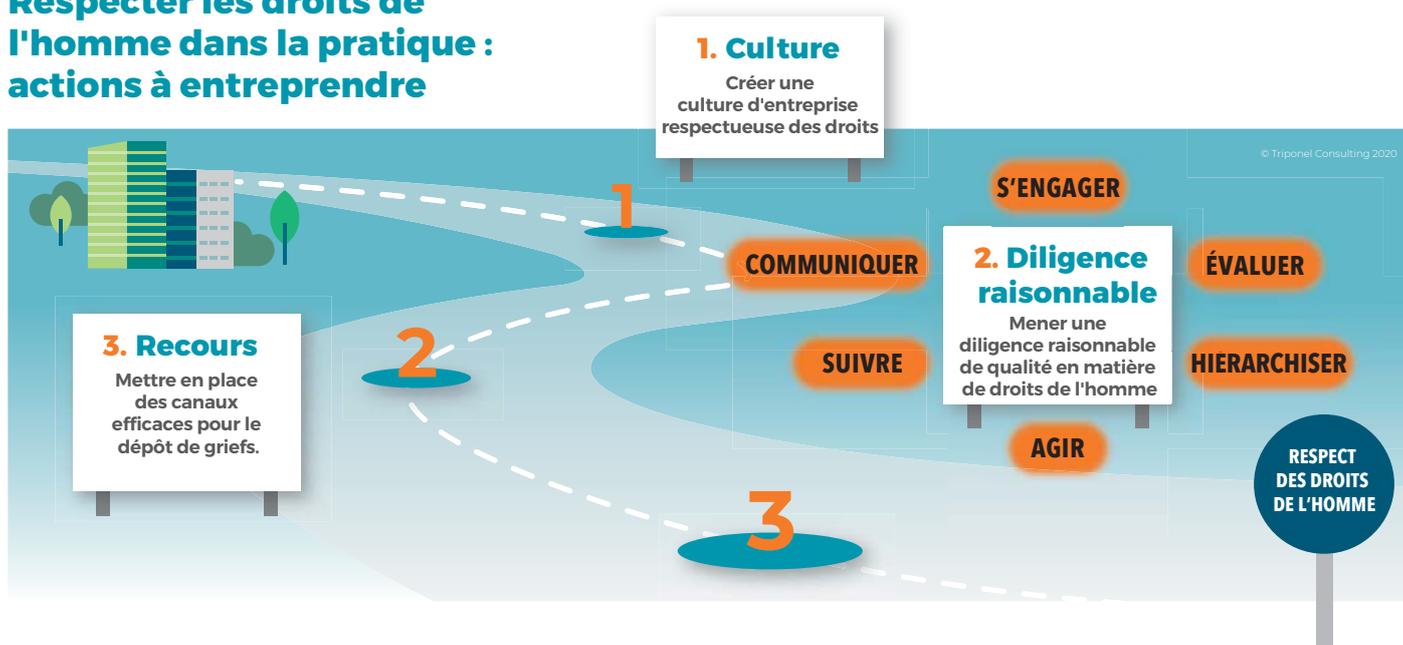
Pour être efficace la procédure de règlement des griefs doit être :

- ✓ Légitime
- ✓ Accessible
- ✓ Prévisible
- ✓ Équitable
- ✓ Transparente
- ✓ Compatible avec les droits
- ✓ Une source d'apprentissage permanent
- ✓ Basée sur l'engagement et le dialogue

**Apporter un recours :** quelques questions pour vous aider à démarrer

- Lorsque des personnes ont subi des effets négatifs, des efforts ont-ils été faits pour remédier à la situation ? Si ce n'est pas le cas, que pouvez-vous faire pour vous assurer que cela soit mis en œuvre ?
- Ai-je mis en place des canaux permettant aux personnes de faire part de leurs griefs et de leurs préoccupations ? Dans le cas où mon entreprise peut avoir causé ou contribué à une incidence négative, ai-je mis en place un système pour répondre au préjudice et remédier à la situation ?
- Est-ce que je demande à mes partenaires commerciaux d'envisager des voies de réclamation et de recours ? Que pourrais-je leur demander de faire de plus pour créer de telles voies ?
- Imaginez que vous soyez un employé de votre entreprise - ou un membre de la communauté locale. Où vous adresseriez-vous si vous vouliez exprimer une préoccupation ou déposer une plainte ? Auriez-vous confiance dans le fait que votre réclamation serait traitée équitablement ? Recevriez-vous des informations suffisamment transparentes tout au long de la procédure sur l'état et les résultats de votre plainte ? Vous pouvez poser ces questions à vos propres employés ou à d'autres parties prenantes – puis tenir compte de leurs réactions lors de la conception de nouveaux mécanismes et de l'examen de l'efficacité des mécanismes existants.

## Respecter les droits de l'homme dans la pratique : actions à entreprendre



# Comment puis-je décider des mesures à prendre si je découvre un problème lié aux droits de l'homme ?

*Les actions que vous pouvez entreprendre en réponse à un problème de droits de l'homme dépendront de trois considérations principales : (1) déterminer si l'incidence s'est déjà produite ou non, (2) dans quelle mesure l'entreprise peut être considérée comme étant liée au préjudice, et (3) la gravité du préjudice.*

	QUESTIONS À SE POSER QUAND VOUS DÉCOUVREZ UN PROBLÈME DE DROITS DE L'HOMME	EN QUOI C'EST UTILE
Le préjudice a-t-il déjà eu lieu ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le problème a-t-il déjà eu une incidence sur les droits de l'homme d'une personne (ou d'un groupe) ? Si oui, nous parlons d'une <b>incidence</b> réelle qui s'est produite.</li> <li>Le problème pourrait-il avoir une incidence dans l'avenir ? Si oui, il s'agit d'un <b>risque</b> pour les droits de l'homme.</li> </ul>	Les actions à entreprendre dépendront du fait que le préjudice ait déjà eu lieu ou non.

<p><b>Quel est le lien entre l'entreprise et le préjudice ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourriez-vous dire que vos actions ou omissions ont, <b>à elles seules</b>, réduit la capacité d'une personne à jouir d'un droit de l'homme ? Il s'agirait d'une situation où vous avez 'causé' l'incidence.</li> <li>• Pourriez-vous dire que vos actions ou omissions <b>ont facilité ou encouragé les actions</b> (ou inactions) <b>d'une autre partie</b> qui ont conduit au préjudice ? Ou que vos actions ou omissions ont contribué à une incidence <b>parallèlement à celles d'autres entités</b> ? Il s'agirait dans les deux cas de situations de 'contribution'.</li> <li>• Pourriez-vous dire que vous n'avez pas contribué au préjudice, mais qu'il est lié à vos opérations, produits et services dans votre chaîne de valeur ? Il s'agirait alors d'une situation de '<b>lien direct</b>'.</li> </ul>	<p>Les actions à entreprendre dépendront de la manière dont vous seriez susceptible d'être considéré comme lié au préjudice.</p>
<p><b>L'incidence est-elle grave ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Combien de personnes pourraient être touchées ? Plus le nombre est élevé, plus l'incidence est grave. C'est ce qu'on appelle la '<b>portée</b>'.</li> <li>• À quel point l'incidence est-elle préjudiciable ? Plus elle est dommageable, plus elle est grave. C'est ce qu'on appelle 'l'ampleur'.</li> <li>• Ce préjudice peut-il être réparé ? Des mesures peuvent-elles être prises pour remédier à la situation d'une manière acceptable ? C'est ce qu'on appelle la 'remédiabilité'.</li> </ul>	<p>Plus la gravité de l'incidence à laquelle vous êtes confronté est grande, plus on attendra de vous que vous fassiez quelque chose.</p>

# Quelles actions puis-je entreprendre ?

Une fois que vous aurez pu déterminer plus clairement si l'incidence a eu lieu, la manière dont votre entreprise pourrait y être liée et de son niveau de gravité, vous êtes prêt à envisager vos actions.

**Lorsqu'une incidence n'a pas encore eu lieu**, concentrez-vous sur les mesures à prendre pour l'**éviter**, ainsi que pour renforcer et exercer une influence sur les autres pour faire en sorte qu'elle n'ait pas lieu – ou pour s'assurer que le préjudice soit moins grave au cas où elle surviendrait.

**Lorsqu'une incidence a eu lieu**, l'objectif est de mettre fin à l'incidence (lorsque cela est pertinent) et de renforcer et d'exercer une influence pour s'assurer que les autres mettent également un terme à l'incidence (lorsque cela est pertinent). L'accent est également mis sur la correction et la **réparation** des dommages subis par les personnes lésées. Si votre entreprise a causé ou contribué à l'incidence, elle est censée apporter une réparation. Sinon, elle peut jouer un rôle en renforçant et en utilisant son influence pour s'assurer que ses partenaires commerciaux remédient aux incidences.

Lorsque vos actions (ou omissions) ont provoqué une incidence – **seul ou avec d'autres partenaires commerciaux** – vous êtes censé prendre des mesures pour la faire cesser, la prévenir et y remédier.

Les incidences les plus graves sont celles pour lesquelles votre entreprise devra déployer le plus d'efforts afin de chercher à les prévenir, les arrêter et y remédier.

Les actions que nous avons vu des entreprises envisager et prendre face à une incidence ou à un risque d'incidence spécifique incluent par exemple de :

- *Rechercher tout d'abord la cause profonde de la raison de l'incidence et prendre des mesures pour s'y attaquer – par exemple, en modifiant les politiques et les processus de l'entreprise, ou en formant les collègues ou les partenaires commerciaux pour s'assurer que les risques pour les personnes soient pris en compte lors de la prise de décisions au niveau de l'entreprise.*
- *Travailler avec une organisation d'employeurs et d'entreprises ou un tiers indépendant, comme une ONG, pour réunir des entreprises homologues afin de discuter de l'incidence et d'étudier les actions que les entreprises individuelles ou le secteur pourraient entreprendre pour y remédier – par exemple, s'attaquer aux problèmes courants de recrutement de main-d'œuvre, tels que le paiement de frais de recrutement.*
- *Engager une conversation avec les responsables gouvernementaux concernés pour leur demander s'ils peuvent consacrer davantage de ressources à la résolution du problème – par exemple, un pays peut avoir une bonne législation du travail, mais une meilleure application peut être nécessaire pour garantir qu'elle soit mise en œuvre efficacement.*
- *Désigner une organisation de la société civile de confiance pour examiner l'incidence de manière plus approfondie et suggérer des moyens des moyens de*

*la traiter – parfois, d'autres organisations auront plus d'expertise concernant un défi particulier en matière de droits de l'homme et peuvent déjà avoir des relations de confiance avec les groupes touchés ; leur expertise peut permettre de mieux aborder un problème et plus rapidement.*

- *Lancer un processus pour entendre le point de vue de la partie lésée quant à la réparation qui serait proportionnelle au préjudice causé – parfois, les incidences sur les droits de l'homme affectent les gens de manière complexe ; il est important de comprendre l'expérience vécue par les personnes afin d'aborder et de résoudre pleinement un problème.*

## Décider des mesures appropriées à prendre lorsque votre entreprise constate un impact sur les droits de l'homme

L'IMPACT S'EST-IL PRODUIT ?

OUI < ————— > NON

### Arrêtez-le

... si vous l'avez provoqué ou si vous y avez contribué

© Triponel Consulting 2020

**Développez et utilisez votre influence pour s'assurer que d'autres l'arrêtent.**

... si vous y avez contribué ou si vous y êtes directement lié

### Remédiez à la situation

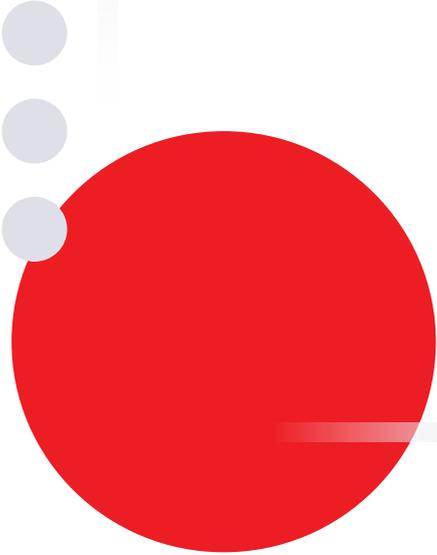
... si vous en êtes à l'origine ou si vous y avez contribué, et influencez les autres pour qu'ils le fassent si vous y êtes directement lié.

### Évitez-le

...si vous risquez d'en être la cause ou d'y contribuer

**Construisez et utilisez votre influence pour faire en sorte que d'autres l'évitent.**

...si vous risquez d'y contribuer ou d'y être directement lié



# Où puis-je trouver de plus amples informations ?

*Pour un aperçu des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, vous pouvez regarder cette vidéo :*

*Pour un aperçu de la hiérarchisation des incidences sur les droits de l'homme en fonction de leur gravité et de leur probabilité, vous pouvez regarder cette vidéo :*

Parmi les autres **ressources** disponibles pour les **entreprises** :

## Principales normes et attentes

- [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (2011)
- Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme (HCDH), [La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : Guide interprétatif](#)
- [Déclaration de principe tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#) (Déclaration EMN)
- Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) [à l'intention des entreprises multinationales](#)
- [Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#)
  - L'OCDE a également élaboré des orientations sectorielles en matière de diligence raisonna-

ble pour le [secteur des minerais](#) , le [secteur du vêtement et de la chaussure](#) et le [secteur de l'agriculture](#), ainsi que des orientations spécifiques sur la conduite de la diligence raisonnable en matière de [travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux](#) et sur [l'engagement avec les parties prenantes dans le secteur extractif](#) .

## Informations sur les entreprises et les droits de l'homme

- Portail droits de l'homme sur le site web de l'OIE
- [RSE Allemagne](#)
- [Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme](#) (Publie des rapports et des articles, les réponses des entreprises et l'analyse des principales questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme)
- [Service d'assistance de l'OIT pour les entreprises sur les normes internationales du travail](#)

## Informations sur les développements juridiques et politiques

- Clifford Chance LLP and Global Business Initiative on Human Rights, [Business and Human Rights: Navigating a Changing Legal Landscape \(2020\)](#)
- BHR in Law, [Key Developments Map](#)
- Base de données des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

## Ressources utiles pour les entreprises

- Mike Baab, Danish Institute for Human Rights, [Video: The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction \(2015\)](#)
- [Connecting the anti-corruption and human rights agendas: IOE-BIAC Guide for business and employers' organisations](#)
- [Communiquer sur les questions de durabilité : cours en trois parties destiné aux PME](#)
- [Sustainability Reporting Handbook for Employers' Organisations](#)
- Comment faire des affaires dans le respect du droit des enfants à ne pas travailler : [outil d'orientation de l'OIT-OIE sur le travail des enfants pour les entreprises.](#)
- [Le cadre de reporting conforme aux principes directeurs des Nations unies](#)
- Global Business Initiative on Human Rights [Business Practice Portal](#)
- The Global Compact Network Netherlands, Oxfam and Shift, [Doing Business with Respect for Human Rights](#)
- Sarah Joseph, Ursula Wynhoven and Shubha Chandra, Castan Centre for Human Rights Law, Monash University, [Human Rights Translated 2.0: A Business Reference Guide](#)
- Vidéos de formation des entreprises sur les droits de l'homme :
  - ABinBEV: [Supply Chain Ethics](#)
  - Mining company BHP Billiton's [training video](#)
  - Food and beverage company Nestlé's [training video](#)
- Triponel Consulting, [Assessing Human Rights Risk in Company Supply Chains: What to look for \(2020\)](#)
- BSR, [Five-Step Approach to Stakeholder Engagement Toolkit \(2019\)](#)
- Francis West (Shift), [SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights](#)
- [Baker McKenzie International Labour and Human Rights Expertise](#)
- [Eversheds Sutherland Business and Human Rights Hub](#)
- [Fasken - Labour, Employment and Human Rights](#)
- [Fragomen - Immigration and human rights](#)
- [Littler Business and Human Rights Hub](#)



A powerful  
and balanced  
voice for business



© IOE 2021