

Introduction aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Haut Commissariat aux droits de l'homme

Décembre 2013



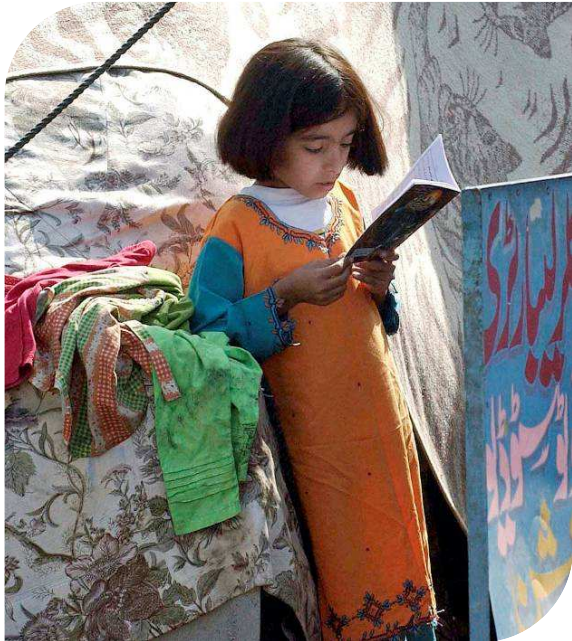
UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Contexte des Principes directeurs



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Que sont les droits de l'homme?



- Point de depart: **tout le monde devrait être traité avec dignité**
- Droits de l'homme sont inaliénables de tous les êtres humains, sans discrimination
- Ces droits sont **intimement liés, interdépendants et indivisibles**
- Les droits de l'homme sont reflétés dans et garantis par la loi, sous forme de traités, de droit coutumier international, de principes généraux et autres sources de droit international
- **Les entreprises peuvent avoir des incidences sur l'ensemble des tous les droits de l'homme - positive et négative!**



Droits de l'homme: les droits fréquemment invoqués dans le contexte des activités des entreprises...

- Le droit de ne pas être soumis à l'esclavage, la servitude ou le travail forcé/obligatoire (Pacte CCPR, art. 8)
 - **Exemple:** Une entreprise de transformation des aliments a un contrat avec une agence de recrutement, qui utilise des travailleurs victimes de la traite-humaine, et les travailleurs doivent donner leurs passeports jusqu'à ce qu'ils aient remboursé leur dette à l'agence
- Le droit à la liberté d'expression (Pacte CCPR, art. 19)
 - **Exemple:** Une société extractive fait pression sur le gouvernement afin qu'il engage des poursuites pénales contre des manifestants pacifiques

(Le pacte international relatif aux droits civils et politiques)



Droits de l'homme: les droits fréquemment invoqués dans le contexte des activités des entreprises...

- Le droit de former avec d'autres des syndicats, le droit de s'affilier au syndicat de son choix et le droit de grève (Pacte CESCR, art. 8)
 - **Exemple:** Une entreprise de fabrication agit d'une manière discriminatoire à l'égard des employés syndiqués dans les décisions d'embauche, de promotions ou d'autres traitements. Lorsque les travailleurs se mettent en grève, elle tire les travailleurs
- Le droit à la santé physique et mentale (Pacte CESCR, art. 12)
 - **Exemple:** Une entreprise de produits chimiques décharge de déchets toxiques sans précaution. Les toxines pénètrent dans le sol et les fournisseurs d'eau et provoquent des maladies dans la communauté

(Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels)



Droits de l'homme: les droits fréquemment invoqués dans le contexte des activités des entreprises...

- Le droit à un niveau de vie suffisant (Pacte CDESCR, art. 11)
 - **Exemple:** Une société agro-alimentaire participe dans des expulsions forcées, qui provoque le déplacement de population, la perte de logement et de revenus
- Le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables (Pacte CDESCR, art. 7)
 - **Exemple:** Un détaillant de vêtements a signé un contrat avec des fournisseurs qui paient les travailleurs moins que le salaire minimum, et qui obligent les travailleurs à travailler jusqu'à 80 heures par semaine dans des usines exigues et bruyantes.



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Les Principes directeurs



UNITED NATIONS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Les origines de ce sujet

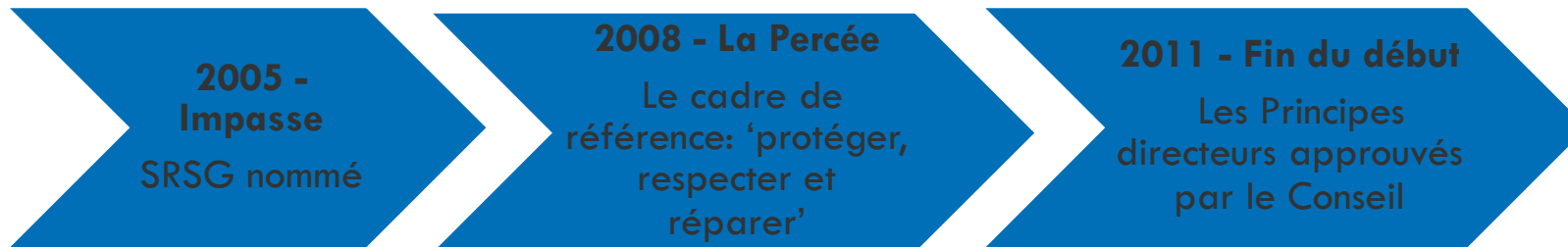
- Avec la mondialisation, les questions telles que les chaînes d'approvisionnement des entreprises sont plus visibles
 - Principalement à cause de scandales comme: la catastrophe de gaz de Bhopal (Inde, 1984), le travail des enfants chez Nike (pendant les années 1990), et la pendaison de manifestants anti-pétrole Ogoni (Nigeria, 1995)
- En réponse, l'émergence d'initiatives et de normes
 - **Problèmes: volontaires, limitées, et sans mécanisme de surveillance efficace**
 - **Défi: Pas d'accord sur les normes applicables aux entreprises**



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Processus à l'ONU 2005-2011

John Ruggie
Représentant Spécial du
Secrétaire Général (SRSG)



- Le mandat du Conseil des droits de l'homme (HRC)
 - *Identifier et clarifier les normes de responsabilité d'entreprise*
 - *Clarifier le rôle des Etats*
- Pragmatisme et principes: réduire le plus d'abus liés aux activités des entreprises sur les droits de l'homme que possible dans le temps le plus court possible
- Preuve: vaste programme de recherche, 47 consultations multipartites



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS₉
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

“Le fin du début”

- Juin 2011: un cadre normatif global avec une forte base politique
- Le Conseil a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs pour l'opérationnalisation du cadre 'Protéger, Respecter et Réparer' dans la Résolution 17/4.
- Les Principes directeurs n'empêchent pas l'évolution du droit international ou national



Le cadre des 3 piliers

Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État

- Politiques
- Réglementation
- Arbitrage

La responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

- Agir avec diligence raisonnable pour éviter les abus
- Remédier aux incidences négatives

Accès à des voies de recours

- Un accès adéquat aux victimes
- Mécanismes de réclamation judiciaire et non-judiciaire



Caractéristiques importantes

- **Tous les États**
- **Toutes les entreprises** (commerciales, transnationales ou autres) **dans tous les pays, indépendamment de leur tailles, secteurs, régime de propriété et structure**
- **Responsabilités distinctes, mais complémentaires** pour les États et les entreprises
- **Pas de nouvelles obligations juridiques** (national ou international). Mais ils précisent les obligations et pratiques existantes pour les États et les entreprises
- **Les activités d'appuiet de promotion des droits de l'homme** dans un domaine ne dispensent en rien de respecter les droits de l'homme
- Contient **'un assortiment judiciaire'** des approches réglementaires et volontaires



Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Origine du 1^{er} Pilier

- Le 1^{er} Pilier explique que l'État a l'obligation de protéger les personnes sur son territoire et/ou sous sa juridiction, y compris contre les abus des droits de l'homme commis par des tiers, tels que les entreprises.
 - Cette obligation vient du droit international et est bien établi dans le cadre international des droits de l'homme
 - Cette obligation est élaboré par les mécanismes internationaux relatifs aux droits de l'homme (par exemple: les organes créés en vertu d'instruments internationaux des Nations Unies)
- **Les principes directeurs ne créent pas de nouvelles obligations juridiques - ces obligations existent déjà**



Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État

Les États doivent protéger les personnes
contre les abus liés aux entreprises sur leur
territoire et/ou sous leur juridiction

*Prévenir, atténuer et traiter au moyen de politiques, la
législation, la réglementation et l'arbitrage*

Les États doivent énoncer clairement qu'ils
attendent que toutes les entreprises
domiciliées sur leur territoire/sous leur
juridiction respectent les droits de l'homme

*La juridiction extraterritoriale sur les entreprises n'est pas
une obligation en vertu du droit international des droits de
l'homme. Mais ce droit fait référence à la pratique
internationale et nationale sur la juridiction extraterritoriale*



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État

- ✓ L'obligation de protéger est **une norme de conduite**: Les États ne sont pas tenus responsables (à proprement parler) des atteintes aux droits de l'homme commises par des acteurs privés. Mais ils doivent prendre les mesures nécessaires pour prévenir, punir et réparer.
- ✓ Les États ont aussi l'obligation de protéger et de promouvoir l'état de droit.
- ✓ **La cohérence des politiques:**
 - ✓ Les États devraient veiller à ce que les ministères, les agences et les institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises observent les obligations de l'État en matière de droits de l'homme, notamment par des informations pertinentes, la formation et le soutien.





**La responsabilité incombant aux
entreprises de respecter
les droits de l'homme**



UNITED NATIONS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Origine du 2eme Pilier

- Les obligations internationales en matière de droits de l'homme sont généralement limitées quant aux acteurs non étatiques. Les références pour les individus et les institutions à respecter et promouvoir les droits de l'homme en général ne créent pas d'obligations juridiques.
- L'État applique les lois et règlements qui protègent les droits de l'homme des personnes sous sa juridiction. Dans la plupart des cas, assurer le respect des droits de l'homme implique qu'en se conforme à la législation nationale.
- **Avec les Principes directeurs, les Etats membres des Nations Unies ont affirmé que les entreprises ont une responsabilité indépendante de respecter les droits de l'homme!**



Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État

Respect: Ne pas nuire & examiner les incidences

Portée: tous les droits

Éviter de causer/contribuer, et de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives par des relations commerciales

Appliquer à toutes les entreprises

Ce qu'il en découle: politiques et procédures



Politiques et procédures – ‘connaître les droits de l’homme et montrer qu’elles les respectent’

Point de départ: L’engagement politique

Identifier et remédier les incidences négatives: une diligence raisonnable

La diligence raisonnable à identifier, prévenir, atténuer et rendre compte de la manière dont les incidences sont adressées. 4 éléments:

1. Évaluer les incidences
2. Intégrer et agir sur les résultats
3. Suivre les mesures prises
4. Faire savoir les incidences

- Prendre toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour prévenir les atteintes
- Devrait viser les incidences négatives que l’entreprise peut avoir/contribuer par le biais de ses propres activités
- Varie selon la taille, les risques et le cadre
- Devrait s’exercer en permanence



Accès à des voies de recours



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Accès à des voies de recours dans le système des droits de l'homme

- Des voies de recours efficaces pour les victimes d'abus des droits de l'homme sont un élément essentiel de tout système juridique et sont envisagés par tous les principaux traités relatifs aux droits de l'homme
- Les voies de recours efficaces sont affirmées par les organismes des droits de l'homme et les recommandations des experts

‘Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi’

– La Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 8



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Accès à des voies de recours dans les Principes directeurs

Même lorsqu'une institution fonctionne correctement, des discussions sur les incidences négatives causées par les activités de l'entreprise sont susceptibles de se produire. Dans tous les cas, les victimes doivent être en mesure de demander réparation.

Pilier 1

Si les États ne peuvent pas prévenir une atteinte, ils doivent prendre des mesures appropriées pour enquêter, punir et réparer

Pilier 2

Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent être des mécanismes d'alerte avancée et résoudre des plaintes avant qu'elles ne s'intensifient.

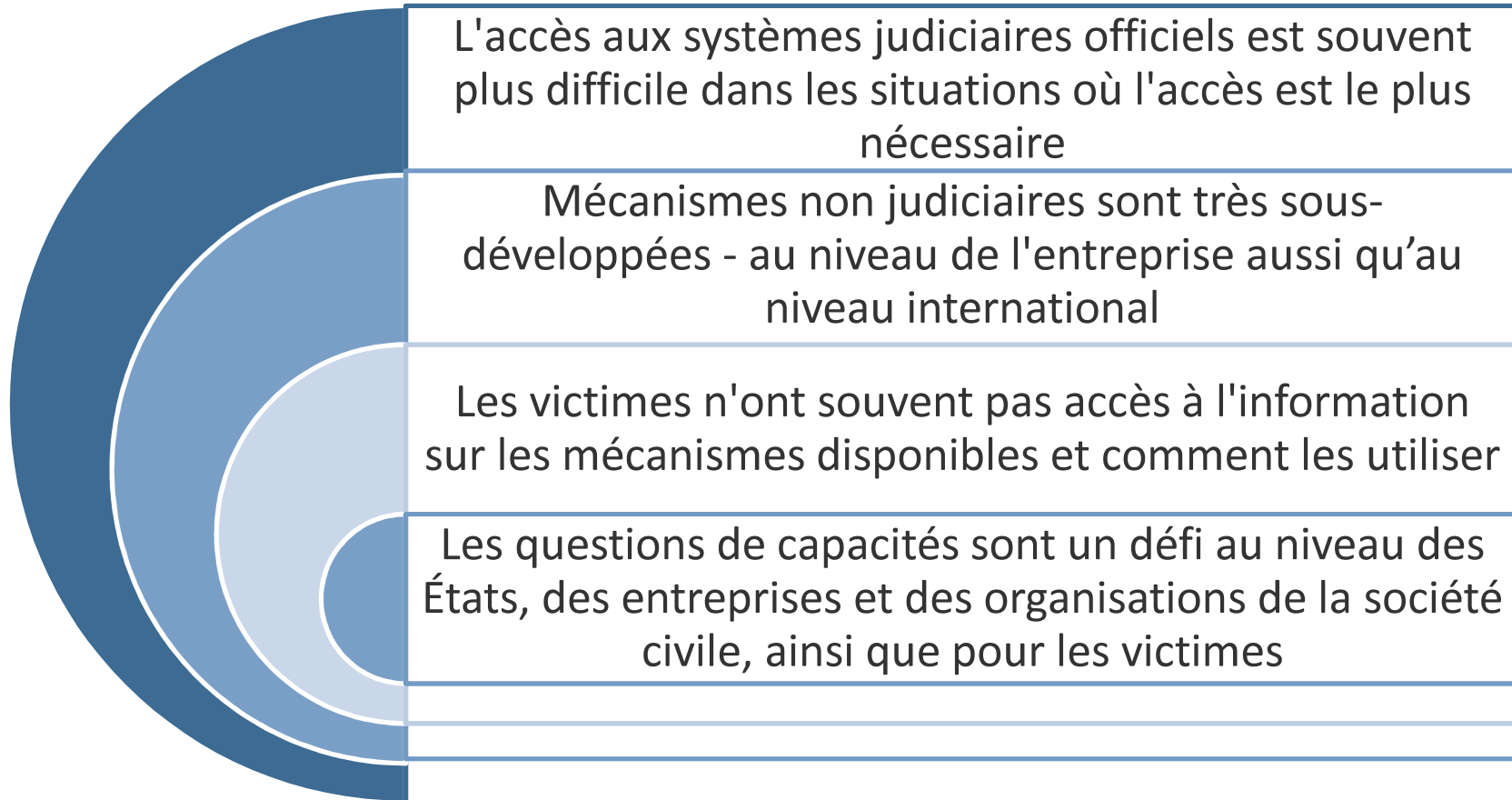


UNITED NATIONS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Diagnostic - quel est l'état des lieux?



Accès à des voies de recours – le rôle des Etats

- Les deux premiers piliers sont vides de leur sens s'il n'y a pas accès à des voies de recours
- Élément essentiel de l'obligation de l'État: **assurer l'accès**
 - Mécanismes judiciaires et non-judiciaires
 - Réduire les obstacles à l'accès aux voies de recours
- **Les recours judiciaires efficaces sont à la base de l'accès à un recours**
- Les mécanismes non-judiciaires jouent un rôle complémentaire et important

Les mécanismes non-judiciaires peuvent inclure: les mécanismes de réclamation relevant de l'État: les tribunaux (action pénale ou civile), des tribunaux du travail, Points de contact nationaux (OEDE), médiateur et bureaux des plaintes



Les mécanismes de réclamation relevant de l'État: l'élimination des obstacles

- Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques

Les obstacles juridiques

- Percer le voile corporatif: attribution de la responsabilité juridique entre les membres d'un groupe de sociétés
- Déni de justice dans l'État d'accueil et «forum non conveniens» dans les états d'origine
- Exclusion de certains groupes du même niveau de protection juridique

Les obstacles pratiques d'ordre et procédural

- Coût afférents au dépôt d'une plainte et le manque de soutien du gouvernement
- L'absence de représentation juridique
- Le manque de possibilités de regrouper les plaintes
- Les procureurs n'ont pas les ressources, les compétences et le soutien nécessaire



Accès à des voies de recours – le rôle des entreprises

- L'accès à des voies de recours est un élément essentiel de la responsabilité des entreprises: prévoir des recours si elle a causé / contribué aux incidences négatives.
- Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent jouer un rôle important pour assurer la réparation directe et remédier aux incidences, avant qu'elles ne s'intensifient ou s'aggravent.
- Les entreprises doivent coopérer avec les autres mécanismes légitimes. Par exemple: Points de contact nationaux (OCDE) et institutions nationales des droits de l'homme.

Exemple: La société minière "A" a établi un bureau de règlement des plaintes près d'une de ses mines à ciel ouvert. Le bureau a désigné un haut responsable comme point focal, et cette personne se rend également dans les collectivités pour les informer sur ce mécanisme. Les communautés et les individus peuvent soulever tout problème se rapportant à l'entreprise, même si ce problème ne constitue pas une incidence sur les droits de l'homme. La société "A" contrôle l'efficacité du mécanisme afin de s'assurer qu'il répond de manière satisfaisante aux plaintes.

Critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires (relevant ou non de l'État):

- **A) Légitimes:** ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation
- **B) Accessibles:** ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs, et fournissent une assistance à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder
- **C) Prévisibles:** ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles
- **D) Équitables:** ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences
- **E) Transparents:** ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme
- **F) Compatibles avec les droits:** ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme
- **G) Une source d'apprentissage permanent:** tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les atteintes futures
- **H) Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être fondés sur la participation et le dialogue**



Rôle de l'ONU et ses mécanismes



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Qu'est-ce que l'ONU fait: Promouvoir les Principes directeurs



1. Sensibilisation / plaidoyer
2. Soutenir les mécanismes des droits de l'homme
3. Appui au renforcement des capacités:
 - Les États et les entreprises - la mise en œuvre
 - La société civile - suivi et plaidoyer
4. Conseils sur l'interprétation des Principes directeurs
5. Suivi de la performance



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Convergence des cadres et des normes mondiales



Le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme

- Créer par le Conseil des droits de l'homme dans la Résolution 17/4.
- Une plate-forme mondiale pour examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs.
- Ouvert à la participation des États, organisations inter-gouvernementales et mécanismes régionaux, institutions nationales des droits de l'homme, entreprises, associations d'entreprises, syndicats, universitaires, experts, représentants des peuples autochtones ainsi que des organisations non gouvernementales.
- Le Forum 2012: 900+ participants de 80+ pays.
- Complété par des Forums régionaux organisés par le Groupe de travail. Le premier forum régional a eu lieu à Medellín, en Colombie en août 2013.



Le Groupe de Travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Mandat

- Promouvoir la diffusion et l'application efficaces et globales des Principes directeurs
- Mettre en évidence, partager et promouvoir les bonnes pratiques
- Solliciter et recueillir des informations auprès de toutes les sources pertinentes
- Se rendre en mission dans les pays
- Continuer à étudier les moyens d'améliorer l'accès à des recours efficaces
- Intégrer une perspective du genre et en portant une attention spéciale aux personnes qui vivent en situation de vulnérabilité, en particulier aux enfants



Michael Addo
(Ghana)



Alexandra Guaqueta
(Colombie/ États-Unis)



Puvan Selvanathan
(Malaisie)



Pavel Sulyandziga
(Russie)



Margaret Jungk
(États-Unis)



Merci!



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER