



HM Government

Bonnes pratiques

Mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Septembre 2013



Bonnes pratiques

Mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Présenté au Parlement par
le Secrétaire d'État aux affaires étrangères et aux affaires du
Commonwealth
sur Ordre de Sa Majesté

Septembre 2013

Cm 8695

Sommaire

Préambule ministériel

1. Introduction
2. Obligations de l'État en matière de protection des droits de l'homme
3. Responsabilité des entreprises du Royaume-Uni concernant le respect des droits de l'homme
4. Le gouvernement du Royaume-Uni et l'accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme résultant de l'activité d'une entreprise
5. Mise en œuvre et poursuite de l'élaboration du Plan d'action du Royaume-Uni
6. Références

Préambule ministériel

Le Gouvernement est fermement convaincu que la promotion de l'activité des entreprises et le respect des droits de l'homme doivent aller de pair.

L'entrepreneuriat, l'industrie et le commerce, dans le secteur privé, sont des facteurs essentiels du succès économique de la Grande-Bretagne. Il est à présent plus important que jamais que nous aidions les entreprises britanniques à réussir et d'une manière qui soit conforme à nos valeurs.

Nous nous employons à travailler, au niveau international, dans des environnements de marché davantage axés sur le libre échange, dans lesquels le commerce peut prospérer, qui sont stables et viables dans la durée et où priment la transparence, la bonne gouvernance et l'état de droit.

Dans le cours de notre vie, nous avons constaté la manière dont le renforcement des libertés individuelles et du respect des droits de l'homme – par exemple en Europe de l'Est et en Amérique latine – peuvent aboutir à un changement transformationnel en termes de prospérité et de sécurité. Les marchés prospèrent et se stabilisent et on note l'émergence de consommateurs qui étaient auparavant exclus du fait des dysfonctionnements systémiques et de la corruption.

Les libertés individuelles contribuent au développement économique. Le fil conducteur des garanties traversant la société et qui sont favorables aux droits de l'homme - les libertés démocratiques, la bonne gouvernance, l'état de droit, les droits de propriété, la société civile – créent également les conditions propices à une croissance tirée par le secteur privé. L'absence de telles garanties incite les acteurs à se retirer des marchés, réduit l'innovation, restreint l'accès aux opportunités et entraîne l'instabilité politique et le conflit. Le fait que le secteur privé agisse de manière responsable en matière de droits de l'homme est favorable aux affaires et aux communautés locales ; un tel comportement aide à la création d'emplois, produit des consommateurs et procure un sentiment d'équité ; il contribue aussi à la viabilité d'un marché et par conséquent à son potentiel de générer de la croissance à long terme.

Il existe des hommes et femmes d'affaires et des entreprises qui ont déjà une longueur d'avance pour l'intégration de considérations relatives aux droits de l'homme dans leurs activités commerciales. À un moment où certaines entreprises ont un chiffre d'affaires plus important que les PIB de certains pays et alors que nous comptons sur le commerce et l'investissement pour entraîner la reprise de l'économie mondiale, les entreprises peuvent exercer une énorme influence dans le

développement des économies et des sociétés. Pout tirer le meilleur parti des possibilités offertes par notre monde dont les activités commerciales sont reliées en réseaux, nous avons besoin que toutes les entreprises – des plus grandes aux plus petites - fassent face à leurs responsabilités à l'égard de la société, y compris en matière de respect des droits de l'homme.

Le Gouvernement se félicite de la création des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Les gouvernements, les entreprises, les syndicats et la société civile ont tous un rôle à jouer dans la mise en œuvre de ces principes, au niveau national et international. Nous souhaitons que les entreprises britanniques réussissent et que le Royaume-Uni montre l'exemple au niveau des entreprises et en matière de droits de l'homme, compte tenu de l'envergure mondiale et de l'influence des entreprises britanniques. Cela implique de s'employer résolument à garantir des conditions de concurrence équitables permettant aux entreprises d'exercer leurs activités conformément aux mêmes normes élevées de qualité, sans coûts inéquitables ou charges réglementaires superflues.

Ce plan d'action est le plan national britannique de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies. Il incarne notre détermination à protéger les droits de l'homme, en aidant les entreprises britanniques à comprendre et à gérer ces droits. Il envoie un message clair à propos de nos attentes relativement aux pratiques des entreprises, au Royaume-Uni comme à l'étranger. Ces Principes directeurs ont pour finalité d'être appliqués dans le monde entier et nous travaillons à leur large adoption et mise en œuvre au niveau international.

Nous appelons les entreprises en la société civile à nous aider à mettre en application ce plan d'action. Nous appelons également nos partenaires internationaux à mettre en œuvre ces Principes directeurs dans leurs pays respectifs, en recherchant l'amélioration des droits de l'homme et la viabilité des environnements économiques à travers le monde.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Hague', written in a cursive style.

Son Excellence William Hague MP
Secrétaire d'État aux
Affaires étrangères



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Cable', written in a cursive style.

Son Excellence le Dr Vince Cable, MP
Secrétaire d'État aux Entreprises, à
l'Innovation et aux Compétences et
Président de la Chambre de
Commerce

1. Introduction

Les entreprises comprennent de plus en plus la rationalité économique inhérente au respect des droits de l'homme, lequel bénéficie aux entreprises de diverses façons :

- en contribuant à protéger et à renforcer la **réputation et la valeur de la marque** d'une entreprise;
- en protégeant **et en augmentant la clientèle**, les consommateurs recherchant de plus en plus des entreprises ayant des normes éthiques strictes;
- en aidant les entreprises à **attirer et à conserver du personnel de qualité**, un facteur qui contribue à faire baisser les taux de rotation du personnel et à accroître la productivité et qui renforce la motivation des employés;
- en **réduisant les risques affectant la continuité opérationnelle**, résultant de conflits au sein de l'entreprise elle-même (grèves et autres formes de conflits du travail) ou avec une communauté locale ou d'autres parties (permis social d'exploitation);
- en **réduisant le risque de procédures judiciaires** pour violation des droits de l'homme;
- en **attirant les investisseurs institutionnels**, y compris les fonds de pension, qui tiennent de plus en plus compte des facteurs éthiques, y compris les droits de l'homme, pour leurs décisions d'investissement;
- en aidant les entreprises à devenir un **partenaire/investisseur de choix** pour d'autres entreprises ou gouvernements qui ont le souci d'éviter les risques en matière de droits de l'homme;

Les entreprises nous ont affirmé qu'il leur était nécessaire que le Gouvernement fasse preuve de cohérence au niveau des orientations politiques et qu'il adopte à cet égard une communication homogène. Elles ont besoin de certitudes quant aux attentes du Gouvernement à leur égard au sujet des droits de l'homme et elles comptent sur son appui pour répondre à ces attentes. Ce plan d'action vise à répondre à ces besoins. Il montre comment le Gouvernement a répondu aux Principes directeurs des Nations Unies et il expose nos projets de poursuite de nos efforts dans les domaines suivants :

- **mettre en œuvre les obligations du Gouvernement britannique** en matière de protection des droits de l'homme, relevant de la compétence du Royaume-Uni, où les entreprises commerciales exercent leurs activités.

- **soutenir et motiver les entreprises du Royaume-Uni et les inciter à** assumer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités, dans le pays comme à l'étranger ;
- **soutenir l'accès à des voies de recours efficaces** pour les victimes de violations de droits de l'homme impliquant des entreprises commerciales relevant de la compétence du Royaume-Uni ;
- **faire mieux comprendre** comment la prise en compte des risques et des retombées d'actions ayant des incidences sur les droits de l'homme peut contribuer à la réussite des entreprises ;
- **promouvoir l'adhésion internationale aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP)**, notamment pour que les États assument pleinement leurs obligations à l'égard de la protection des droits de l'homme et assurent des voies de recours au sein de leur territoire de compétence ;
- **assurer l'uniformité des politiques mises en place** au sein du Gouvernement britannique sur les UNGP.

Les UNGP sont structurées autour de trois piliers : l'obligation de l'État en matière de protection des droits de l'homme, la responsabilité des entreprises à l'égard du respect des droits de l'homme, et l'accès aux voies de recours. Pour des raisons de commodité, ce plan d'action suit cette structure. Dans l'ensemble de ce document, lorsque nous parlons des sociétés, entreprises et entreprises commerciales britanniques ou du Royaume-Uni, nous entendons toutes les entreprises commerciales domiciliées au Royaume-Uni.

2. Obligations de l'État en matière de protection des droits de l'homme

Le cadre juridique et politique actuel au Royaume-Uni

Le Royaume-Uni est assujéti aux obligations internationales relatives aux droits de l'homme, en vertu du droit international coutumier et à la suite de la signature et de la ratification d'instruments juridiques internationaux. Les obligations relatives aux droits de l'homme, en règle générale, s'appliquent uniquement dans le cadre du territoire et/ou des juridictions d'un État. En conséquence, les États ne sont généralement pas tenus de réglementer les activités extraterritoriales des entreprises commerciales domiciliées dans leur territoire de compétence et dans leurs juridictions, même s'il existe des exceptions limitées à cet égard, par exemple dans l'application des régimes élaborés dans le cadre de ces traités. Le Royaume-Uni peut également choisir, dans certains cas, à titre de politique générale, de réglementer l'exercice d'activités à l'étranger par des entreprises britanniques.

Le Royaume-Uni dispose de lois spécifiques protégeant les droits de l'homme et régissant les activités commerciales. De même que pour l'ensemble des lois applicables au Royaume-Uni, ces droits et activités sont établis dans la législation ou parfois protégés par les règles de la *common law* qui, prises ensemble, garantissent certains droits et certaines libertés. Certaines de ces dispositions sont en place depuis de nombreuses années et sont bien connues des entreprises. Comme cela est le cas pour tous les États, il nous appartient de réexaminer en permanence si la panoplie actuelle des lois et règlements est effectivement appropriée, quelles lacunes peuvent exister et quelles améliorations nous pouvons apporter.

Le Royaume-Uni a ratifié une série de traités et d'accords internationaux – les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que la Convention européenne des droits de l'homme - qui consacrent les droits de l'homme et les libertés fondamentales et ont été établis dans le droit. La Loi sur les droits de l'homme de 1998 garantit aux individus au Royaume-Uni d'avoir une voie de recours en cas de violation des droits qui sont protégés par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Elle s'applique à toutes les autorités publiques et à tous les autres organes investis de fonctions publiques, comme cela est parfois le cas pour les sociétés privées.

Dans le cadre juridique correspondant, au Royaume-Uni, figurent les réglementations en matière d'emploi qui obligent les entreprises à ne pas pratiquer à l'égard des employés de discriminations fondées sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle et les croyances religieuses, ainsi que les réglementations environnementales. Parmi les exemples de législation de grande envergure protégeant les droits de l'homme dans le contexte de l'entreprise, mentionnons la loi sur la santé et la sécurité au travail de 1974 (Health and Safety at Work Act 1974) et la loi sur la protection des données de 1998 (Data Protection Act 1998) qui s'applique aux entreprises et garantit le respect de la vie privée des personnes. Une législation a également été adoptée pour combler certaines lacunes spécifiques dans la protection des travailleurs au titre de la loi, telle que la loi de 2004 sur les chefs d'équipe (délivrance d'autorisation) (Gangmasters (Licensing) Act 2004), qui a créé un organisme chargé de la prévention de l'exploitation des travailleurs dans les travaux agricoles, le ramassage des crustacés et coquillages et le conditionnement ou l'emballage connexe.

Le Royaume-Uni a créé ou avalisé plusieurs instruments destinés à mobiliser différents aspects d'un bon comportement d'entreprise et de respect des droits de l'homme. Parmi ceux-ci :

- **la loi anti-corruption (UK Bribery Act)** en vertu de laquelle, conformément à nos engagements dans le cadre de l'OCDE, les sociétés britanniques sont désormais responsables au Royaume-Uni des actes de corruption commis dans n'importe quel autre endroit du monde ;
- **la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail**, adoptée en 1998 et les huit Conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par le Royaume-Uni sur les normes du travail ;
- **les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**, dans le cadre desquels le Royaume-Uni est généralement reconnu comme ayant l'un des plus efficaces points de contact nationaux ;
- L'Article 172 de la loi sur les sociétés de 2006 (**Companies Act 2006**), qui établit clairement que les dirigeants d'entreprise, en s'acquittant de leurs obligations d'une manière qu'ils considèrent être la plus susceptible de promouvoir la réussite de l'entreprise, sont tenus de réfléchir aux questions qui pourraient avoir des incidences sur cette réussite, y compris les intérêts des employés de l'entreprise et les retombées pour les communautés locales des activités de l'entreprise.

Le Gouvernement exerce des contrôles sur l'exportation de biens et technologies « stratégiques » par le biais du système de délivrance d'autorisation d'exportation. Toutes les demandes d'autorisation d'exportation sont rigoureusement examinées en fonction des critères regroupés d'autorisation d'exportation des armes (critères

nationaux et de l'Union européenne) (Consolidated EU and National Arms Export Licensing Criteria). Ces évaluations tiennent pleinement compte des possibles conséquences sur les droits de l'homme ; une autorisation n'est pas accordée si nous estimons qu'il existe un risque manifeste que l'exportation proposée puisse être utilisée à des fins de répression interne.

Mesures prises

Pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, nous avons accompli les actions suivantes :

(i) sous la présidence du G8 exercée par le Royaume-Uni, nous avons obtenu le **soutien du G8 pour l'investissement commercial responsable** en Birmanie, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. Nous avons également financé la création d'un **centre de ressources à Rangoon** dans le but de sensibiliser les nouveaux investisseurs au sujet de l'importance d'une conduite des affaires conforme aux droits de l'homme en Birmanie, sur la base des UNGP. Le financement initial du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCO) a à présent été complété par un soutien à la prochaine phase, apporté par le ministère du Développement international du Royaume Uni (Department for International Development - DFID).

(ii) nous nous sommes efforcés de, et nous sommes **déterminés à veiller** à ce que, **en matière de marchés publics passés par le gouvernement britannique**, les questions liées aux droits de l'homme soient prises en compte de manière appropriée lors de l'achat de biens ainsi que pour les chantiers et les services. En application des règles de passation des marchés publics, les organes publics peuvent exclure les soumissionnaires de certaines possibilités d'appels d'offres dans certaines circonstances, notamment lorsque des informations indiquent des fautes graves de la part d'une entreprise dans le cadre de ses activités commerciales ou professionnelles. De telles fautes peuvent se produire dans des cas de violations des droits de l'homme. En outre, les organismes publics britanniques sont tenus de prendre dûment en considération les questions liées à l'égalité dans leurs activités d'attribution des marchés publics.

(iii) nous avons négocié et accepté les **Approches communes adoptées par l'OCDE en 2012**, y compris une exigence stipulant que les agences de crédit à l'exportation (ACE) tiennent compte non seulement des conséquences potentielles sur l'environnement, mais encore des conséquences sociales, dont la définition inclut les « conséquences défavorables pour les droits de l'homme liées au projet ». Les Approches communes 2012 de l'OCDE exigent également que les ACE « prennent en considération toutes déclarations ou tous rapports mis à la disposition du public par leurs Points de contact nationaux (PCN) à la conclusion d'une

procédure de circonstances spécifiques en application des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». L'organisme UK Export Finance prendra en considération toute déclaration négative définitive qu'une société reçoit des PCN concernant sa performance en matière de droits de l'homme lorsqu'il examinera un projet de crédit à l'exportation.

(iv) nous avons joué un rôle prépondérant dans l'élaboration du **Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité (ICOC)**. Ce code énonce les engagements des sociétés à l'égard des normes de conduite professionnelle, en particulier au regard des droits de l'homme, et comportera un audit indépendant. En juin 2013, au total, 659 entreprises avaient signé l'ICOC, dont environ un tiers d'entreprises britanniques.

(v) nous avons tenu compte de l'activité commerciale dans des États en situation de conflit et fragiles ou dans des pays affectés par des niveaux élevés de violence criminelle, dans le cadre de la **Stratégie de renforcement de la stabilité outre-mer (Building Stability Overseas Strategy)**. Les entreprises exerçant leurs activités dans ces environnements difficiles ont un rôle important à jouer pour contribuer à la stabilité, à la croissance, au développement, à la prospérité et à la protection des droits de l'homme. Nous soutenons la mise en œuvre de L'Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales dans les zones à déficit de gouvernance. Nous continuerons également à aider à développer (et à suivre sa mise en œuvre) le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Le Gouvernement continuera également à encourager des normes plus strictes dans la chaîne d'approvisionnement du diamant.

(vi) nous avons continué à apporter un **soutien financier au Pacte mondial des Nations Unies**, un mécanisme mondial qui incite à, et permet aux entreprises de, faire concorder leurs activités et stratégies avec dix principes universellement acceptés dans le domaine des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

(vii) nous avons investi en 2012-13 750 000 GBP, tirées du budget du **programme des droits de l'homme et de la démocratie** du FCO, dans des projets promouvant les UNGP et nous prévoyons un niveau similaire de dépenses en 2013-2014.

Nouvelles actions planifiées

Le Gouvernement entreprendra les actions suivantes pour renforcer la mise en œuvre de ses engagements au titre du Pilier 1 des UNGP :

(i) Développer des partenariats avec d'autres pays cherchant à mettre en œuvre les UNGP. Nous avons déjà un partenariat d'étroite collaboration avec le **Gouvernement de la Colombie** concernant la mise en œuvre dans les deux pays, dans le contexte de la déclaration conjointe de novembre 2011 sur les droits de l'homme, par le Premier ministre et le Président Santos.

(ii) Commencer la certification des sociétés de sécurité privée britanniques, sur la base de la norme britannique convenue pour les entreprises du secteur non maritime, en collaborant avec le Service d'accréditation du Royaume-Uni (UKAS) pour faire progresser le processus de certification, en veillant à ce que ce processus inclue des conseils éclairés en matière de droits de l'homme. Nous conviendrons également cette année d'une norme pour les entreprises du secteur privé maritime. Nous poursuivrons notre collaboration avec les gouvernements, l'industrie et les ONG de Suisse, d'Australie et des États-Unis, en vue d'établir un **mécanisme international de suivi de la conformité** avec le Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité (ICOC). Nous interviendrons auprès des clients étatiques et non étatiques en les invitant de manière pressante à s'engager à passer des contrats **uniquement avec des sociétés du secteur privé qui s'efforcent d'obtenir une certification basée sur des normes reconnues par les organes de certification accrédités et d'obtenir la qualité de membre de l'association ICOC.**

(iii) Travailler avec les partenaires des **Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme** pour renforcer la mise en œuvre et l'efficacité des Principes volontaires et l'adhésion à ces principes, notamment par le biais de la présidence britannique de l'initiative commençant en mars 2014.

(iv) Examiner dans quelle mesure les activités des **entreprises détenues, contrôlées ou financées par l'État britannique**, ainsi que la passation de marchés et l'achat de biens et de services par l'État, sont exécutées dans le respect des droits de l'homme et faire des recommandations pour s'assurer de la conformité avec les UNGP.

(v) Conformément à la stratégie britannique en matière de cyber-exportations (UK Cyber Exports Strategy), élaborer des orientations visant à traiter les risques posés par les **exportations de technologies de l'information et des communications** qui ne sont pas assujetties à des contrôles à l'exportation mais qui pourraient avoir

des conséquences en matière de droits de l'homme, y compris pour la liberté d'expression en ligne.

(vi) Promouvoir de **nouvelles activités de projets** visant à mieux faire connaître et à traiter les conséquences négatives de l'activité commerciale, notamment pour les droits de l'homme au sein de groupes tels que les populations indigènes, les femmes, les minorités nationales ou ethniques, les minorités religieuses et linguistiques, les enfants, les personnes handicapées et les travailleurs migrants et leurs familles, en demandant à nos missions diplomatiques, dans les pays où existent de telles préoccupations, de se pencher sur ces questions.

(vii) S'assurer que les **ententes facilitant l'investissement outre-mer** par les entreprises du Royaume-Uni ou de l'UE incorporent la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme et ne portent pas atteinte à la capacité du pays hôte à s'acquitter de ses obligations internationales relatives aux droits de l'homme ou à imposer les mêmes réglementations environnementales et sociales sur les investisseurs étrangers que celles que ce pays impose aux compagnies nationales.

(viii) **Intervenir auprès des États étrangers**, y compris pas le biais de contacts ministériels, de nos ambassades et de hauts-commissariats, pour appuyer une large mise en œuvre, au niveau international, des UNGP et d'autres instruments internationaux appropriés, notamment les principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT et les huit conventions fondamentales qui les incarnent, ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

(ix) Travailler auprès des partenaires de l'UE à la mise en œuvre des UNGP dans tous les États membres et au niveau international, en commençant par l'engagement pris par les États membres dans le **Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie** d'élaborer leurs propres plans nationaux avant la fin 2013.

(x) Appuyer le **Groupe de travail des Nations Unies** sur la question des droits de l'homme et des grandes entreprises transnationales et d'autres entreprises commerciales, dans leur rôle de faire progresser l'adoption des UNGP et élaborer des orientations et les meilleures pratiques (notre contribution a été de 100 000 GBP en 2012).

(xi) Donner des instructions à nos ambassades et aux hauts-commissariats, pour qu'elles appuient les **défenseurs des droits de l'homme** travaillant sur des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, conformément aux directives de l'UE sur les défenseurs des droits de l'homme.

3. Responsabilité des entreprises du Royaume-Uni concernant le respect des droits de l'homme

Attentes du gouvernement à l'égard des entreprises

De nombreuses entreprises ont déjà établi le lien entre leurs activités commerciales et le respect des droits de l'homme ; nombreuses sont celles qui ont déjà des politiques de droits de l'homme imbriquées dans leurs objectifs et leurs opérations. D'autres entreprises, qui considèrent les droits de l'homme comme un domaine qui leur est peu familier, s'emploient déjà à résoudre certains problèmes liés aux droits de l'homme, mais en leur attribuant des noms différents, tels que les normes du travail, l'hygiène et la sécurité ou la non-discrimination.

Les UNGP guident l'approche que les entreprises britanniques devraient adopter pour respecter les droits de l'homme, où qu'elles exercent leurs activités. Tels sont les principes essentiels de cette approche :

- **se conformer à toutes les lois applicables** et respecter les droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, où qu'elles exercent leurs activités ;
- **chercher des manières d'honorer les principes** des droits de l'homme reconnus à l'échelle internationale, lorsqu'elles sont confrontées à des exigences conflictuelles ;
- **traiter comme une question de conformité aux lois** le risque de causer ou de contribuer à des violations flagrantes des droits de l'homme, où qu'elles exercent leurs activités.
- adopter des politiques appropriées de devoir de diligence **visant à identifier, éviter et atténuer les risques en matière de droits de l'homme** et s'engager à effectuer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre ;
- **consulter les personnes qui seraient susceptibles d'être affectées**, à tous les stades de la conception et de la mise en œuvre d'un projet, d'une manière qui assure une participation libre et éclairée et tienne compte des barrières linguistiques et autres obstacles potentiels à l'engagement efficace, en accordant une importance toute particulière aux populations indigènes et à d'autres groupes, notamment les femmes et les filles ;
- souligner l'importance du comportement, conformément aux UNGP, dans leurs **chaînes d'approvisionnement** au Royaume-Uni et à l'étranger. Des mesures

appropriées pourraient comprendre des arrangements contractuels, des formations, le suivi et le développement des capacités ;

- adopter ou participer à d'efficaces **mécanismes de réclamation** qui soient transparents, équitables et prévisibles, afin de permettre des voies de recours à l'encontre de toutes conséquences défavorables sur les droits de l'homme qu'elles pourraient causer ou auxquels elles pourraient contribuer ;
- être **transparentes** à propos des politiques, activités et conséquences et signaler les problèmes et risques relatifs aux droits de l'homme de la manière appropriée dans le cadre de leurs rapports annuels.

Le Gouvernement soutient l'approche énoncée dans les UNGP et est déterminé à aider les entreprises à les mettre à exécution. Ces principes devraient être au cœur des activités fondamentales d'une entreprise ; ils sont de nature différente de la philanthropie ou de l'investissement social. La responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme existe indépendamment des capacités des États et/ou de leur volonté d'assumer leurs propres obligations en matière de respect des droits de l'homme. Nous reconnaissons que différentes entreprises auront besoin d'adopter différentes manières de procéder pour intégrer cette approche, que la mise en œuvre sera progressive et en particulier que cette mise en œuvre devra être compatible avec les limitations des ressources dont disposent les petites et moyennes entreprises. Nous reconnaissons également que les entreprises doivent agir conformément aux lois locales, qui peuvent parfois être un obstacle à l'exercice de leurs activités conformément aux droits de l'homme. Dans de telles situations, nous attendons des entreprises qu'elles agissent conformément au second principe résumé ci-dessus et nous répondrons aux demandes d'aide lorsque les entreprises auront des difficultés à concilier des exigences conflictuelles.

Mesures prises pour appuyer la mise en œuvre des UNGP

Pour aider les entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard du respect des droits de l'homme, nous avons à ce jour :

(i) **publié ce plan d'action**, énonçant les mesures prises par le Gouvernement et les attentes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous nous efforcerons de communiquer clairement et de façon homogène sur cette politique par l'intermédiaire des ministres, des attachés commerciaux et des fonctionnaires du Royaume-Uni qui nouent des contacts avec les entreprises, ainsi que sur les sites Internet du Gouvernement et les pages des médias sociaux, y compris ceux de nos ambassades et des hauts-commissariats.

(ii) pris des mesures pour nous assurer que, à compter du 1^{er} octobre, une clarification de la Loi sur les sociétés de 2006 signifie que les dirigeants des entreprises incluent les questions relatives aux droits de l'homme dans leurs rapports annuels ;

(iii) développé, dans le cadre d'une collaboration entre le FCO et l'UKTI, l'**Overseas Business Risk (OBR) service** (service des risques des entreprises outre-mer), qui fournit des informations à propos des environnements d'affaires dans les pays où l'UK Trade and Investment (UKTI) a une présence, pour veiller à ce que cet organisme inclue des informations sur les droits de l'homme spécifiques au pays ainsi que des liens vers les UNGP et d'autres outils et principes directeurs d'intérêt ; <http://www.ukti.gov.uk/export/howwehelp/overseasbusinessrisk/countries.html>

(iv) actualisé la boîte à outils du gouvernement relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« **Business and Human Rights Toolkit** ») – un guide d'orientation détaillé à l'intention des responsables officiels - en fonction des UNGP et nous l'avons portée à l'attention de tous les responsables officiels concernés, notamment par le biais de cours de formation que nous organisons à l'intention du personnel du FCO et de l'UKTI ;

(v) donné des instructions à nos ambassades et hauts-commissariats afin qu'ils collaborent avec les gouvernements hôtes, les entreprises locales et britanniques, les syndicats, les ONG, les défenseurs des droits de l'homme, les universitaires, les avocats et d'autres experts locaux, pour que nous puissions aider à informer les entreprises des **risques auxquels elles sont confrontées en matière de droits de l'homme** ;

(vi) apporté notre soutien aux **mécanismes** d'organisation de réunions qui mettent en contact des représentants des entreprises et de la société civile afin de favoriser les mesures pratiques, par exemple, l'initiative sur le commerce éthique (Ethical Trading Initiative) ;

(vii) financé une **plate-forme en ligne** - en 6 langues - fournissant des orientations et des informations sur les UNGP, grâce auxquelles les entreprises peuvent partager leurs résultats fructueux et préconiser les meilleures pratiques. <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home>

Autres actions planifiées

Nous accomplirons les actions suivantes :

(i) **Nous continuerons à élaborer des directives gouvernementales** de telle sorte qu'elles soient accessibles et utiles, en particulier pour les PME. Nous

travaillerons avec les associations des secteurs d'activité concernés et d'autres groupements d'entreprises. Par ailleurs, nous indiquerons des directives spécifiquement conçues pour aider les PME, telles que celle-ci, qui est disponible au haut-commissariat à l'égalité et aux droits de l'homme (Equality & Human Rights Commission), au site suivant :

<http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/here-for-business/human-rights-matter-to-business/>

et la Commission européenne à :

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf

(ii) **Nous encouragerons les associations professionnelles/groupements sectoriels d'entreprises à élaborer des directives** appropriées au secteur d'activité de leurs membres, sur le développement des politiques et processus en matière de droits de l'homme, y compris le devoir de diligence. Il existe en ligne des directives génériques en ce sens, par exemple au Centre des ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (Business & Human Rights Resource Centre). Certaines directives spécifiques au secteur existent également : le Conseil international des mines et métaux a par exemple produit un guide à l'intention des sociétés minières sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme. La Commission européenne a produit pour sa part des directives sur les technologies de l'information et des communications (TCI), le pétrole et le gaz et les secteurs d'emploi et de recrutement ;

<http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/index>

(iii) **favoriser le dialogue entre les dirigeants d'entreprise, les parlementaires et la société civile** sur la mise en œuvre d'ordres du jour relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et partager des exemples de bonnes pratiques ainsi que des exemples de situations dans lesquelles leur absence a engendré des difficultés pour les entreprises.

(iv) nous avons donné des instructions à nos missions diplomatiques leur demandant de **faire part de nos préoccupations aux autorités locales** dans des situations dans lesquelles les entreprises connaissent des problèmes dans la mise en œuvre de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme, en raison de l'incompatibilité des lois locales avec le droit international sur les droits de l'homme.

4. Le gouvernement du Royaume-Uni et l'accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme résultant de l'activité d'une entreprise

Le Royaume-Uni a une culture de sensibilisation aux droits de l'homme et à leur protection – dont l'essentiel a pour origine notre cadre législatif décrit plus haut - et nous disposons d'une grande diversité de mécanismes de voies de recours. Nous reconnaissons que les voies de recours peuvent inclure des excuses, la restitution, la réhabilitation, la compensation financière ou non financière et des sanctions punitives, ainsi que la prévention du préjudice, par exemple, par le biais d'injonctions ou de garanties de non-récidive.

Le Royaume-Uni considère son propre apport d'options de voies de recours comme un élément important de l'ensemble des voies de recours. Des mécanismes de réclamation fondés sur un contact entre les parties concernées sont également une option importante. Ceci doit être effectué par le biais d'une procédure interne de règlement des réclamations ou par le biais de l'arbitrage, de l'adjudication, de la médiation, de la conciliation et de la négociation. De tels services peuvent faire l'objet de conseils ou peuvent être offerts par des cabinets indépendants de règlement des litiges, par un médiateur, par le « bureau de conseils des citoyens » (Citizens' Advice Bureau), par l'autorité gouvernementale de réglementation dans certains secteurs, ou par le service de conseil, de conciliation et d'arbitrage (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS).

Finalement, le Point de contact national (PCN) du Royaume-Uni examine les allégations de non-conformité par les entreprises britanniques en fonction des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le PCN cherchera à faciliter une entente entre les parties. Toutefois, lorsque cela n'est pas possible, des conclusions indiquant si l'entreprise a effectivement agi de manière incompatible avec les principes directeurs sont publiées et mises à la disposition du public. <http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint>

Actions visant à ce que le Gouvernement favorise l'accès aux voies de recours

Nous accomplirons les actions suivantes :

(i) **nous diffuserons les enseignements tirés de l'expérience acquise en 2012 par le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Londres (LOCOG).** Le LOCOG a mis au point un processus éclairé par les UNGP pour prendre en charge les plaintes et les réclamations liées à l'application de son code d'approvisionnement durable (Sustainable Sourcing Code) par les partenaires commerciaux, en particulier relativement aux conditions de travail dans les usines approvisionnant les parrains, les concessionnaires et les fournisseurs.

(ii) nous chargerons des équipes de l'UK Trade and Investment (UKTI), dans les marchés dans lesquels elles exercent leur activité, de **conseiller les entreprises du Royaume-Uni sur l'établissement de mécanismes de réclamation ou sur leur participation à ces réclamations**, pour ceux qui sont potentiellement affectés par leurs activités et de collaborer avec les autorités locales, dans des situations où des actions ultérieures engagées par l'État sont justifiées pour procurer une voie de recours efficace.

(iii) **nous encouragerons les entreprises à étendre à leurs opérations outre-mer leur pratique interne au Royaume-Uni consistant à fournir des mécanismes efficaces de réclamation**, en les adaptant lorsque cela est nécessaire, conformément à la situation locale, en consultation avec les parties intéressées. Ceci s'applique également aux mécanismes d'arbitrage/de médiation des litiges par le biais de leur secteur d'activité ou des organisations collectives d'une industrie.

(iv) **nous soutiendrons des projets** par le biais du fonds pour le programme relatif à la démocratie et aux droits de l'homme du FCO (Human Rights and Democracy Programme Fund) qui sont liés au travail sur les procédures de voies de recours dans d'autres pays, notamment :

- par l'aide aux États souhaitant développer leurs mécanismes de protection en matière de droits de l'homme et atténuer les obstacles aux voies de recours relevant de leur compétence ;
- par le soutien des efforts de la société civile et des syndicats en vue de l'accès à des voies de recours efficaces et de promouvoir la protection des défenseurs des droits de l'homme qui se consacrent activement à des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- par le soutien des efforts des entreprises consistant à mettre en place et à adopter des mécanismes efficaces de réclamation et à y participer.

(v) nous ferons en sorte que les options en matière de voies de recours au Royaume-Uni soient régulièrement examinées.

Actions visant à ce que les entreprises favorisent l'accès aux voies de recours

Le Gouvernement encourage les entreprises à examiner leurs procédures de réclamation existantes, pour veiller à ce qu'elles soient équitables, transparentes, compréhensibles, bien diffusées et accessibles à tous et qu'elles permettent que les réclamations soient résolues efficacement sans crainte de représailles. Il est également important que les entreprises exigent de leurs chaînes d'approvisionnement des bonnes pratiques similaires, en particulier dans les domaines dans lesquels des violations des droits ont été signalées.

5. Mise en œuvre et poursuite de l'élaboration du Plan d'action du Royaume-Uni

Cet article marque le commencement du travail engagé par le Royaume-Uni pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies. Nous sommes l'un des premiers États à produire un tel plan. Nous prévoyons que, avec la dynamique internationale relative à l'entreprise et aux droits de l'homme, nous verrons se développer de nouvelles idées et des meilleures pratiques. Nous suivrons étroitement ces questions et nous les utiliserons pour éclairer les futurs nouveaux développements de politiques. Nous ferons ceci de concert avec les représentants du gouvernement, des entreprises et de la société civile, en nous réunissant périodiquement pour suivre la mise en œuvre de ce plan et nous aider à le renouveler et à l'actualiser à l'avenir. Chaque année, nous ferons état des progrès réalisés, dans le Rapport annuel du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth, sur les droits de l'homme et la démocratie. Nous nous engageons à produire une version actualisée du plan d'action d'ici la fin 2015. Nous accueillons également les suggestions et les commentaires visant à éclairer notre travail à tout moment, de la part de toute partie intéressée. Ces suggestions et commentaires devront clairement comporter la mention « Business and Human Rights » et être envoyés à : HRDDenquiries@fco.gov.uk

Nous remercions l'ensemble des entreprises, des syndicats, des organisations de la société civile, des universitaires et d'autres personnes, notamment les collaborateurs dans l'ensemble du Gouvernement, qui ont contribué jusqu'à présent à ce travail et nous nous réjouissons à la perspective de continuer à travailler avec eux à l'avenir.

6. Références

Ci-dessous est présentée une liste non exhaustive des différents mécanismes destinés à la promotion des bons comportements d'entreprise, ainsi que les services gouvernementaux qui y mènent :

Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth (FCO)

Principes directeurs des Nations Unies : l'obligation de l'État en matière de protection des droits de l'homme, la responsabilité des entreprises à l'égard du respect des droits de l'homme et l'amélioration de l'accès aux voies de recours. Cette approche reconnaît que tous les acteurs – États, entreprises et société civile, ont un rôle à jouer. <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme : établis en 2000 pour fournir des directives aux entreprises du secteur de l'extraction en matière de pratiques de sécurité responsables. <http://www.voluntaryprinciples.org/>

Processus de Kimberley : établi en 2002 pour lutter contre le commerce des diamants bruts destiné à financer des conflits armés, principalement en Afrique. Avec 75 pays participants, le Processus de Kimberley couvre environ 99 % de la production mondiale de diamants bruts. <http://www.kimberleyprocess.com/>

Code de conduite international des prestataires privés de services de sécurité : lancé en 2010 à titre de code de conduite volontaire qui avalise le cadre de travail « Protection, Respect, Voies de recours » et expose un ensemble de principes destinés aux sociétés de sécurité privées travaillant dans des environnements complexes. <http://www.icoc-psp.org/>

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque : directives, d'application volontaire, destinées à aider les entreprises à respecter les droits de l'homme et à éviter de contribuer aux conflits par le biais de leurs décisions et pratiques d'achat de minéraux ou de métaux. Ce Guide sur le devoir de diligence doit être utilisé par toute entreprise susceptible de s'approvisionner en minéraux ou en métaux provenant de zones de conflit ou à haut risque. <http://www.oecd.org/investment/mne/46740847.pdf>

Ministère du développement international (DFID)

Pacte mondial des Nations Unies : 5 300 entreprises de 130 pays sont à ce jour signataires de la mise en œuvre des 10 Principes sur les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption et présentent annuellement des rapports sur leurs activités. <http://www.unglobalcompact.org/>

L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE) : vise à renforcer la gouvernance en améliorant la transparence et la responsabilité dans le secteur des industries extractives. <http://eitransparency.org/>

Initiative pour le commerce éthique : alliance d'entreprises, de syndicats et d'organisations non gouvernementales travaillant en partenariat pour améliorer, dans le monde entier, la vie des travailleurs pauvres et vulnérables qui produisent ou cultivent des produits de consommation – depuis le thé jusqu'aux T-shirts, en passant par les fleurs et les ballons de football <http://www.ethicaltrade.org/>

Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale, Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) - <http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/> et, à paraître, les Principes de l'investissement agricole responsable (RAI), FAO/CFS.

Ministère des Entreprises, de l'Innovation et des Compétences (BIS)

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises>

/ Il s'agit de principes et de normes de comportements d'entreprise, d'application volontaire, dans des domaines tels que des droits de l'homme, la chaîne d'approvisionnement, l'emploi et les relations industrielles, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les gouvernements qui adhèrent aux Principes directeurs s'engagent à promouvoir la conformité des entreprises où qu'elles exercent leurs activités et également à mieux faire connaître les Principes directeurs et à mettre en œuvre les procédures relatives aux plaintes par le biais de l'établissement des Points de contact nationaux.

Point de contact national du Royaume-Uni :

<http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint>

examine les allégations de non-conformité d'entreprises du Royaume-Uni aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (voir Section 4 ci-dessus)

Autres Initiatives

Outil de l'OCDE de sensibilisation au risque destiné aux entreprises multinationales dans les zones à déficit de gouvernance :

<http://www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf>

Initiative pour la transparence dans le secteur de la construction :

<http://www.constructiontransparency.org>

Portail de la lutte contre la corruption dans l'entreprise :

<http://www.BusinessAntiCorruption.com>

Principes concernant les droits des enfants et les entreprises

http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/CRBP/Childrens_Rights_and_Business_Principles.pdf

Principes de l'Équateur : à paraître, les Principes révisés, qui sont actualisés pour inclure la référence aux droits de l'homme et en considération des Principes directeurs de Ruggie. (vérifier avec le Comité directeur des Principes de l'Équateur pour les derniers détails).

Sources d'informations non gouvernementales disponibles en ligne

Toute en ne faisant pas de recommandation et déclinant toute responsabilité en leur nom en tant que source d'informations, nous mentionnons néanmoins ce qui suit à titre de source d'informations généralement considérée comme étant hautement réputée dans le domaine relatif à l'entreprise et aux droits de l'homme :

Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, basé à Londres, - une organisation neutre, à but non lucratif - probablement le plus important référentiel en ligne d'informations sur les droits de l'homme dans l'entreprise et une source d'orientations, de recherche et d'études de cas.

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

Ce centre dispose également de la version complète des Principes directeurs des Nations Unies en sept langues.

<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Directives destinées aux entreprises sur l'élaboration des politiques et des processus

Liens vers des ressources concernant les directives sur l'élaboration des politiques et des processus en matière de droits de l'homme :

Conseil international des mines et métaux

<http://www.icmm.com/page/75929/integrating-human-rights-due-diligence-into-corporate-risk-management-processes>

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque

<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm>

Initiative pour le commerce éthique :

<http://www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/freedom-of-association-in-company-supply-chains>

Guide pratique sur le respect des droits de liberté d'association dans les chaînes d'approvisionnement