

## **CADRE DES NATIONS UNIES « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER »**

### ***Cadre pour les entreprises et les droits de l'homme et Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme***

#### **Note d'information à l'intention des syndicalistes**

#### **Qu'est le cadre « protéger, respecter et réparer » des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme?**

Le cadre des Nations unies pour les entreprises et les droits de l'homme est un « cadre conceptuel » développé pour servir de base commune à l'examen permettant d'aborder la question des entreprises et des droits de l'homme. Il vise à influencer sur la politique publique aux échelons international et national. Les idées du Cadre peuvent être incorporées dans les législations, les traités, les réglementations, les activités en matière de RSE et les politiques des entreprises. Le Cadre précise les différents rôles des entreprises et des gouvernements ainsi que la compréhension de concepts et termes spécifiques.

Le Cadre repose sur trois piliers:

1. l'obligation de protéger incombant à l'État lorsque des tiers, y compris des sociétés, portent atteinte aux droits de l'homme;
2. la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme; et
3. la nécessité d'améliorer l'accès des victimes des violations des droits de l'homme à des mesures de réparation effectives.

Le nom officiel est le « Cadre des Nations unies 'protéger, respecter et réparer' pour les entreprises et les droits de l'homme » (dénommé ci-après le « Cadre des Nations unies ») mais est souvent dénommé « Cadre Ruggie »

(<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/62/PDF/G0812862.pdf?OpenElement>).

Le Cadre des Nations unies a été élaboré et présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations unies en avril 2008 par M. John Ruggie, qui avait été désigné Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales (dénommé ci-après « Représentant spécial »).

## Que sont les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »?

Les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en oeuvre du cadre de référence 'protéger, respecter et réparer' des Nations unies » comprennent 31 principes destinés à rendre opérationnel le Cadre des Nations unies. Ils ont été adoptés à l'unanimité en juin 2011 par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies.

[http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31\\_fr.pdf](http://ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf)

## Pourquoi le « Cadre des Nations unies » et les « Principes directeurs » sont-ils importants?

Le Cadre des Nations unies et les Principes directeurs constituent une avancée notable depuis plus de 30 ans en matière de normes internationales de comportement à l'intention des entreprises. Le Cadre des Nations unies a été officiellement accueilli par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2008, lui conférant un statut officiel et marquant la première occasion où l'organe des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme a adopté une politique concrète sur les entreprises et les droits de l'homme

([http://ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A\\_HRC\\_RES\\_8\\_7.pdf](http://ap.ohchr.org/documents/F/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf)). Les Principes directeurs des Nations unies rejoignent les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs de l'OCDE

(<http://www.oecd.org/dataoecd/43/30/48004355.pdf>) et la Déclaration de principes tripartite de l'Organisation internationale du travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124923.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf)) en tant que troisième instrument faisant

autorité et non contraignant du point de vue juridique qui porte sur le comportement des entreprises.

*[Les Principes directeurs constituent]...la norme de pratique mondiale que l'on attend à présent de tous les gouvernements et entreprises en matière de droits humains et d'entreprises. Bien qu'ils ne constituent pas en soi un document juridiquement contraignant, les Principes directeurs précisent l'incidence des normes et pratiques actuelles sur les États et les entreprises et comportent des points repris de diverses manières dans le droit et la pratique internationales (extrait de l'introduction de « Responsabilité des entreprises à respecter les droits de l'homme – guide d'interprétation », Haut-Commissariat aux droits de l'homme, novembre 2011.*

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf> (uniquement en anglais).

Bon nombre des initiatives et des instruments les plus importants en matière de responsabilité sociale des entreprises ont été mis à jour, ou le sont actuellement, à la lumière des Principes directeurs des Nations unies. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, révisés en mai 2011, comportent à présent un nouveau chapitre sur les droits humains basé sur les Principes directeurs des Nations unies. Point tout aussi important, ils incorporent également le concept de diligence raisonnable des Principes directeurs (abordé ultérieurement dans la présente note d'information) en tant que principe général établissant une attente de comportement responsable dans d'autres domaines que les droits de l'homme. La norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) est pleinement compatible avec les Principes directeurs

([http://www.iso.org/iso/fr/iso\\_catalogue/management\\_and\\_leadership\\_standards/social\\_responsibility/sr\\_discovering\\_iso26000.htm](http://www.iso.org/iso/fr/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm)). La révision des Lignes directrices du Global

Reporting Initiative (GRI) pour le reporting développement durable, qui devrait être terminée en 2013, devrait refléter les Principes directeurs.

### Les idées les plus importantes

Le Cadre et les Principes directeurs des Nations unies peuvent faire « changer la donne » en suscitant une nouvelle réflexion au sujet du comportement des entreprises et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Il convient de mentionner certaines idées importantes:

Les rôles de l'État et des entreprises sont différents et indépendants l'un de l'autre. Les États ne peuvent utiliser le pouvoir des entreprises comme prétexte pour ne pas remplir leur obligation de protéger les droits humains. Les entreprises ne peuvent utiliser le manquement à la protection par l'État comme excuse pour éviter leur responsabilité de protection des droits humains.

La responsabilité des entreprises de respecter les droits humains s'applique à toutes les entreprises où qu'elles opèrent et comprend tous les droits humains reconnus internationalement. Les Principes directeurs des Nations unies font expressément référence à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail basée sur les huit Conventions fondamentales de l'OIT sur les droits des travailleurs/euses.

La responsabilité de respecter signifie que les entreprises « 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 ».

Un comportement responsable exige que les entreprises recourent au processus de « diligence raisonnable » en vue d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives. En outre, les entreprises ont la responsabilité de *remédier aux* incidences négatives qu'elles causent ou auxquelles elles contribuent.

Les entreprises ont, en outre, la responsabilité de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives qui peuvent découler directement de leurs activités, produits ou services fournis par leurs relations commerciales même si elles n'ont pas contribué à ces incidences négatives.

L'obligation de protéger incombant à l'État et la responsabilité de respecter incombant aux entreprises comprennent l'obligation de remédier aux préjudices causés par les incidences négatives sur les droits de l'homme dont les entreprises sont à l'origine.

### Que signifient ces idées?

Les idées présentées ci-dessus ont des incidences importantes à de nombreux égards.

#### ***Important correctif à certaines des pires idées liées à la RSE***

Les activités des entreprises en matière de RSE ne peuvent remplacer le rôle de l'État qui a un rôle distinct à jouer. La responsabilité n'est pas « un concept volontaire » et le respect des droits humains n'est pas « facultatif » même s'il n'est pas contraignant juridiquement. Dans le monde de la RSE, l'accent est mis sur les « contributions positives » que les entreprises décident unilatéralement de faire. Selon cette nouvelle réflexion, l'accent est mis sur les incidences négatives sur des tiers auxquelles les entreprises *doivent remédier*. Il n'est pas question de « trier et sélectionner » les droits qui doivent être respectés. Les entreprises

doivent respecter tous les droits humains reconnus internationalement. Étant donné que la responsabilité porte sur le préjudice causé à autrui – il ne s’agit pas de la « durabilité » de l’entreprise – elle concerne des parties touchées par les entreprises, notamment celles qui n’ont pas d’autres relations avec les entreprises ni d’intérêt dans le succès ou les perspectives à long terme des entreprises. Ce sont des ayants droits dont les droits sont violés ou menacés. Il n’y a pas de « responsabilité partagée » entre les entreprises et le gouvernement – ils ont des rôles distincts et indépendants les uns des autres. La philanthropie dépasse la portée de la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Il n’y a pas de « titre compensatoires de carbone » en cas de violation des droits humains.

### ***La responsabilité des activités des relations commerciales***

La responsabilité d’une entreprise n’est pas déterminée par sa « sphère d’influence », c’est-à-dire par sa capacité à influencer sur d’autres entreprises en raison de son « moyen de pression », mais bien par l’*impact* de ses activités sur d’autres parties. La responsabilité d’une entreprise ne se limite pas au « premier niveau » de sa chaîne d’approvisionnement mais englobe toutes les incidences négatives qui peuvent être directement liées aux activités, aux produits ou aux services de l’entreprise. Ceci devrait entraîner des changements profonds tant dans les initiatives menées par les entreprises que multipartites en matière de pratiques du travail dans les chaînes d’approvisionnement. Le concept de « relations commerciales » est plus large que celui de la « chaîne d’approvisionnement » et peut englober les relations de travail indirectes (par exemple, le travail intérimaire et les entrepreneurs dépendants) qui ont des incidences négatives sur un nombre croissant de travailleurs/euses et qui entravent la syndicalisation et le droit de négociation collective des travailleurs/euses.

### ***La diligence raisonnable est désormais le consensus international en matière de comportement responsable des entreprises***

La diligence raisonnable désigne divers processus continus – il ne s’agit pas d’un « outil » à utiliser si besoin est et à ranger ensuite dans la « boîte à outils ». Les processus peuvent être ceux qui visent à identifier les incidences négatives réelles ou potentielles afin qu’elles puissent être évitées ou atténuées. La norme ne se limite pas « à ne pas faire de mal » mais à prendre des mesures actives pour empêcher que le mal soit fait et pouvoir démontrer les mesures qui ont été prises. La diligence raisonnable signifie que les mesures doivent être proportionnelles au *risque* ou à la probabilité de préjudice ainsi qu’à la *gravité* de l’éventuel préjudice. La responsabilité consiste à faire face à toutes les incidences négatives. Ceci nécessitera des mesures de réparation qui peuvent notamment prendre la forme d’excuses, de garantie de non-répétition, de paiement d’une indemnisation aux victimes – et d’autres mesures destinées à réparer le préjudice causé. Les entreprises doivent être en mesure de démontrer les mesures prises. Ces mesures peuvent comprendre des mécanismes de réclamation non judiciaires, abordés dans le chapitre sur les voies de recours des Principes directeurs. Les syndicalistes sont invités à prendre note de la mise en garde contre le fait que ces mécanismes de réclamation « ne doivent pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes ».

### **Prochaines étapes**

Les Principes directeurs ne comprennent pas de mécanisme de l’ONU permettant d’examiner des questions relatives à leur signification, de traiter les réparations contre des entreprises particulières, de régler des différends ou d’enquêter sur les accusations d’atteintes commises par les entreprises. Le Conseil des droits de l’homme de l’ONU a établi un Groupe de travail composé de cinq experts indépendants, dont le mandat comprend diverses fonctions,

notamment la promotion des Principes directeurs, l'identification et l'échange de « meilleures pratiques » et la formulation de recommandations. L'importance des Principes directeurs de l'ONU ne sera pas déterminée par cette procédure de suivi mais par leur influence sur d'autres organisations et institutions et sur la politique publique, et par les possibilités créées par leur application par des gouvernements ou des entreprises. Leur importance devrait également être évaluée à la lumière de l'établissement de conditions préalables en vue de nouvelles avancées dans le développement d'institutions de gouvernance mondiale – par exemple, en liant les impacts sociaux les plus importants de l'activité économique au comportement des entreprises dans les traités, dans les procédures des institutions financières internationales et à travers des exigences des organismes de crédit à l'exportation et dans les politiques en matière d'appel d'offres.

### **Action syndicale**

Les syndicats peuvent utiliser les Principes directeurs de l'ONU afin de:

- résoudre des problèmes et définir le sens de la diligence raisonnable à travers des cas liés aux Principes directeurs de l'OCDE et d'autres mécanismes intergouvernementaux, tels que la SFI;
- influencer sur la politique gouvernementale et la législation en matière de comportement des entreprises;
- lutter contre le travail précaire et exiger des relations de travail dans la chaîne d'approvisionnement;
- influencer sur des organisations intergouvernementales (entre autres l'OIT, la Banque mondiale, l'OCDE);
- évaluer ou modifier les initiatives en matière de RSE.

Les syndicats peuvent, en outre, utiliser les Principes directeurs pour encourager les entreprises à:

- aborder des problèmes particuliers;
- élargir la portée des accords-cadres;
- modifier le cadre du dialogue social; aborder les questions relatives au travail précaire et aux relations avec la chaîne d'approvisionnement; et
- évaluer les politiques des entreprises et la présentation de rapports non financiers.

\*\*\*\*\*