



GDF SUEZ

ÊTRE UTILE AUX HOMMES

RÉFÉRENTIEL

DROITS HUMAINS

ENGAGEMENTS ET
MISE EN ŒUVRE

RESPECT
INTÉGRITÉ
ÉTHIQUE & COMPLIANCE
LOYAUTÉ
HONNÊTETÉ

SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT – DIRECTEUR GÉNÉRAL	3
.....	
INTRODUCTION : LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, UN ENGAGEMENT ÉTHIQUE	5
.....	
PARTIE 1 / POURQUOI UN RÉFÉRENTIEL ?	6
Répondre aux nouvelles exigences internationales posées par les Principes Directeurs des Nations unies	7
Anticiper les risques	8
.....	
PARTIE 2 / LES ENGAGEMENTS DU GROUPE	9
.....	
PARTIE 3 / MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE	13
Le management global de la conformité éthique	14
Formation et sensibilisation	14
Les politiques et processus transverses	14
Mécanismes de réclamation	14
La mise en œuvre opérationnelle au niveau des Branches et des Business Units	15
.....	
ANNEXES	16
I. Architecture des documents éthiques de référence	16
II. Droits humains internationalement reconnus et principaux traités	17
III. Texte de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme (10 décembre 1948)	18
IV. Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ONU, 2011)	21
V. Autres référentiels « Entreprises et droits humains »	30



« Le **respect des droits humains** doit être compris et assuré au quotidien par tous nos collaborateurs dans le monde. »

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Gérard Mestrallet

Président-Directeur Général

Le respect des droits humains relève de la responsabilité des États mais aussi de celle des entreprises. Pour le groupe GDF SUEZ, ce respect est un engagement permanent au cœur du modèle de croissance responsable que nous développons.

Cet engagement irrigue la politique éthique de notre Groupe. Il se concrétise dans l'application de notre *Charte éthique*, dans notre *Accord Mondial sur les droits fondamentaux*, le *dialogue social* et le *développement durable* ainsi que dans notre adhésion aux 10 principes du *Global Compact des Nations unies*.

Il s'inscrit dans les pratiques de notre Groupe et de ses entités dans tous les pays où nous développons nos activités. Il est un élément primordial de notre contribution au développement socio-économique des territoires et des populations qui nous accueillent. Au-delà, la mise en œuvre de notre engagement de respect des droits humains conditionne le bon fonctionnement de notre entreprise en réduisant ses risques, conforte notre cohésion interne et contribue à établir des relations de qualité avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Le groupe GDF SUEZ adhère et promeut les grands principes et déclarations internationaux relatifs aux droits humains. Il s'assure de leur respect. Il intègre de façon proactive les plus récentes préconisations internationales en la matière comme celles énoncées dans les *Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (rapport dit « Ruggie »).

Le respect des droits humains doit être compris et assuré au quotidien par tous nos collaborateurs dans le monde.



Le *Référentiel droits humains* a été conçu comme un outil pratique pour aider chacun des managers du Groupe à intégrer cette dimension à ses activités et à celles de ses collaborateurs.

Ce référentiel rappelle les exigences internationales à destination des entreprises et les engagements et principes éthiques du Groupe. Il met en exergue 7 engagements clairs qui explicitent et réaffirment notre politique en matière de respect des droits humains. Il propose une démarche opérationnelle qui intègre les droits humains dans le cadre global du management du Groupe, de nos processus de conformité éthique et de l'analyse des risques et des impacts de nos activités.

J'invite chacune et chacun d'entre vous à utiliser ce référentiel simple et opérationnel pour réaliser l'engagement de notre Groupe à respecter et promouvoir les droits humains.

**Cet engagement fonde notre identité et nos valeurs communes.
Je compte sur votre implication.**

Gérard Mestrallet
Président-Directeur Général



LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, UN ENGAGEMENT ÉTHIQUE

Les droits humains visent à garantir la dignité et l'égalité de chacun.

Ils recouvrent un très large spectre de droits, en particulier les droits civils et politiques (droit à la vie ; interdiction de la torture ; le droit au respect de sa vie privée ; la liberté de pensée, de conscience et de religion...) et les droits économiques, sociaux et culturels (le droit à la propriété ; le droit au travail et à des conditions justes et favorables de travail ; la liberté syndicale et le droit de grève ; le droit à l'éducation, etc.).

Les droits « internationalement reconnus »¹ sont ceux définis par les textes internationaux ou régionaux de défense et de protection des droits de l'homme, et en particulier la « Charte internationale des droits de l'homme », composée de la Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948², du Pacte International sur les droits civils et politiques et du Pacte International sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966. Le droit international des droits de l'homme accorde aussi, par l'intermédiaire de traités spécifiques, une attention particulière à des catégories de personnes dites « vulnérables », comme les femmes, les enfants, les populations autochtones, les personnes handicapées ou encore les travailleurs migrants.

Les récents Principes Directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme³ reconnaissent la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains.

Ces Principes Directeurs ont été adoptés en juin 2011 à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies et sont aujourd'hui considérés par les entreprises, leurs parties prenantes et les États comme le cadre de référence en la matière.

Les droits humains s'inscrivent dans l'un des quatre principes fondamentaux qui définissent l'éthique de GDF SUEZ : « respecter les autres ». Leur prise en compte dans l'exercice de ses activités est une exigence fondamentale pour le Groupe.

Le Groupe s'est engagé en faveur du respect des droits humains à travers sa Charte éthique⁴ et son « accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable »⁵. « Respecter les autres » se définit comme « le respect des droits des personnes, de leur dignité en toutes circonstances et de leurs singularités, ainsi que le respect des cultures »⁶.

Le respect des droits humains permet au Groupe d'être **reconnu comme légitime dans les territoires où il exerce ses activités** et de renforcer son ancrage territorial. Cela lui offre ainsi une légitimité sociale externe, favorisant sur le long terme son développement.

De plus, poser l'éthique et le respect des droits humains au cœur de la culture du Groupe **favorise la cohésion interne et un fort sentiment d'appartenance et de fierté des collaborateurs et permet d'attirer de nouveaux talents.**



Dans le cadre du déploiement de la politique éthique⁷, la Direction Éthique & Compliance met à disposition de chacun le présent *Référentiel droits humains « engagements et mise en œuvre »* qui décrit le mode opératoire du principe éthique « respecter les autres ». Il regroupe et développe les lignes directrices présentées dans la Charte éthique et dans le guide « les pratiques de l'éthique ».

Il est destiné prioritairement aux managers, aux déontologues et aux experts qui veilleront à en prendre connaissance et s'assureront que les conditions de sa mise en œuvre au sein de leurs entités sont réunies.

1/ cf. annexe II « Droits humains internationalement reconnus et principaux traités ».

2/ cf. annexe III « Texte de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) ».

3/ « 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 », A/HRC/17/31, juin 2011, cf. annexe IV.

4/ Charte éthique du Groupe, adoptée par le Conseil d'Administration de GDF SUEZ du 10 novembre 2009.

5/ Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable, signé le 16 novembre 2010 par GDF SUEZ et les fédérations syndicales internationales IndustriALL, BWI et PSI.

6/ Charte éthique du Groupe, p. 11.

7/ cf. annexe I « Architecture des documents éthiques de référence ».

PARTIE 1

POURQUOI UN RÉFÉRENTIEL ?

LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME PRÉCITÉS POSENT LE PRINCIPE D'UNE RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME ET PRÉCONISENT DES RECOMMANDATIONS OPÉRATIONNELLES À DESTINATION DE CELLES-CI. CES PRINCIPES INFLUENCENT LES NOUVELLES POLITIQUES EUROPÉENNES ET NATIONALES ET CONSTITUENT AUJOURD'HUI LE STANDARD À RESPECTER POUR LES ENTREPRISES.



Le présent document vise à répondre aux nouvelles exigences internationales en la matière et aux attentes des parties prenantes du Groupe et à anticiper les risques liés aux droits humains. Il est basé sur les préconisations des Principes Directeurs des Nations unies.

RÉPONDRE AUX NOUVELLES EXIGENCES INTERNATIONALES POSÉES PAR LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES

La reconnaissance d'une responsabilité des entreprises de respecter les droits humains

Le « représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises », John Ruggie, a proposé en 2008, au Conseil des droits de l'homme des Nations unies d'adopter un cadre dit « Protéger, Respecter, Réparer »⁸ composé de trois piliers complémentaires :

- ▶ **l'obligation des États de protéger** leurs citoyens contre les violations des droits de l'homme commises par des tiers, y compris les entreprises, à travers des politiques, lois, règlements et jugements appropriés ;
- ▶ **la responsabilité⁹ des entreprises de respecter les droits de l'homme**, ce qui signifie agir avec diligence raisonnable (*due diligence*) pour ne pas porter atteinte aux droits d'autrui ;
- ▶ **un accès effectif à des mesures de réparation pour les victimes**, des mécanismes de réclamation devant être mis en place aussi bien par les États que par les entreprises.

Ce cadre, adopté à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2008, fut complété en juin 2011 par les *Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*. Ces derniers sont aujourd'hui reconnus par les entreprises elles-mêmes et leurs parties prenantes comme le texte de référence dans le domaine. Les autres référentiels internationaux¹⁰ (OCDE, Union Européenne, Société Financière Internationale...) se sont alignés sur ces préconisations. Les agences de notation extra-financière ont aussi fait évoluer leurs questionnaires en référence à ces Principes Directeurs.

Les États ont, au titre du droit international et en tant que sujets de celui-ci, la responsabilité juridique de protéger et de respecter les droits humains. Se développe aujourd'hui, en complément, une responsabilité des entreprises de respecter ces droits, reconnue par des textes internationaux dits de « soft law »¹¹. Ces référentiels ont fait l'objet d'un grand consensus et influencent aujourd'hui les législations nationales.

La démarche préconisée : faire preuve de diligence raisonnable

Il est précisé, dans le Principe Directeur n°13, que : « La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;
- qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. »

Les Principes Directeurs indiquent que la responsabilité des entreprises porte sur tous les **droits de l'homme internationalement reconnus**¹² et qu'elles devraient exercer leurs activités en conformité avec **les normes internationales de protection des droits de l'homme**¹², sans préjudice des lois applicables.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, les entreprises doivent :

- 1) faire preuve de diligence raisonnable**¹³ en matière de droits humains, pour identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs de leurs activités ;
- 2) réparer les effets négatifs** sur les droits humains lorsqu'elles établissent que leurs activités ont eu de tels effets.

8/ « Protéger, Respecter et Réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HRC/8/5, avril 2008.

9/ Le terme « responsabilité » est la traduction du terme « responsibility » en anglais.

10/ cf. annexe V « Autres référentiels entreprises et droits humains ».

11/ Le terme « soft law » a été défini par le Conseil d'État français comme l'ensemble des instruments répondant à trois conditions cumulatives : ils ont pour objet de modifier ou d'orienter les comportements de leurs destinataires en suscitant, dans la mesure du possible, leur adhésion ; ils ne créent pas par eux-mêmes de droits ou d'obligations pour leurs destinataires ; ils présentent, par leur contenu et leur mode d'élaboration, un degré de formalisation et de structuration qui les apparente aux règles de droit (Conseil d'État, Étude annuelle 2013, « le droit souple »).

12/ cf. annexe II « Droits humains internationalement reconnus et principaux traités ».

13/ Le terme « diligence raisonnable » est la traduction française du terme « due diligence ». Ce terme est traduit différemment en français selon les textes, l'ISO 26000 parle par exemple de « devoir de vigilance ». Il revêt un sens plus large que celui classiquement utilisé dans les entreprises ou dans la loi (due diligence financière notamment).

Pour faire preuve de diligence raisonnable, au sens des Principes Directeurs des Nations unies, **l'entreprise doit mettre en place un processus global de management des risques liés aux droits humains**, qui se traduit par :

- la mise en place d'une **déclaration de principe** reflétant l'engagement politique de l'entreprise de respecter les droits humains ;
- l'évaluation des risques sur les droits humains, par **l'identification des impacts négatifs** des activités de l'entreprise ou du fait de ses relations d'affaires ;
- **l'intégration des droits humains dans les politiques et pratiques** pour répondre aux risques et impacts identifiés ;
- **la mesure de la performance** des actions prises et la capacité à **en rendre compte** ;
- la mise en place de **mécanismes de réclamation** à destination des parties prenantes.

ANTICIPER LES RISQUES

Les parties prenantes externes de l'entreprise ont pris à leur compte les nouvelles exigences posées par ce cadre de référence et exercent une pression croissante sur les entreprises en matière de droits humains. Les agences de notation, les investisseurs socialement responsables, la société civile dans son ensemble, demandent aux entreprises non plus seulement de communiquer mais également de prouver la réalité des actions et l'efficacité des mesures mises en place.

Le non-respect des droits humains par les entreprises peut avoir des conséquences importantes : **légales, financières** (retrait des investisseurs, perte de marché, coûts liés à l'arrêt ou la suspension d'un chantier...), **opérationnelles** (autour d'un projet controversé) ou sur **l'image et la réputation** de l'entreprise.

Concernant le risque juridique, les évolutions réglementaires tendent vers une prise en compte croissante des Principes Directeurs des Nations unies. Il sera demandé aux entreprises de justifier des moyens qu'elles ont mis en place pour s'assurer du respect des droits humains dans leurs activités (au même titre que certaines législations relatives à la lutte contre la corruption).

La Commission européenne, dans sa dernière communication sur la Responsabilité Sociale des Entreprises¹⁴, « attend que toutes les entreprises européennes assument la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme, conformément aux principes directeurs des Nations unies » et « invite les États membres à établir, avant la fin 2012, des plans nationaux de mise en application des Principes Directeurs des Nations unies ». La Commission Nationale Consultative des droits de l'Homme française a élaboré un avis¹⁵ à la demande du gouvernement sur le futur plan d'actions français et préconise notamment « une obligation de diligence raisonnable (due diligence) en matière de droits de l'homme aux entreprises pour leurs activités et celles de leurs filiales et partenaires commerciaux, en France comme à l'étranger »¹⁶.

14/ « Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », Bruxelles, le 25 octobre 2011, COM(2011) 681 final.

15/ « Entreprises et droits de l'homme : avis sur les enjeux de l'application par la France des Principes Directeurs des Nations unies », CNCDH, adopté en Assemblée Plénière le 24 octobre 2013.

16/ Une proposition de loi française (Proposition de loi « relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », n° 1524, enregistrée à l'Assemblée Nationale le 6 novembre 2013) a été déposée en ce sens : elle vise à créer un devoir de vigilance pour les entreprises françaises à la fois vis-à-vis de leurs filiales mais aussi de leurs sous-traitants à l'étranger en matière de dommages environnementaux et ceux sur les droits humains.

PARTIE 2

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE

LE GUIDE « LES PRATIQUES DE L'ÉTHIQUE » DE GDF SUEZ STIPULE QUE :
« LE GROUPE CONSIDÈRE LE RESPECT D'AUTRUI COMME L'UN DE SES PRINCIPES ÉTHIQUES FONDAMENTAUX. À CE TITRE, IL PORTE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À RESPECTER, DANS LE CADRE DE CHACUNE DE SES ACTIVITÉS, L'ESPRIT ET LA LETTRE DE LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME DE 1948. »



Les engagements suivants visent à expliciter les positions du Groupe et sont conformes aux préconisations des Principes Directeurs des Nations unies. Le premier est l'engagement global du Groupe, les suivants le déclinent et sont plus spécifiquement liés aux activités du Groupe.

ENGAGEMENT N° 1 : le Groupe exerce ses activités en respectant les droits humains internationalement reconnus, partout où il opère.

Conformément à ses engagements éthiques¹⁷, le Groupe considère que tous les droits humains sont d'égale importance et adhère aux plus hauts standards éthiques et en particulier la Charte internationale des droits de l'homme, composée de la Déclaration Universelle des droits de l'homme de 1948, du Pacte International sur les Droits civils et politiques et du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966, et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

Le Groupe se réfère, en tant que de besoin, à d'autres instruments internationaux de défense et de protection des droits humains spécifiques à certaines situations ou à certaines catégories de personnes¹⁸.

Il s'assure que ses activités sont conduites en conformité avec les plus hauts standards de protection et a minima avec les dispositions des textes internationaux de protection et de défense des droits humains.

En cas de conflits de normes entre la loi nationale et les standards internationaux, le Groupe s'efforce de trouver des moyens alternatifs pour se conformer aux principes internationaux, sans pour autant enfreindre les lois nationales.

Il apporte une vigilance particulière lorsqu'il exerce ses activités dans des pays à « hauts risques » (comme les zones de conflits ou les pays à faible gouvernance).

ENGAGEMENT N° 2 : le Groupe s'assure que les droits fondamentaux de ses employés¹⁹ sont respectés, en conformité avec les conventions de l'Organisation Internationale du Travail :

- il rejette toute forme de travail forcé et obligatoire ;**
- il rejette toute forme de travail des enfants ;**
- il rejette toute forme de discrimination ;**
- il reconnaît la liberté syndicale et le droit à la négociation collective.**

Par ailleurs, il porte une attention particulière à garantir :

- les plus hauts standards de santé-sécurité sur le lieu de travail (y compris l'hébergement éventuellement fourni) ;**
- des durées du travail et des congés conformes aux standards internationaux.**

Conformément à ses engagements éthiques et à son accord mondial sur les droits fondamentaux, le Groupe s'est engagé à exercer ses activités conformément aux conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et en particulier :

- les Conventions n° 29 et 105 relatives à l'interdiction du travail forcé ;
- les Conventions n° 138 et 182 relatives à l'abolition du travail des enfants ;
- les Conventions n° 100 et 111 relatives à la non-discrimination ;
- les Conventions n° 87 et 98 relatives à la liberté d'association et au droit à la négociation collective.

Il a fait sienne la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*²⁰ de l'Organisation Internationale du Travail, s'engageant à respecter les principes qui y sont définis.

ENGAGEMENT N° 3 : le Groupe rejette toute forme de harcèlement et de violence sur le lieu de travail et s'assure d'offrir à ses employés un cadre de travail respectueux de leurs libertés individuelles et de leur vie privée.

Tout acte de violence, d'agression, de harcèlement sous toutes ses formes, d'intimidation, de brimade, etc. peut être considéré comme un traitement cruel, inhumain ou dégradant, au sens des articles 5 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme et 7 du Pacte International sur les Droits Civils et Politiques.

Le Groupe ne tolère aucun de ces comportements sur le lieu de travail et prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir et sanctionner ces comportements.

Le droit au respect de la vie privée est posé par l'article 12 de la Déclaration Universelle des droits de l'homme et par l'article 17 du Pacte International sur les Droits Civils et Politiques.

17/ Guide « les pratiques de l'éthique », édition novembre 2009, p. 12.

18/ cf. annexe II « Droits internationalement reconnus et principaux traités ».

19/ Par « employé », on entend toute personne engagée dans une relation de travail directe avec GDF SUEZ SA ou avec toute filiale intégrée globalement dans le périmètre de consolidation de GDF SUEZ.

20/ cf. annexe V « Autres référentiels entreprises et droits humains ».

Le Groupe est vigilant à ne pas porter atteinte à la vie privée de ses employés en particulier lors de la collecte de données personnelles ou lors de l'utilisation de systèmes de surveillance sur les lieux de travail.

La Déclaration Universelle des droits de l'Homme et les Pactes associés défendent un certain nombre de libertés individuelles, comme la liberté de pensée, de conscience et de religion ; la liberté d'opinion et d'expression ; la liberté de circulation, etc.

Le Groupe s'engage à respecter les libertés individuelles de ses employés dans la mesure où elles sont compatibles avec la relation de travail. Les restrictions à ces libertés devront être justifiées par des motifs légitimes (tels que la protection des personnes, la sécurité et l'hygiène, l'intérêt commercial, l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, l'aptitude de l'employé à accomplir sa mission) et proportionnées au but poursuivi.

Tout employé du Groupe a la possibilité d'informer de tout agissement contraire à ces engagements le management, les ressources humaines, les déontologues ou en utilisant l'e-mail éthique.

ENGAGEMENT N° 4 : le Groupe s'assure que ses activités ne portent pas atteinte aux droits des communautés locales vivant à proximité de ses sites²¹.

Il est en particulier attentif aux conséquences de ses activités sur leur droit à la santé et à un environnement sain, leur droit de propriété, leur droit à un niveau de vie suffisant (qui comprend l'eau, la nourriture, le logement) et leur accès aux ressources naturelles.

Il prend spécifiquement en compte les situations des personnes vulnérables (comme les populations autochtones) en se référant aux textes internationaux pertinents²².

Dans des situations de déplacement de populations, il s'assure que les principes internationaux ont été respectés et en particulier que les personnes déplacées ont donné un consentement libre et éclairé et reçu une indemnisation juste et adéquate, en fonction des législations et des réalités locales.

Pour ce faire, il s'engage à évaluer régulièrement et à tous les stades des projets, les conséquences potentielles de son activité sur les communautés et il veille à prendre en compte leurs attentes par le dialogue et la concertation.

ENGAGEMENT N° 5 : le Groupe s'assure que les missions visant la sécurité de ses employés et de ses installations sont exercées dans le respect des droits humains.

Le Groupe prend les mesures nécessaires pour s'assurer que les missions liées à la sécurité de ses employés et de ses installations s'effectuent dans le respect des droits humains et en particulier des règles internationales relatives à l'usage de la force.

Le Groupe s'appuie notamment sur les dispositions des « Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme »²³.

ENGAGEMENT N° 6 : le Groupe inclut dans ses contrats avec ses fournisseurs, ses sous-traitants et ses partenaires une clause prévoyant le respect par ceux-ci des engagements du Groupe en matière de droits humains.

Le Groupe demande à ses fournisseurs et sous-traitants primaires de s'engager de la même façon auprès des sous-traitants impliqués dans la relation commerciale concernée et d'éviter le recours à des sous-traitants multiples rendant tout contrôle inopérant.

Il ne sollicite pas ou ne tire pas bénéfice, en connaissance de cause, d'agissements contraires aux droits humains commis par un tiers avec qui il est en relation d'affaires.

Il s'efforce de vérifier l'intégrité et la réputation de ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Il s'engage à aider ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires à améliorer leurs pratiques.

21/ Cet engagement s'applique à l'ensemble des sites et exploitations de GDF SUEZ SA et de ses filiales intégrées globalement dans le périmètre de consolidation de GDF SUEZ.

22/ cf. annexe II « Droits internationalement reconnus et principaux traités ».

23/ cf. annexe V « Autres référentiels entreprises et droits humains ».

ENGAGEMENT N° 7 : le Groupe respecte les droits humains internationalement reconnus dans l'ensemble de ses relations avec les autorités publiques.

Le Groupe s'assure que toute demande des autorités publiques est conforme à ses engagements éthiques, dans le respect de la souveraineté nationale et du principe de neutralité politique ; il n'intervient pas dans le fonctionnement de la vie politique.



Les engagements éthiques du Groupe ont aussi été déclinés dans « **l'accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable** » signé en 2010 par les fédérations syndicales internationales (IndustriALL, BWI et PSI) et les autres accords ou politiques complémentaires à cet accord.

Pour accompagner ces engagements éthiques, le Groupe a adhéré à plusieurs initiatives volontaires²⁴, et en particulier :

- **le Pacte mondial** (Global Compact) qui invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de principes fondamentaux dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption ;
- **l'association entreprises pour les droits de l'homme edh** créée en 2009, lieu d'échanges, de travaux et de propositions pour favoriser la prise en compte des droits humains dans les politiques et pratiques des entreprises. GDF SUEZ est membre fondateur de cette initiative ;
- **l'initiative Better Coal** qui vise à promouvoir une chaîne d'approvisionnement du charbon qui protège l'environnement, respecte les droits des personnes et contribue positivement à la qualité de vie des travailleurs et des communautés et à la durabilité des producteurs.

^{24/} Plus d'informations sur ces initiatives sur l'intranet dédié à l'éthique SPOT :
http://collaboration.gdfsuez.net/sites/genman/SPOT/Ethics_Compliance_FR/Pages/engagements_Groupe.aspx

PARTIE 3

MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE

POUR S'ASSURER DU RESPECT DE SES ENGAGEMENTS ET EN CONFORMITÉ AVEC LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES, LE GROUPE MET EN ŒUVRE UN PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS.



Le présent document prévoit l'intégration des droits humains dans le cadre du management global de la conformité éthique, dans les politiques et processus transverses du Groupe et au niveau opérationnel, ainsi que la mise en place de mécanismes de réclamation pour les parties prenantes.

LE MANAGEMENT GLOBAL DE LA CONFORMITÉ ÉTHIQUE

Les engagements en matière de droits humains relèvent de la politique éthique du Groupe et seront intégrés dans les processus liés à la conformité éthique, tels que décrits dans le référentiel Groupe « Management de la conformité éthique »²⁵ :

- dès 2014, le rapport de conformité annuelle du Groupe comportera une partie dédiée aux plans d'actions relatifs aux droits humains mis en œuvre par les Branches et les entités ;
- de la même façon, un volet droits humains sera intégré au dispositif COR 4 du programme INCOME de contrôle interne ;
- à partir de 2015, des audits seront engagés par le Groupe pour vérifier la conformité aux engagements du présent référentiel.

FORMATION ET SENSIBILISATION

Pour aider à la mise en place du management global, la Direction Éthique & Compliance a déjà développé des actions de formation et de sensibilisation aux droits humains²⁶.

Ces actions seront renforcées dès publication du présent référentiel pour accompagner sa mise en œuvre. Elles pourront en outre être démultipliées au sein des branches et des entités en fonction de leurs enjeux spécifiques.

LES POLITIQUES ET PROCESSUS TRANSVERSES

Les politiques et processus transverses du Groupe intègrent la composante droits humains lorsque celle-ci est pertinente. L'ensemble des politiques du Groupe respectent les engagements énoncés précédemment.

Les risques spécifiques à certaines fonctions, métiers ou activités sont identifiés et font l'objet de mesures appropriées de gestion et de traitement des risques.

Telles que :

- la politique achats responsables qui prend en compte la composante « droits humains » dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs ;
- les directives élaborées par la branche Global Gaz & GNL sur le recours à des sociétés privées de sécurité ou à des forces locales de sécurité ;
- la politique Groupe relative à la santé et la sécurité.

MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Toute personne qui s'estime affectée par les activités du Groupe peut adresser librement ses questions, remarques ou demandes. Il appartient à chaque BU et entité de nommer une personne ou un comité spécifique pour traiter la gestion des plaintes au niveau opérationnel et d'en informer les parties prenantes locales.

Des mécanismes de réclamation ouverts aux personnes « externes » ont été formalisés au niveau Groupe :

- l'e-mail éthique, pour toute question relative aux engagements éthiques du Groupe, y compris les questions relatives aux droits humains ;
- le médiateur, pour les questions de nature commerciale.

²⁵/ Disponible sur l'intranet dédié à l'éthique SPOT : http://collaboration.gdfsuez.net/sites/genman/SPOT/Ethics_Compliance_FR/Pages/documents_de_reference.aspx
²⁶/ cf. outils méthodologiques [document interne de déploiement du référentiel].

LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES BUSINESS UNITS

Chaque BU s'assure du respect des engagements du Groupe au niveau local.

Il est rappelé que tout incident relatif aux droits humains doit être déclaré dans le dispositif interne INFORM'ethics (domaine 3 : « responsabilité sociale et droits humains »).

Gestion opérationnelle des activités :

Des évaluations des risques liés aux activités de la BU sont effectuées annuellement. Tout risque identifié doit faire l'objet d'un plan d'actions structuré intégrant :

- a) les engagements du Groupe ;
- b) des actions de sensibilisation aux enjeux spécifiques identifiés ;
- c) des directives et actions appropriées pour répondre à ces enjeux ;
- d) des instruments de contrôle et de mesure de la performance.

Des échanges réguliers ont lieu avec les parties prenantes à travers des mécanismes spécifiques de dialogue et de concertation. Ils sont placés au niveau adéquat selon la nature des relations avec les parties prenantes ou leur objectif. Leur accessibilité et leur forme sont adaptées aux situations et acteurs concernés.

Une check-list des droits humains²⁷ a été développée par la Direction Éthique & Compliance pour permettre aux entités et aux Branches **d'analyser sur une base annuelle** leurs pratiques par rapport aux engagements du Groupe en matière de droits humains.

Projets – développement d'activités nouvelles – implantation dans un nouveau pays

Des critères relatifs aux droits humains sont intégrés dans l'analyse préalable globale :

- de tout nouveau projet ;
- de toute nouvelle relation commerciale ;
- du développement d'une nouvelle activité ;
- de toute implantation dans un nouveau pays.

Ces analyses doivent permettre d'identifier au plus tôt les impacts potentiels liés aux droits humains, ainsi que les parties prenantes concernées et d'intégrer les mesures de prévention ou d'atténuation à la gestion du projet. Un processus de suivi des mesures mises en œuvre doit être effectué tout au long de l'activité en cause.

Des mécanismes de dialogue et de concertation avec les parties prenantes sont mis en place tout au long des projets pour leur permettre de faire connaître leurs attentes et leurs préoccupations en matière de droits humains.

Une attention particulière doit être portée à l'information et la sensibilisation des directeurs de projet locaux aux questions relatives aux droits humains.

Une fiche pratique sous forme de check-list²⁸ a été établie **pour les projets**. Elle vise à donner aux managers les points clés à prendre en compte dans leurs activités en matière de droits humains.

Un **outil de notation des pays**²⁹ est aussi mis à disposition des entités et des responsables projets. Pour les pays présentant un risque global inférieur à 5 (codifié en rouge ou orange) pour l'entreprise, une étude spécifique est conduite et des mesures de prévention définies. Cette étude et les mesures de prévention associées sont intégrées au dossier d'investissement.

ANNEXES

I - ARCHITECTURE DES DOCUMENTS ÉTHIQUES DE RÉFÉRENCE

Le référentiel droits humains dans l'architecture des documents de référence de l'éthique



CODES DE DÉONTOLOGIE MÉTIERS

Cible : collaborateurs concernés / • Politique consultants commerciaux • Éthique de la relation commerciale : principes directeurs • Relations avec les fournisseurs • Déontologie des achats • Code de bonne conduite du distributeur • Code de bonne conduite du transporteur • Code de conduite des financiers • Déontologie systèmes d'informations • etc.

II - DROITS HUMAINS INTERNATIONALEMENT RECONNUS ET PRINCIPAUX TRAITÉS

Les principaux textes internationaux de défense et de protection des droits humains :

- **La « charte internationale des droits de l'homme » (ONU)**, composée :

- de la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) de 1948 ;
- du Pacte International sur les Droits Civils et Politiques (PIDCP) de 1966 ;
- du Pacte International sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) de 1966.

- **Les huit conventions fondamentales de l'OIT :**

- les Conventions n° 29 sur le travail forcé (1930) et n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957) ;
- les Conventions n° 138 sur l'âge minimum (1973) et n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999) ;
- les Conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) ;
- les Conventions n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) et n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958).

- **Les textes spécifiques à la protection des personnes et des groupes vulnérables (ONU) :**

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) ;
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant (1989) ;
- la Convention Internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990) ;
- la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006) ;
- la Déclaration sur les droits des peuples autochtones (2007).

<http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CoreInstruments.aspx>

Les droits humains internationalement reconnus (charte internationale des droits de l'homme et conventions fondamentales de l'OIT) :

- **Principe général de non-discrimination** (articles 1 & 2 DUDH, articles 2 & 3 PIDCP et PIDESC)
- **Droit à l'autodétermination** (article 1 PIDCP, article 1 PIDESC)
- **Droit à la vie** (article 3 DUDH, article 6 PIDCP)
- **Interdiction de la torture et des peines et traitements cruels, inhumains et dégradants** (article 5 DUDH, article 7 PIDCP)
- **Interdiction de l'esclavage, du travail forcé ou obligatoire** (article 4 DUDH, article 8 PIDCP, Conventions n° 29 et 105 de l'OIT)
- **Droit à la liberté et à la sûreté** (articles 3 et 9 DUDH, article 9 PIDCP)
- **Droits relatifs à la bonne administration de la justice** (articles 6 à 11 DUDH, articles 14 à 16 et 26 PIDCP)
- **Liberté de circulation** (article 13 DUDH, article 12 PIDCP)
- **Droit au respect de sa vie privée** (article 12 DUDH, article 17 PIDCP)
- **Liberté de pensée, de conscience et de religion** (article 18 DUDH, article 18 PIDCP)
- **Liberté d'opinion et d'expression** (article 19 DUDH, articles 19 et 20 PIDCP)
- **Liberté de réunion et d'association pacifiques** (article 20 DUDH, articles 21 et 22 PIDCP)
- **Droit de fonder une famille, droit au mariage et protection de l'enfance** (articles 16 et 25 DUDH, articles 23 et 24 PIDCP, article 10 PIDESC, Conventions n° 138 et 182 de l'OIT)
- **Droit de participer à la vie publique** (article 21 DUDH, article 25 PIDCP)
- **Droit des minorités** (article 27 PIDCP)
- **Droit à la propriété** (article 17 DUDH)
- **Droit au travail et à des conditions de travail justes et favorables** (articles 23 et 24 DUDH, articles 6 et 7 PIDESC, conventions n° 100 et 111 de l'OIT)
- **Liberté syndicale et droit à la grève** (article 23 DUDH, article 22 PIDCP, article 8 PIDESC, Conventions n° 87 et 98 de l'OIT)
- **Droit à la sécurité sociale** (article 22 DUDH, article 9 PIDESC)
- **Droit à un niveau de vie suffisant** (article 25 DUDH, article 11 PIDESC)
- **Droit à la santé** (article 12 PIDESC)
- **Droit à l'éducation** (article 26 DUDH, article 13 PIDESC)
- **Droit de prendre part à la vie culturelle et de bénéficier des progrès scientifiques et droits d'auteur** (article 27 DUDH, article 15 PIDESC)

III - TEXTE DE LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME (10 DÉCEMBRE 1948)

Préambule :

Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Considérant que la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité et que l'avènement d'un monde où les êtres humains seront libres de parler et de croire, libérés de la terreur et de la misère, a été proclamé comme la plus haute aspiration de l'homme,

Considérant qu'il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit pour que l'homme ne soit pas contraint, en suprême recours, à la révolte contre la tyrannie et l'oppression,

Considérant qu'il est essentiel d'encourager le développement de relations amicales entre nations,

Considérant que dans la Charte les peuples des Nations Unies ont proclamé à nouveau leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, et qu'ils se sont déclarés résolus à favoriser le progrès social et à instaurer de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande,

Considérant que les états membres se sont engagés à assurer, en coopération avec l'Organisation des Nations Unies, le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

Considérant qu'une conception commune de ces droits et libertés est de la plus haute importance pour remplir pleinement cet engagement,

L'Assemblée générale proclame la présente Déclaration Universelle des droits de l'Homme comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des États membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction.

ARTICLE 1

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

ARTICLE 2 :

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou ce territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté.

ARTICLE 3 :

Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.

ARTICLE 4 :

Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes.

ARTICLE 5 :

Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

ARTICLE 6 :

Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.

ARTICLE 7 :

Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

ARTICLE 8 :

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.

ARTICLE 9 :

Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ou exilé.

ARTICLE 10 :

Toute personne a droit, en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial, qui décidera, soit de ses droits et obligations, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

ARTICLE 11 :

1. Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées.
2. Nul ne sera condamné pour des actions qui, au moment où elles ont été commises, ne constituaient pas un acte délictueux d'après le droit national ou international. De même, il ne sera infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'acte délictueux a été commis.

ARTICLE 12 :

Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

ARTICLE 13 :

1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un état.
2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.

ARTICLE 14 :

1. Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays.
2. Ce droit ne peut être invoqué dans le cas de poursuites réellement fondées sur un crime de droit commun ou sur des agissements contraires aux buts et aux principes des Nations Unies.

ARTICLE 15 :

1. Tout individu a droit à une nationalité.
2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni du droit de changer de nationalité.

ARTICLE 16 :

1. À partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux au regard du mariage, durant le mariage, et lors de sa dissolution.
2. Le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux.
3. La famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a le droit à la protection de la société et de l'État.

ARTICLE 17 :

1. Toute personne, aussi bien seule qu'en collectivité, a droit à la propriété.
2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa propriété.

ARTICLE 18 :

Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

ARTICLE 19 :

Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit.

ARTICLE 20 :

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.
2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

ARTICLE 21 :

1. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis.
2. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.
3. La volonté du peuple est le fondement de l'autorité des pouvoirs publics ; cette volonté doit s'exprimer par des élections honnêtes qui doivent avoir lieu périodiquement, au suffrage universel égal et au vote secret ou suivant une procédure équivalente assurant la liberté du vote.

ARTICLE 22 :

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

ARTICLE 23 :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

ARTICLE 24 :

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

ARTICLE 25 :

1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.
2. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale.

ARTICLE 26 :

1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé ; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.

2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.
3. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants.

ARTICLE 27 :

1. Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent.
2. Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

ARTICLE 28 :

Toute personne a droit à ce que règne, sur le plan social et sur le plan international, un ordre tel que les droits et libertés énoncés dans la présente Déclaration puissent y trouver plein effet.

ARTICLE 29 :

1. L'individu a des devoirs envers la communauté dans laquelle seule le libre et plein développement de sa personnalité est possible.
2. Dans l'exercice de ses droits et dans la jouissance de ses libertés, chacun n'est soumis qu'aux limitations établies par la loi exclusivement en vue d'assurer la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui et afin de satisfaire aux justes exigences de la morale, de l'ordre public et du bien-être général dans une société démocratique.
3. Ces droits et libertés ne pourront, en aucun cas, s'exercer contrairement aux principes des Nations Unies.

ARTICLE 30 :

Aucune disposition de la présente Déclaration ne peut être interprétée comme impliquant pour un État, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits et libertés qui y sont énoncés.

IV - LES PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (ONU, 2011)

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a entériné les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (proposés par le Professeur John Ruggie).

Ces Principes Directeurs constituent aujourd'hui le standard commun de référence attendu de la part des entreprises. Ils visent à mettre en application le cadre de référence « Protéger, Respecter et Réparer » adopté en 2008 par les Nations unies, qui comprend trois fondements :

- l'obligation de l'État de Protéger les droits de l'homme ;
- la responsabilité des entreprises de Respecter les droits de l'homme ;
- la nécessité de faciliter l'accès à des voies de Recours pour les victimes de violations causées par des entreprises.

Les Principes Directeurs comprennent 31 principes portant sur ces trois fondements. Ne sont repris ici que les Principes concernant directement les entreprises.

II. RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

A. PRINCIPES FONDATEURS

11. 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.

COMMENTAIRE / La responsabilité de respecter les droits de l'homme est une norme de conduite générale que l'on attend de toutes les entreprises où qu'elles opèrent. Elle existe indépendamment des capacités et/ou de la détermination des États de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme et ne restreint pas ces dernières. Elle prévaut en outre sur le respect des lois et règlements nationaux qui protègent les droits de l'homme. Pour remédier aux incidences sur les droits de l'homme, il faut prendre des mesures adaptées de prévention, d'at-

ténuation des effets et, le cas échéant, de réparation. Les entreprises peuvent contracter d'autres engagements ou entreprendre d'autres activités pour appuyer et promouvoir les droits de l'homme, qui peuvent favoriser l'exercice de ces droits. Mais cela ne les dispense en rien de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités. Les entreprises ne doivent pas compromettre les capacités des États à remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'homme, y compris par des mesures risquant d'affaiblir l'intégrité des processus judiciaires.

12. 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.

COMMENTAIRE / Comme les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tout l'éventail des droits de l'homme internationalement reconnus, la responsabilité qui leur incombe de respecter s'applique à tous ces droits. Dans la pratique, certains droits de l'homme, qui peuvent courir plus de risques que d'autres dans des secteurs ou des contextes particuliers, doivent être suivis de plus près. Les situations peuvent toutefois évoluer, aussi tous les droits de l'homme doivent-ils faire l'objet d'un examen périodique. Une liste fiable des principaux droits de l'homme internationalement reconnus figure dans la Charte internationale des droits de l'homme (qui se compose de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des principaux instruments par lesquels elle a été codifiée : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), auxquels s'ajoutent les principes concernant les droits fondamentaux dans les huit conventions maîtresses de l'OIT tels qu'énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Tels sont les indicateurs en fonction desquels d'autres acteurs sociaux évaluent les incidences des entreprises sur les droits de l'homme. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme se distingue des questions de responsabilité juridique et d'application légale qui restent définies pour une large part par les dispositions du droit interne dans les juridictions compétentes. Suivant les circonstances, il peut être nécessaire pour les entreprises d'envisager d'autres normes. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des individus appartenant à des

groupes ou des populations spécifiques nécessitant une attention particulière, dans les cas où elles peuvent avoir des incidences négatives sur ces droits. À cet égard, les instruments des Nations Unies ont précisé les droits des peuples autochtones ; des femmes ; des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques ; des enfants ; des personnes handicapées ; et des travailleurs migrants et de leur famille. En outre, dans des situations de conflit armé, les entreprises doivent respecter les normes du droit humanitaire international.

13. La responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises :

- a) Qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent ;**
- b) Qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences.**

COMMENTAIRE / Les entreprises peuvent avoir une part dans les incidences négatives sur les droits de l'homme soit par le biais de leurs propres activités soit par suite de leurs relations commerciales avec d'autres parties. Le principe directeur 19 énonce de manière plus détaillée les conséquences à en tirer pour ce qui est de la manière dont les entreprises doivent remédier à ces situations. Aux fins des Principes directeurs, on entend par « activités » de l'entreprise ce qu'elle fait comme ce qu'elle omet de faire et par « relations commerciales » les relations avec ses partenaires commerciaux, les entités de sa chaîne de valeur, et toute autre entité non étatique ou étatique directement liée à ses activités, ses produits ou ses services commerciaux.

14. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme.

COMMENTAIRE / Les moyens par lesquels une entreprise s'acquitte de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme seront proportionnels à sa taille, entre autres facteurs. Les petites et moyennes entreprises peuvent avoir

moins de capacités et des procédures et des structures de gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, de sorte que leurs politiques et procédures respectives prendront différentes formes. Mais certaines petites et moyennes entreprises peuvent avoir de graves incidences sur les droits de l'homme qui exigent des mesures en rapport quelle que soit leur taille. La gravité des incidences sera établie en fonction de leur ampleur, de leur portée et du fait de savoir si elles sont irrémédiables ou non. Les moyens par lesquels une entreprise s'acquitte de ses responsabilités de respecter les droits de l'homme peuvent aussi varier selon qu'elle opère par l'intermédiaire d'un groupe ou individuellement. Il reste que la responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique pleinement et dans la même mesure à toutes les entreprises.

15. Afin de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent avoir en place des politiques et des procédures en rapport avec leur taille et leurs particularités, y compris :

- a) L'engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme ;**
- b) Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient ;**
- c) Des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les droits de l'homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent.**

COMMENTAIRE / Les entreprises doivent connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent. Elles ne peuvent pas le faire à moins d'avoir certaines politiques et processus en place. Les principes 16 à 24 donnent des indications plus approfondies à cet égard.

B. PRINCIPES OPÉRATIONNELS

Engagement politique

16. Pour pouvoir ancrer leur responsabilité quant au respect des droits de l'homme, les entreprises doivent formuler leur engagement de s'acquitter de cette responsabilité par le biais d'une déclaration de principe qui :

- a) Est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise ;**
- b) Est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes voulues ;**

- c) Énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'homme ;**
- d) Est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe au profit de l'ensemble du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties concernées ;**
- e) Est reprise dans les politiques et procédures opérationnelles afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise.**

COMMENTAIRE / L'expression « déclaration » est utilisée de façon générique pour décrire les moyens quelconques qu'une entreprise emploie pour énoncer publiquement ses responsabilités, engagements et attentes. Le niveau de compétence requis pour assurer que la déclaration de principe est établie à partir de tous les éléments nécessaires variera en fonction de la complexité des activités de l'entreprise. Il peut être fait appel à diverses sources de compétences, que l'on consulte des ressources en ligne ou des ressources écrites fiables ou des experts renommés. La déclaration d'engagement doit être mise à la disposition du public. Elle doit être activement communiquée aux entités avec lesquelles l'entreprise a des relations contractuelles et à d'autres intervenants directement liés à ses activités, parmi lesquels peuvent figurer les forces de sécurité publiques, les investisseurs et, dans le cas des activités qui présentent des risques importants dans le domaine des droits de l'homme, les acteurs susceptibles d'être touchés. La communication en interne de la déclaration et des politiques et procédures connexes devrait bien préciser les voies hiérarchiques et le régime d'obligation qui seront adoptés et devrait être appuyée par la formation voulue du personnel occupant les fonctions commerciales pertinentes. De même que les États doivent rechercher une plus grande cohérence dans leurs politiques, les entreprises doivent viser à plus de cohérence entre la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et les politiques et procédures qui régissent leurs activités et leurs relations commerciales au sens large. Elles doivent inclure dans ce cadre, par exemple, des politiques et procédures prescrivant des incitations financières et autres primes de résultat pour le personnel ; des pratiques en matière d'appel d'offres ; et des activités de promotion lorsqu'il y a intérêt à défendre les droits de l'homme. Ainsi, et par tout autre moyen approprié, la déclaration de principe devrait s'appliquer du sommet à la base de l'entreprise, par l'intermédiaire de toutes ses fonctions, faute de quoi l'entreprise pourrait agir en méconnaissant les droits de l'homme ou en ne leur accordant aucune attention.

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

17. Afin d'identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ce processus devrait consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

- a) 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 ;**
- b) Sera plus ou moins complexe suivant la taille de l'entreprise commerciale, le risque qu'elle présente de graves incidences sur les droits de l'homme, et la nature et le cadre de ses activités ;**
- c) Devrait s'exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l'homme peuvent changer à terme au fur et à mesure de l'évolution des activités et du cadre de fonctionnement de l'entreprise commerciale.**

COMMENTAIRE / Ce principe définit les paramètres de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, alors que les principes 18 à 21 en décrivent les principales composantes. On entend par risques pour les droits de l'homme les incidences négatives potentielles des entreprises commerciales sur les droits de l'homme. Les incidences potentielles devraient être traitées par des mesures de prévention ou d'atténuation des effets alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites – devraient faire l'objet de mesures correctives (principe 22). La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut être incorporée dans les systèmes de gestion des risques de l'entreprise au sens large, sous réserve qu'elle ne se borne pas à identifier et gérer les risques importants auxquels l'entreprise est elle-même exposée et prenne en compte les risques encourus par les titulaires de droits. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit être mise en œuvre le plus tôt possible dès le début d'une nouvelle activité ou relation, étant donné que les risques pour les droits de l'homme peuvent être augmen-

tés ou atténués dès le stade de l'élaboration des contrats ou d'autres accords, et peuvent être transmis par des fusions ou des acquisitions. Lorsque les entreprises comptent un grand nombre d'entités dans leurs chaînes de valeur, il peut être excessivement difficile d'exercer la diligence raisonnable pour les incidences défavorables sur les droits de l'homme de toutes ces entités. Si tel est le cas, les entreprises doivent recenser les domaines généraux où le risque d'incidences négatives sur les droits de l'homme est le plus important, que cela soit dû au cadre d'exploitation de certains fournisseurs ou clients, aux activités, produits ou services particuliers en jeu ou à d'autres considérations, et leur conférer un ordre de priorité pour l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il peut y avoir complicité lorsque l'entreprise commerciale contribue, ou paraît contribuer, à des incidences négatives sur les droits de l'homme causées par des tiers. La complicité peut s'entendre à la fois d'un point de vue non juridique et juridique. Du point de vue non juridique, les entreprises peuvent être jugées « complices » des actes d'une autre partie lorsque, par exemple, on constate qu'elles bénéficient de l'atteinte commise par ladite partie. Du point de vue juridique, la plupart des juridictions nationales interdisent que l'on soit complice de la commission d'un délit et plusieurs confèrent une responsabilité pénale à l'entreprise en pareil cas. Généralement, des poursuites au civil peuvent aussi se fonder sur la contribution présumée d'une entreprise à un préjudice, même si elles peuvent ne pas être formulées du point de vue des droits de l'homme. L'opinion majoritaire qui se dégage de la jurisprudence pénale internationale est que pour qu'il y ait complicité, il faut apporter en connaissance de cause une assistance pratique ou un encouragement qui a un effet notoire sur la commission d'un délit. L'exercice approprié de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait aider les entreprises à éviter de faire les frais d'actions en justice en démontrant qu'elles ont pris toutes les mesures raisonnables pour ne pas prendre part à une atteinte présumée aux droits de l'homme. Toutefois, les entreprises qui exercent une telle diligence ne devraient pas en conclure que cela les exonérera automatiquement et entièrement en soi de toute responsabilité si elles ont commis des atteintes aux droits de l'homme ou y ont contribué.

18. Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait :

a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;

b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.

COMMENTAIRE / Cette étape initiale de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme consiste à identifier et à évaluer la nature des incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme dans lesquelles une entreprise peut avoir une part. Le but est de comprendre les incidences particulières qu'une entreprise peut avoir sur certaines personnes dans un cadre de fonctionnement donné. Généralement, pour ce faire, il faut, chaque fois que possible, évaluer la situation des droits de l'homme avant de lancer un projet d'activité commerciale ; identifier qui pourrait être touché ; répertorier les normes et questions pertinentes en matière de droits de l'homme ; et anticiper de quelle manière le projet d'activité et les relations commerciales qui en découlent pourraient avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme des acteurs identifiés. Au cours de ce processus, les entreprises devraient accorder une attention particulière aux incidences spécifiques sur les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations qui peuvent être plus exposés que d'autres à la vulnérabilité ou à la marginalisation et prendre en compte les risques différents qu'encourent les hommes et les femmes. Pour autant que les processus d'évaluation des incidences sur les droits de l'homme puissent être incorporés dans d'autres processus comme les évaluations de risques ou les études d'impact environnemental et social, ils devraient inclure comme point de référence tous les droits de l'homme reconnus internationalement, étant donné que les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement n'importe lequel de ces droits. Les situations en matière de droits de l'homme étant dynamiques, on devrait évaluer les incidences sur les droits de l'homme à des intervalles réguliers avant d'entreprendre une nouvelle activité ou une nouvelle relation ; avant de prendre de grandes décisions ou de modifier l'exploitation (par exemple, entrée sur un marché, lancement de produits, réorientation de la politique, ou changements de plus grande ampleur apportés à l'activité commerciale) ; lorsqu'on prend des mesures en réaction à des changements dans le cadre d'exploitation (par exemple, tensions sociales croissantes) ou en prévision de ces changements ; et, périodiquement, pendant toute la durée de l'exploitation ou de la relation. Pour pouvoir bien évaluer leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises de-

vraient s'efforcer de comprendre les préoccupations des parties prenantes susceptibles d'être concernées en les consultant directement de telle manière que soient pris en compte la langue et les autres obstacles potentiels à un dialogue fructueux. Lorsqu'il n'est pas possible de mener de telles consultations, les entreprises devraient envisager d'autres possibilités raisonnables comme consulter des experts indépendants crédibles, y compris des défenseurs des droits de l'homme et autres représentants de la société civile. C'est de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme que résultent les étapes suivantes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

19. Afin de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures qui s'imposent :

a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies : i) La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ; ii) Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences ;

b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon : i) Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ; ii) Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative.

COMMENTAIRE / L'intégration horizontale dans toute l'entreprise des résultats spécifiques de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme ne peut être efficace que si l'engagement de principe en faveur des droits de l'homme a été incorporé dans toutes les fonctions commerciales pertinentes. C'est impératif pour faire en sorte que les résultats de l'évaluation soient bien compris, qu'il leur soit accordé l'importance voulue et qu'il leur soit donné suite. Lors de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme, les entreprises auront recherché parmi les incidences négatives celles qui sont effectives comme celles qui sont potentielles. Les incidences potentielles devraient être empêchées ou atténuées par l'intégration horizontale des résultats dans toute l'entreprise, alors que les incidences effectives – celles qui se sont déjà produites

– devraient faire l'objet de mesures correctives (principe 22). Lorsqu'une entreprise cause ou peut causer une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour la prévenir ou la faire cesser. Lorsqu'une entreprise contribue ou peut contribuer à une incidence négative sur les droits de l'homme, elle doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher ou faire cesser sa contribution et user de son influence pour atténuer les incidences restantes dans la mesure du possible. On considérera qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus. Lorsqu'une entreprise n'a pas contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, mais que cette incidence est néanmoins directement liée à son activité, ses produits ou ses services par sa relation commerciale avec une autre entité, la situation est plus compliquée. Parmi les facteurs qui permettront de déterminer l'action appropriée dans ce genre de situation, on citera l'influence de l'entreprise sur l'entité en question, l'importance de la relation pour l'entreprise, la gravité de l'atteinte, et la question de savoir si la cessation de la relation avec l'entité elle-même aurait des conséquences néfastes pour les droits de l'homme. Plus la situation et ses incidences sur les droits de l'homme sont complexes, plus l'entreprise a de raisons de demander l'avis d'experts indépendants quant à la marche à suivre. Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Elle peut renforcer son influence, par exemple, en offrant un renforcement des capacités ou d'autres incitations à l'entité connexe, ou en collaborant avec d'autres acteurs. Il existe des situations dans lesquelles l'entreprise n'a pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'est en mesure de l'accroître. Dans ce cas, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables qui pourraient être faites des incidences négatives sur les droits de l'homme d'une telle initiative. Lorsque la relation est « cruciale » pour l'entreprise, sa suppression pose de nouveaux problèmes. Une relation pourrait être réputée cruciale si elle fournit un produit ou un service qui est essentiel à l'activité de l'entreprise et pour lequel il n'existe pas d'autre source raisonnable. Ici, la gravité de l'incidence négative des droits de l'homme doit aussi être considérée : plus l'atteinte est grave, plus rapidement l'entreprise devra procéder à des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle devrait mettre fin à la relation. Dans tous les cas, tant que l'atteinte se poursuit, et que l'entreprise demeure dans la relation, elle devrait pouvoir démontrer les efforts constants qu'elle a menés pour atténuer l'incidence et être prête à accepter

toutes les conséquences – en matière de réputation, du point de vue financier ou juridique – du maintien de ce lien.

20. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises. Ce contrôle devrait :

- a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés ;**
- b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés.**

COMMENTAIRE / Le contrôle est nécessaire pour qu'une entreprise puisse savoir si ses politiques en matière de droits de l'homme sont mises en œuvre de façon optimale et si elle a réagi efficacement aux incidences sur les droits de l'homme identifiées, et pour motiver de constantes améliorations. Les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures prises pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population qui peuvent être plus exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation. Le contrôle devrait être intégré dans les processus d'information internes. Les entreprises peuvent employer des outils qu'elles utilisent déjà pour d'autres questions. Il pourrait s'agir de contrats d'objectifs et d'études de performance ainsi que de sondages et d'audits, utilisant des données ventilées par sexe chaque fois que possible. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent aussi permettre de recueillir l'avis des personnes directement touchées quant à l'efficacité de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir le principe 29).

21. Pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom. Les entreprises dont les activités ou les cadres de fonctionnement présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme doivent faire connaître officiellement la manière dont elles y font face. Dans tous les cas, les communications devraient :

- a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;**
- b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme**

dont il est plus particulièrement question ;
c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.

COMMENTAIRE / La responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles aient en place des politiques et des procédures par lesquelles elles peuvent à la fois connaître les droits de l'homme et montrer qu'elles les respectent dans la pratique. Qui dit montrer dit communiquer, en assurant un certain degré de transparence et de responsabilité aux individus ou aux groupes susceptibles d'être touchés et aux autres acteurs pertinents, y compris les investisseurs. La communication peut se faire de diverses façons, entretiens personnels, dialogues en ligne, consultations avec les acteurs concernés, et rapports publics officiels. Les rapports officiels sont eux-mêmes en train d'évoluer, qu'il s'agisse de rapports annuels traditionnels et de rapports sur l'exercice de la responsabilité/la durabilité de l'entreprise, prévoyant désormais des actualisations en ligne et des informations financières et autres intégrées. Il est attendu des entreprises qu'elles fournissent des rapports officiels lorsqu'elles risquent d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme, que cela soit dû à la nature de leurs activités commerciales ou à leurs cadres de fonctionnement. Les rapports devraient porter sur des thèmes et des indicateurs afférents à la manière dont les entreprises identifient les incidences négatives sur les droits de l'homme et y remédient. Le contenu et la crédibilité des rapports sur les droits de l'homme peuvent être renforcés par une vérification indépendante. Des indicateurs sectoriels peuvent fournir des détails supplémentaires utiles.

Réparation

22. Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes.

COMMENTAIRE / Même en se dotant des meilleures politiques et pratiques, une entreprise peut exercer une incidence négative sur les droits de l'homme qu'elle n'a pas prévue ni su empêcher. Lorsqu'une entreprise met à jour ce type de situation, soit par l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou par d'autres moyens, sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme exige qu'elle s'emploie à la réparer, seule ou

en coopération avec d'autres acteurs. Des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel destinés aux acteurs susceptibles d'être touchés par les activités de l'entreprise peuvent constituer une voie de recours efficace lorsqu'ils respectent certains critères fondamentaux tels qu'énoncés dans le principe 31. Lorsque des incidences négatives sont apparues dont l'entreprise n'est pas à l'origine et auxquelles elle n'a pas contribué, mais qui sont directement liées à ses activités, produits ou services par une relation commerciale, de par sa responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, l'entreprise n'est pas tenue de prévoir elle-même des voies de recours, bien qu'elle puisse jouer un rôle à cet égard. Certaines situations, dont les cas de délits présumés, exigeront généralement une coopération avec les mécanismes judiciaires. On trouvera au chapitre III sur l'accès à des voies de recours d'autres indications sur les mécanismes par lesquels il peut être demandé réclamation, y compris lorsque les allégations d'incidences négatives sur les droits de l'homme sont contestées.

Questions relatives au contexte

23. Dans tous les contextes, les entreprises devraient :

- a) Se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, où qu'elles opèrent ;**
- b) Rechercher les moyens d'honorer les principes des droits de l'homme internationalement reconnus lorsqu'elles se heurtent à des obligations contradictoires ;**
- c) Parer au risque de commettre des atteintes caractérisées aux droits de l'homme ou d'y contribuer sous l'angle du respect de la légalité où qu'elles opèrent.**

COMMENTAIRE / Même si les contextes nationaux et locaux peuvent jouer sur les risques en matière de droits de l'homme que présentent les activités d'une entreprise et ses relations commerciales, toutes les entreprises ont la même responsabilité en matière de respect des droits de l'homme où qu'elles opèrent. Lorsque le contexte national fait qu'il est impossible de s'acquitter pleinement de cette responsabilité, les entreprises sont censées respecter les principes des droits de l'homme universellement reconnus dans la plus grande mesure possible étant donné les circonstances, et pouvoir faire la preuve des efforts qu'elles déploient à cet égard. Certains cadres de fonctionnement, comme les zones touchées par les conflits, peuvent accroître les risques pour les entreprises de se montrer complices de violations caractérisées des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (des forces de sécurité, par exemple).

Les entreprises devraient traiter ce risque sous l'angle du respect de la légalité, étant donné le champ toujours plus large de la responsabilité juridique qui peut leur être attribuée comme suite aux poursuites civiles extraterritoriales et à l'incorporation des dispositions du Statut de Rome de la Cour criminelle internationale dans des juridictions qui connaissent de la responsabilité pénale des entreprises. En outre, les administrateurs, les cadres et les employés des entreprises peuvent être tenus pour responsables individuellement pour des actes qui constituent des violations caractérisées des droits de l'homme. Dans des contextes complexes de ce type, les entreprises devraient veiller à ne pas envenimer la situation. Lorsqu'elles évalueront les meilleures mesures à prendre, elles auront souvent avantage à recourir non seulement aux experts et aux consultations intersectorielles internes mais aussi à consulter des experts indépendants fiables à l'extérieur, y compris des représentants des administrations publiques, de la société civile, des institutions nationales de défense des droits de l'homme et des initiatives multipartites pertinentes.

24. Lorsqu'il est nécessaire de conférer aux mesures un rang de priorité pour remédier aux incidences négatives potentielles sur les droits de l'homme, les entreprises devraient commencer par prévenir et atténuer les atteintes les plus graves ou celles auxquelles tout retard d'intervention donnerait un caractère irrémédiable.

COMMENTAIRE / Pour autant que les entreprises doivent remédier à toutes leurs incidences sur les droits de l'homme, elles ne pourront peut-être pas toujours le faire simultanément. En l'absence d'indications juridiques spécifiques, s'il faut les classer par ordre de priorité, les entreprises devraient commencer par les incidences sur les droits de l'homme qui sont les plus graves, reconnaissant qu'un retard d'intervention peut les rendre irrémédiables. La gravité n'est pas considérée comme absolue dans ce contexte, mais s'établit par rapport à celle des autres incidences sur les droits de l'homme que l'entreprise a identifiées.

III. ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS

Mécanismes de réclamations ne relevant pas de l'État

29. Pour pouvoir examiner rapidement les plaintes et y remédier directement, les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ou y participer pour les individus et les collectivités qui risquent d'être lésés.

COMMENTAIRE / Les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel sont directement accessibles pour les individus et les collectivités qui risquent de pâtir de l'activité d'une entreprise. Ils sont généralement administrés par des entreprises, seules ou en collaboration avec d'autres, y compris avec les acteurs concernés. Ils peuvent aussi être assurés en recourant à un expert ou un organe extérieur mutuellement acceptable. Ils n'exigent pas que les plaignants se dirigent d'abord vers d'autres voies de recours. Ils peuvent demander directement aux entreprises d'examiner les problèmes et de réparer les préjudices subis. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel assurent deux grandes fonctions concernant la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme : Premièrement, ils aident les entreprises à identifier leurs incidences négatives sur les droits de l'homme alors qu'elles exercent une diligence raisonnable au titre de leurs activités courantes. Ils le font en offrant aux victimes directes des activités de l'entreprise un moyen de soulever leurs préoccupations lorsqu'elles estiment qu'elles sont ou seront à terme lésées. En analysant les tendances et les caractéristiques des plaintes, les entreprises peuvent aussi relever des problèmes systémiques et adapter leurs pratiques en conséquence ; Deuxièmement, ces mécanismes permettent d'examiner les plaintes une fois qu'elles sont identifiées et de remédier rapidement et directement aux incidences négatives des entreprises, empêchant ainsi que les préjudices ne viennent à s'accumuler et les plaintes à s'intensifier. Ces mécanismes n'ont pas besoin d'exiger qu'une plainte ou une réclamation, pour pouvoir être déposée, porte sur une atteinte présumée aux droits de l'homme, mais visent particulièrement à identifier toutes les préoccupations légitimes de ceux qui ont pu subir un préjudice. Si ces préoccupations ne sont pas identifiées et prises en charge, elles peuvent au fil du temps déboucher sur des conflits et atteintes aux droits de l'homme plus graves. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel doivent respecter certains critères si l'on veut qu'ils soient efficaces dans la pratique (principe 31). Ces critères peuvent être remplis par un large éventail de mécanismes de réclamation selon les besoins à satisfaire en matière d'échelle, de ressources, de secteur, de culture et d'autres paramètres. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel peuvent compléter utilement les processus plus vastes de participation des parties prenantes et de négociation collective mais ne peuvent pas se substituer à l'une ou l'autre de ces deux formules. Ils ne doivent pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes dans le règlement des différends liés au travail ni pour empêcher l'accès aux mécanismes de réclamation judiciaires ou autres mécanismes non judiciaires.

30. Les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.

COMMENTAIRE / Les normes liées aux droits de l'homme se concrétisent de plus en plus dans les engagements pris par les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes, par des codes de conduite, des normes d'efficacité, des accords-cadres de portée globale entre les syndicats et les sociétés transnationales et entreprises analogues. Ces initiatives conjointes doivent assurer la disponibilité de mécanismes effectifs par lesquels des parties lésées ou leurs représentants légitimes peuvent soulever des préoccupations lorsqu'ils estiment que les engagements en question n'ont pas été honorés. La légitimité de ces initiatives peut être mise en cause si elles ne prévoient pas de tels mécanismes. Les mécanismes pourraient être établis au niveau des membres pris individuellement, ou de l'initiative conjointe, ou des deux. Ils devraient établir les responsabilités et contribuer à la réparation des incidences négatives sur les droits de l'homme.

Critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires

31. Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :

- 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 auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante 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 pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;**
- d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;**
- e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme**

à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;

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 internationalement reconnus ;

g) Une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures ; Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être :

h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.

COMMENTAIRE / Un mécanisme de réclamation peut seulement remplir son objectif si les personnes auxquelles il s'adresse connaissent son existence, lui accordent leur confiance et sont à même de l'utiliser. Ces critères sont un point de repère pour la conception, la révision ou l'évaluation d'un mécanisme de réclamation non judiciaire dont on peut assurer qu'il sera efficace dans la pratique. Des mécanismes de réclamation mal conçus ou mis en œuvre ont toutes les chances d'accentuer le mécontentement des acteurs concernés en aggravant l'impression qu'ont ces derniers de n'avoir aucun pouvoir et de ne pas être respectés par le processus. Les sept premiers critères s'appliquent à n'importe quel mécanisme relevant ou non de l'État qui se fonde sur des poursuites judiciaires ou sur le dialogue. Le huitième critère est spécifique aux mécanismes au niveau opérationnel que les entreprises aident à administrer. Le terme « mécanisme de réclamation » s'utilise ici comme une expression savante. Il peut ne pas toujours être adapté ni utile en soi lorsqu'il s'applique à un mécanisme spécifique, mais les critères d'efficacité restent les mêmes. On trouvera ci-après le commentaire concernant chaque critère :

a) Les acteurs auxquels le mécanisme se destine doivent avoir confiance en lui pour opter en sa faveur. Pour instaurer cette confiance, il importe généralement de s'assurer d'établir les responsabilités permettant d'éviter que les parties à une procédure de réclamation ne compromettent son bon déroulement ;

b) Parmi les obstacles à l'accès à ce mécanisme on citera le fait qu'il n'est pas connu, la langue employée, les connaissances élémentaires requises pour y recourir, le coût financier, la situation géographique et la peur de représailles ;

c) Pour susciter la confiance et être utilisé, il faut que le mécanisme fournisse des informations au public sur la procédure offerte. Les échéances doivent être respectées pour chaque étape chaque fois que possible tout en autorisant la souplesse qui peut parfois être nécessaire ;

d) Dans le cas de plaintes ou de différends entre entreprises et acteurs concernés, ces derniers ont souvent beaucoup moins accès aux informations et aux conseils d'experts, et n'ont souvent pas les moyens financiers nécessaires pour y recourir. Lorsque ce déséquilibre n'est pas corrigé, il peut compromettre à la fois l'aboutissement d'une procédure régulière et la perception que le public en a et faire qu'il est plus difficile de parvenir à des solutions durables ;

e) Il peut être essentiel de communiquer régulièrement avec les parties concernant la suite donnée à des plaintes individuelles afin de maintenir leur confiance dans la procédure. Faire preuve de transparence en communiquant les résultats obtenus à l'aide du mécanisme aux parties prenantes dans leur ensemble, au moyen de statistiques, d'études de cas ou d'autres informations plus détaillées sur l'instruction de certaines affaires peut être important pour démontrer la légitimité dudit mécanisme et préserver la confiance qu'il suscite de façon générale. Dans le même temps, la confidentialité du dialogue noué entre les parties et des identités des individus devrait être assurée chaque fois que nécessaire ;

f) Les plaintes sont souvent formulées autrement que sous l'angle des droits de l'homme et nombre d'entre elles ne soulèvent pas initialement de préoccupations dans ce domaine. Néanmoins, lorsque l'issue du recours a des incidences pour les droits de l'homme, il faudrait veiller à s'assurer qu'elle est conforme aux droits de l'homme universellement reconnus ;

g) Une analyse régulière de la fréquence, des caractéristiques et des causes des plaintes peut permettre à l'institution qui administre le mécanisme d'identifier et d'orienter les politiques, les procédures ou les pratiques qui devraient être modifiées pour empêcher que ne se produisent d'autres atteintes à l'avenir ;

h) Dans le cas d'un mécanisme de réclamation de niveau opérationnel, en consultant les groupes d'acteurs concernés sur sa conception et ses résultats, on pourra assurer que le mécanisme répond à leurs besoins, que ces intervenants l'utilisent dans la pratique, et que tous aient intérêt à en assurer le succès. Comme une entreprise ne peut pas légitimement à la fois faire l'objet des plaintes et déterminer unilatéralement leur issue, ces mécanismes devraient mettre l'accent sur les consensus obtenus par voie de dialogue. Lorsque des procédures judiciaires s'avèrent nécessaires, elles doivent être fournies par un mécanisme de recours au tiers légitime et indépendant.

Liens :

Site des Nations unies sur la question des entreprises et des droits de l'homme (en anglais) :

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

Site du Représentant Spécial des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (en anglais) :

<http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>

Ce site rassemble tous les rapports officiels du Représentant Spécial ainsi que tous ses travaux de recherches (consultations et contributions des parties prenantes, notes d'experts, etc.). Une liste de tous les documents disponibles est accessible à :

<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-docs-list.pdf>

Les principaux rapports sont :

- « Protéger, Respecter et Réparer : un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme », A/HRC/8/5, avril 2008
- « 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 », A/HRC/17/31, mars 2011

Groupe de travail des Nations unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (en anglais) :

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

V - AUTRES RÉFÉRENTIELS « ENTREPRISES ET DROITS HUMAINS »

Instruments et travaux des Organisations Internationales :

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (dernière version de 2006) : <http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--fr/index.htm>

- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) :

<http://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) :

- Les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (dernière version de 2011) :

<http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/>

- Liste des points de contacts nationaux et des circonstances spécifiques qui leur ont été soumises :

<http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/pointsdecontactnationauxpourlesprincipesdirecteursde-localdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>

- Point de contact national français :

http://www.tresor.economie.gouv.fr/3623_le-point-de-contact-national-pcn

L'Union Européenne : Communication de la Commission Européenne sur la Responsabilité sociale des entreprises (2011) :

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/index_en.htm

Autres référentiels et normes internationales :

Le Pacte Mondial des Nations unies (UNGC, 2000) :

<http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

Norme Internationale ISO 26000 : Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale (ISO, 2010) :


<http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>

Les Principes Volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme :

<http://www.voluntaryprinciples.org>

Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de l'International Finance Corporation (IFC, 2012) :

http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/115482804a0255db96fbffd1a5d13d27/PS_English_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES



nos valeurs
exigence
engagement
audace
cohésion

GDF SUEZ

Direction Éthique et Compliance
1, place Samuel de Champlain
Faubourg de l'Arche
92930 Paris la Défense Cedex

www.gdfsuez.com