

PLAN NATIONAL D'ACTION
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES
PRINCIPES DIRECTEURS DES
NATIONS UNIES RELATIFS AUX
DROITS DE L'HOMME
ET AUX ENTREPRISES



SOMMAIRE

| | |
|--------------------------|----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| INTRODUCTION..... | 4 |

| | |
|--|----------|
| <i>PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES POUR LES DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES</i> | 7 |
|--|----------|

I – OBLIGATION DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT À L'ÉTAT ...12

Cadre international 12

| | |
|---|----|
| 1. L'Organisation des Nations Unies..... | 12 |
| 2. L'Organisation internationale du travail..... | 13 |
| 3. L'Organisation de commerce et de développement économique..... | 14 |
| 4. L'ISO | 15 |
| 5. La Francophonie | 15 |

Cadre européen 17

| | |
|---|----|
| 6. Le Conseil de l'Europe | 17 |
| 7. L'Union européenne | 17 |
| 8. Les accords de commerce et d'investissement..... | 19 |

Cadre national..... 23

| | |
|--|----|
| 9. La protection des droits de l'Homme et de l'environnement : une reconnaissance constitutionnelle..... | 23 |
| 10. Le renforcement de la législation | 23 |
| 11. Le Plan d'action « Administration exemplaire » et le « Plan national d'action pour les achats publics durables » | 26 |
| 12. La Plateforme nationale d'action globale pour la responsabilité sociétale des entreprises | 27 |
| 13. Le rôle des agences publiques..... | 26 |
| 14. Le renforcement de l'information et de l'analyse des risques..... | 33 |
| 15. Secteurs et droits de l'Homme..... | 34 |

II – RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME 40

| | |
|--|----|
| 1. L'élaboration de chartes | 42 |
| 2. La formation et l'information au sein des entreprises | 42 |
| 3. L'analyse des risques et l'évaluation des impacts..... | 43 |
| 4. La promotion des accords cadres internationaux..... | 46 |

| | |
|---|-----------|
| 5. Le rôle des représentants du personnel..... | 47 |
| 6. Le <i>reporting</i> | 49 |
| <hr/> | |
| III – ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS..... | 51 |
| 1. Mécanismes judiciaires..... | 52 |
| <i>Au niveau international</i> | 52 |
| 1.1. Le protocole relatif à la convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé..... | 52 |
| <i>Au niveau européen</i>..... | 52 |
| 1.2. La Cour européenne des droits de l'Homme..... | 52 |
| <i>Au niveau national</i>..... | 53 |
| 1.3. Les responsabilités civile et pénale | 53 |
| 1.4. Les procédures..... | 54 |
| 1.5. Le déni de justice | 58 |
| 1.6. Le droit d'alerte..... | 58 |
| 2. Mécanismes extra-judiciaires..... | 60 |
| <i>Au niveau international</i> | 60 |
| 2.1. Le Point de contact national de l'OCDE..... | 60 |
| 2.2. Mécanismes de contrôle de l'Organisation internationale du travail..... | 62 |
| 2.3. Le protocole facultatif se rapportant au Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels..... | 64 |
| 2.4. La Charte sociale européenne..... | 64 |
| <i>Au niveau national</i>..... | 65 |
| 2.5. Le défenseur des droits | 65 |
| 2.6. La mise en place de mécanismes de réclamation au sein des entreprises | 65 |
| <hr/> | |
| ANNEXE : Expression des positions respectives des différents pôles au sein de la plateforme pour la RSE | 60 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 69 |

INTRODUCTION

Les droits de l'Homme font partie des principes fondamentaux de la République française. La promotion des plus hauts standards de protection en la matière constitue un objectif fondamental de son action nationale, européenne et internationale.

C'est à ce titre que la France adhère aux Principes directeurs des Nations Unies pour les droits de l'Homme et les entreprises, approuvés par consensus par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies dans sa résolution 17/4 du 16 juin 2011 et s'engage à les mettre en œuvre, notamment à travers une politique de Responsabilité sociétale des entreprises dont elle est à l'avant-garde.

Ces Principes constituent une feuille de route à vocation universelle pour permettre de concrétiser les normes visant à responsabiliser les entreprises au regard des droits de l'Homme. Avec leur adoption unanime, une étape majeure a été franchie afin de traduire la prise de conscience que la mondialisation implique une responsabilité de l'ensemble des acteurs, non seulement publics mais aussi privés, qui doivent prendre en charge la planète et la société dans laquelle et de laquelle ils vivent, pour faire en sorte que le développement humain soit vraiment durable. L'actualité internationale ne fait que confirmer chaque jour la nécessité d'assurer le respect d'une responsabilisation de tous les acteurs, notamment depuis le drame du Rana Plaza qui doit entraîner un *aggiornamento* de l'action internationale de maîtrise de la mondialisation.

Dès janvier 2013, la France avait transmis à la Commission européenne un document préparatoire au Plan national français de développement de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), dans lequel elle avait présenté le respect des droits de l'Homme comme composante de son action en faveur de la promotion et du développement de la RSE aux niveaux européen et international. Le présent Plan d'action en est la concrétisation. Il constitue la réponse à la demande de la Commission européenne adressée à chaque Etat-membre d'élaborer un Plan d'action pour les droits de l'Homme, intégré ou complémentaire (en l'occurrence) au Plan d'action pour la RSE, et articulé avec ce dernier.

Méthodologie

Compte-tenu de l'importance qu'il accorde au sujet, le gouvernement français a sollicité formellement, le 21 février 2013, l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH) afin de préparer son plan d'action d'application des Principes directeurs des Nations Unies (PDNU).

Cet avis adopté par l'Assemblée plénière de la CNCDDH du 24 octobre 2013 a présenté un éventail très riche de recommandations en vue d'une mise en œuvre à un niveau élevé des Principes directeurs¹. La CNCDDH a proposé des pistes d'actions sur les piliers 1 – obligation de l'État de protéger les droits de l'Homme lorsque des tiers, notamment

¹ Le MEDEF précise qu'il n'était pas présent à l'assemblée plénière de la CNCDDH du 24 octobre 2013 au cours de laquelle l'avis a été adopté ; qu'en conséquence, ses amendements n'ont pas pu être intégrés.

des entreprises y portent atteinte et 3 – le droit des victimes à un recours effectif. Ces recommandations sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.cncdh.fr/fr/publications/entreprises-et-droits-de-lhomme> et sont reprises, pour celles qui n'étaient pas encore mises en œuvre, dans le cadre de ce Plan d'action.

Les propositions de la CNCDH ont été examinées attentivement dans le cadre d'un groupe de travail interministériel (Ministère des affaires étrangères et du développement international, Ministère de l'économie, Ministère des finances, Ministère du travail, Ministère de la justice, Ministère de l'environnement) animé par l'Ambassadrice chargée de la Responsabilité sociétale des entreprises. Ce groupe a ainsi distingué les recommandations qui lui semblaient avoir d'ores et déjà largement été mises en œuvre par le gouvernement et qui ce faisant pourraient être renforcées, celles qui pouvaient faire l'objet de propositions d'action complémentaires et enfin celles qui méritaient un examen ou une application dans un cadre plus pertinent, s'appuyant sur cet exercice pour alimenter à la fois l'état des lieux du sujet et les propositions d'actions à en déduire.

De son côté, la Plateforme nationale pour la RSE, créée à la demande des organisations représentatives des employeurs, des salariés et de la société civile et installée par le Premier Ministre en juin 2013 en tant qu'instance de dialogue et de concertation associant les différents acteurs de la société française (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...) et les représentants des pouvoirs publics (administrations centrales, parlementaires, collectivités territoriales...), avait engagé des travaux en la matière. Les premières recommandations qui en sont issues structurent également le Plan d'action français et ont nourri ses propositions.

Le document produit par le groupe de travail interministériel, basé sur les orientations de la CNCDH et de la Plateforme RSE ainsi que des auditions préalables menées dans le cadre des travaux antérieurs de la Plateforme avec les principales parties prenantes, a ensuite été soumis à consultation de la Plateforme, au sein de laquelle la CNCDH est elle-même représentée. Il a donné lieu à douze réunions du groupe de travail concerné (entre novembre 2015 et juin 2016). Le Plan national est donc le fruit d'un travail et d'un débat approfondis avec l'ensemble des parties prenantes.

Il avait été convenu avec elles que ne seraient retenues que les propositions faisant l'objet d'un consensus, sur lesquelles chacune pouvait donc s'engager à son application collective. Le Plan distingue celles qui sont déjà largement en cours, de celles à engager pour la suite. Il a néanmoins été décidé de mentionner les principales propositions émanant des pôles respectifs qui n'ont pu faire l'objet d'un accord général et qui figurent en annexe. Le point majeur de divergence porte sur la question du caractère volontaire ou contraignant des modalités d'encadrement de l'activité des entreprises multinationales. Le Plan établit d'ailleurs la distinction, lorsque cela était possible et pertinent, entre ces deux modalités, ainsi qu'entre mécanismes de contrôle juridictionnels (par un juge national ou international) et extra-juridictionnels. L'ensemble de ces propositions a été soumis après nouvelle consultation interministérielle à la validation du Premier Ministre.

Le document ci-après constitue donc le Plan national d'Action français pour les Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les entreprises. Il a été transmis à la Commission européenne en complément et en cohérence avec le *Plan national d'actions prioritaires pour le développement de la RSE*, qui a également fait l'objet d'une contribution de la Plateforme RSE mandatée par le Premier Ministre et qui sera publié de façon distincte. Il reprend la trilogie des « Principes de Ruggie » (protéger, respecter, remédier), en présentant pour chacun des trois piliers les principes eux-mêmes, les



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

recommandations émises par la CNCDH et par la Plateforme RSE, puis l'action déjà menée en France et enfin les propositions d'action pour renforcer cette application.

Le suivi et l'évaluation du Plan national d'action pour les droits de l'Homme et les entreprises et des résultats des actions engagées seront assurés par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), assimilée à une autorité administrative indépendante, conformément à la recommandation du groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Sa mission portera sur l'évaluation de la politique mise en œuvre, qui fera l'objet d'un rapport périodique.

**PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES POUR LES
DROITS DE L'HOMME ET LES ENTREPRISES**

Principe 1. Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'Homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes et, lorsqu'elles se produisent, d'enquêter à leur sujet, d'en punir les auteurs, et de les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires.

Principe 2. Les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'Homme dans toutes leurs activités.

Principe 3. Pour remplir leur obligation de protéger, les États sont tenus :

a) d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'Homme, ou qui ont cet effet, et, périodiquement, d'évaluer la validité de ces lois et de combler les éventuelles lacunes;

b) de faire en sorte que les autres lois et politiques régissant la création et l'exploitation courante des entreprises, comme le droit des sociétés, n'entravent pas mais favorisent le respect des droits de l'Homme par ces entités;

c) de fournir des orientations effectives aux entreprises sur la manière de respecter les droits de l'Homme dans toutes leurs activités;

d) d'inciter les entreprises à faire connaître la façon dont elles gèrent les incidences de leur activité sur les droits de l'Homme, et de les y contraindre, le cas échéant.

Principe 4. Les États devraient prendre des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection contre les violations des droits de l'Homme commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics tels que des organismes de crédit à l'exportation et des organismes officiels d'assurance ou de garantie des investissements, y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme.

Principe 5. Les États devraient exercer un contrôle adéquat afin de satisfaire à leurs obligations internationales en matière de droits de l'Homme lorsqu'ils s'assurent par contrat auprès d'entreprises de services qui peuvent avoir une incidence sur l'exercice des droits de l'Homme, ou s'ils légifèrent en la matière.

Principe 6. Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales.

Principe 7. Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'Homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes :

a) établir des relations avec les entreprises aussitôt que possible pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'Homme que présentent leurs activités et relations commerciales, et à en atténuer les effets ;

b) fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels ;

c) refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'Homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation ;

d) veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'Homme.

Principe 8. Les États devraient veiller à ce que les ministères, les organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'Homme et les observent lorsqu'ils remplissent leurs mandats respectifs, notamment en fournissant à ces entités les informations, la formation et le soutien voulus.

Principe 9. Les États devraient maintenir une marge d'action nationale suffisante pour satisfaire à leurs obligations en matière de droits de l'Homme lorsqu'ils poursuivent des objectifs politiques à caractère commercial avec d'autres États ou des entreprises, par exemple par le biais de traités ou de contrats d'investissement.

Principe 10. Les États, lorsqu'ils agissent en qualité de membres d'institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial, devraient :

a) s'efforcer de garantir que ces institutions ne restreignent pas les capacités de leurs États membres à remplir leur obligation de protéger les droits de l'Homme ni n'empêchent les entreprises de respecter ces droits ;

b) encourager ces institutions, dans le cadre de leurs mandats et de leurs capacités respectifs, à promouvoir le respect des droits de l'Homme par les entreprises et, le cas échéant, à aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes des droits de l'Homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation ;

c) s'inspirer des Principes directeurs pour promouvoir une compréhension commune des problèmes et faciliter la coopération internationale pour traiter la problématique des entreprises et des droits de l'Homme.

Principe 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.*

Principe 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.*

Principe 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.*

Principe 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.*

Principe 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.*

Principe 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.

Principe 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.

Principe 25. *Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif.*

Principe 26. *Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.*

Principe 27. *Les États devraient fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires efficaces et appropriés, en plus des mécanismes judiciaires, dans le cadre d'un système étatique complet de réparation des atteintes aux droits de l'Homme commises par les entreprises.*

Principe 28. Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises.

Principe 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.

Principe 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.

Principe 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) *transparentes* : 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.

I – OBLIGATION DE PROTÉGER LES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT À L'ÉTAT

La France contribue au renforcement des droits de l'Homme et des normes sociales et environnementales à tous les niveaux : international, européen, national, avec une protection tant au niveau constitutionnel que législatif et réglementaire.

Au niveau international, la France adhère à tous les instruments établissant le cadre du respect des droits de l'Homme par les entreprises, dans toutes les enceintes compétentes (ONU, OIT, OCDE, UE, Conseil de l'Europe, ISO...).

Sur le plan diplomatique, la France a nommé dès 2008 un ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises.

« Les défis du développement durable se situant de plus en plus haut dans l'agenda international, la responsabilité sociale des entreprises (RSE), définie comme la façon dont les entreprises intègrent les Objectifs de développement durable dans leurs pratiques en veillant à la maîtrise de leurs impacts sur la société tout en étant à l'écoute des attentes de celle-ci, fait l'objet de négociations dans un grand nombre d'enceintes. »².

CADRE INTERNATIONAL

1. L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

1.1. La liste des instruments auxquels la France est partie prenante en matière de droits de l'Homme est consultable sur le site du Haut-Commissariat aux droits de l'Homme de l'ONU : http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=62&Lang=EN

Parmi ces instruments onusiens, ceux auxquels les normes internationales en matière de RSE font le plus souvent appel sont réunis dans ce qu'il est convenu d'appeler la « Charte internationale des droits de l'Homme », qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), le Pacte International pour les droits civils et politiques (PIDCP) et ses deux Protocoles facultatifs, ainsi que le Pacte international pour les droits économiques,

² Extrait, voir : <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-economique-et-commerce-exterieur/peser-sur-le-cadre-de-regulation-europeen-et-international-dans-le-sens-de-nos/focus-l-engagement-de-la-france-pour-la-responsabilite-sociale-des-entreprises/>

sociaux et économiques (PIDESC). De cette charte ressort que les Etats ont l'obligation de protéger les droits de l'Homme dans leur indivisibilité (note : Déclaration de Vienne de 1993), sur leur territoire mais aussi à l'étranger.

1.2. Par ailleurs, la France est l'un des pays les plus engagés dans le Pacte mondial des Nations Unies (Global Compact), avec plus de 900 entreprises françaises aujourd'hui adhérentes au Pacte Mondial, soit le 2^{ème} réseau au monde. Cette large initiative internationale d'engagement volontaire en matière de responsabilité sociétale a connu un véritable engouement de la part des entreprises françaises et ce, avant même l'adoption des PDNU en 2011.

1.3. En outre, bien que n'ayant pas voté en faveur de cette initiative, la France assiste, en tant qu'observateur, aux travaux du « groupe intergouvernemental des Nations Unies chargé de l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'Homme », établi en juin 2014 par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies. Elle a participé aux deux premières réunions, et a été ralliée en 2016 par l'Union européenne qui avait conditionné sa participation à un certain nombre de paramètres nécessaires à la crédibilité du processus.

1.4. Lors du Sommet sur le développement durable du 25 septembre 2015, les Nations Unies ont adopté l'Agenda 2030, un ensemble de 17 [Objectifs de développement durable](#) (ODD). Les ODD engagent tous les Etats membres de l'ONU, dont la France. Il s'agit d'objectifs mondiaux visant à mettre fin à la pauvreté, à lutter contre les inégalités ainsi qu'à faire face au changement climatique. Ce programme se base sur la poursuite des huit [Objectifs du millénaire pour le développement](#) (OMD).

Les entreprises sont clairement incitées à prendre des mesures s'attachant à contribuer à l'atteinte de ces 17 objectifs et à en rendre compte à travers leurs rapports de gestion.

1.5. Par ailleurs, la France assure la Présidence du « Groupe des amis du paragraphe 47 de la déclaration de Rio + 20 », qui vise à promouvoir le rapportage développement durable, devant permettre de mieux prendre en compte le respect par les acteurs économiques des normes sociales, environnementales, de bonne gouvernance et de droits de l'Homme. Ce groupe a milité avec succès pour le renforcement et l'universalisation de cet instrument dans les Objectifs de développement durable.

1.6. Enfin elle a accueilli en décembre 2015 la COP 21 de la Convention des Nations Unies pour la lutte contre le changement climatique, au terme de laquelle un accord a été conclu visant à confirmer l'objectif de lutter contre le réchauffement climatique et de maintenir le seuil d'augmentation de la température terrestre en-dessous de 2°C.

Outre l'importance de ces négociations entre Etats, cette conférence mondiale a été l'occasion pour le secteur privé de manifester sa volonté de participer à cette lutte fondamentale pour l'avenir de la planète. Les engagements pris sur les enjeux globaux climatiques seront suivis avec vigilance notamment à travers le rapportage sur leurs actions.

2. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La France est le deuxième pays ayant ratifié le plus de Conventions de l'OIT, soit au total 127 conventions, dont les huit conventions fondamentales et les quatre conventions de gouvernance (prioritaires). Elle établit régulièrement des rapports d'application des conventions de l'OIT, soumis au contrôle de la Commission d'experts pour l'application des normes et des recommandations de l'Organisation, dont les observations et

recommandations sont prises en compte et intégrées pour faire évoluer la réglementation et les pratiques nationales. La France est particulièrement attachée à ce que l'OIT, à la source des normes internationales du travail, soit en capacité de porter une référence normative commune à travers une unicité d'interprétation des conventions. Elle soutient activement le processus de ratification universelle des huit conventions fondamentales de l'OIT. Elle appuie également depuis plusieurs années la nécessité de renforcer le système de supervision des normes.

Membre particulièrement active de l'OIT dont elle est un des membres permanents du Conseil d'administration, elle adhère et assure la promotion de l'Agenda pour le travail décent. Elle souscrit pleinement à la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et met en œuvre l'accord quadriennal de coopération France-BIT, y compris en contribuant à la déclinaison d'un volet RSE et en contribuant au programme *Better Work*.

3. L'ORGANISATION DE COMMERCE ET DE DEVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

La France adhère par ailleurs aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui ont été révisés en 2011 pour inclure les Principes directeurs des Nations Unies.

Le Point de contact national (PCN) français de l'OCDE – cf. *infra*, Partie III – est une instance de médiation avec un objectif de conciliation qui promeut et veille à l'application de ces principes. S'il ne dispose pas de moyens contraignants (notamment juridiques), le PCN français est l'un des plus actifs des 46 PCN existants et est particulièrement impliqué dans la promotion des Principes directeurs de l'OCDE : publication du rapport du PCN sur les suites à donner au drame du Rana Plaza³, organisation sous la présidence de la France et des Pays-Bas de la session ministérielle qui s'est tenue en juin 2014 en marge du Forum de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, contribution aux travaux du G7 en 2015 sur les chaînes de valeurs mondiales, réalisation de nombreuses actions de promotion des Principes directeurs et du PCN.

OECD Watch, coalition d'organisations non gouvernementales, a publié un rapport faisant un bilan des quinze ans d'existence des Points de contact nationaux sur les saisines effectuées par les ONG (qui représentent 50% des plaintes). Il met en lumière la nécessité de renforcer les mécanismes et les moyens des PCN afin d'améliorer leur efficacité et de permettre une véritable remédiation aux victimes constatées.

La France finance par ailleurs des actions de soutien à la mise en œuvre du guide de l'OCDE sur le devoir de vigilance pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Elle est également particulièrement active dans le groupe de travail pour l'élaboration d'un guide en matière textile, suite aux recommandations de son PCN en la matière.

³ Point de contact national français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, [Rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement](#), décembre 2013.

4. L'ISO

La France a activement participé aux travaux de l'organisation internationale de normalisation ayant mené à l'adoption de la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations. Cette norme ISO 26000 permet une compréhension commune du champ de la responsabilité sociétale même si elle n'est pas certifiable. Parmi les sept thématiques⁴ de l'ISO 26000, l'une est consacrée spécifiquement aux droits de l'Homme.

La notion de sphère d'influence, présente dans l'ISO 26 000 (article 2.9) est définie comme suit : « *un domaine, des relations politiques, contractuelles ou économiques à travers lesquelles une entreprise peut influencer les décisions ou les activités d'autres entreprises ou de personnes individuelles* ». Elle désigne l'aire d'exercice d'un pouvoir entendu comme la capacité pour une entreprise d'orienter les conduites et l'activité d'autres, sans remettre en cause leur autonomie juridique.

Enfin, la norme définit le devoir de vigilance comme une « *démarche globale, proactive d'identification, visant à éviter et atténuer les impacts négatifs sociaux, environnementaux et économiques, réels et potentiels, qui résultent des décisions et activités d'une organisation sur tout le cycle de vie d'un de ses projets ou activités* ».

Par ailleurs, la France a assuré – via l'association française de normalisation (Afnor) – le pilotage des travaux d'élaboration de la norme volontaire internationale ISO 20400 sur les achats responsables des entreprises et des administrations, qui a vocation à définir un socle minimal de référence contribuant à lutter contre les pratiques de dumping social et environnemental, et qui a fait l'objet d'un vote positif fin janvier ouvrant la voie à sa publication.

5. LA FRANCOPHONIE

A Québec en octobre 2008, lors de leur XIIe Sommet, les chefs d'Etat et de gouvernement francophones se sont solennellement engagés à « *promouvoir la responsabilité sociale/sociétale et environnementale de l'entreprise, notamment en encourageant les entreprises des pays membres de la Francophonie à adhérer aux instruments, normes et principes internationaux pertinents ainsi qu'en favorisant leur harmonisation* ».

Ainsi, la France promeut la responsabilité sociale et environnementale des entreprises qui a été insérée dans la déclaration finale du Sommet de 2008 et à nouveau lors du Sommet de 2014. L'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) pourrait être encouragée à coopérer avec les commissions nationales consultatives des droits de l'homme sur ces questions.

⁴ Les sept thématiques de l'ISO 26000 sont les suivantes : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et développement local.

PROPOSITIONS D'ACTION N°1

ACTIONS EN COURS :

- La France participe aux travaux du « groupe intergouvernemental des Nations Unies chargé de l'élaboration d'un instrument international contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'Homme », sous réserve que les paramètres définis avec nos partenaires de l'Union européenne soient pris en compte afin de veiller à ce que le processus respecte bien le consensus et l'intégrité des PDNU (application à toutes les entreprises, consultations de celles-ci, prise en compte des PDNU).
- Elle promeut avec le Groupe des amis du paragraphe 47 de la Déclaration de Rio + 20 le renforcement du rapportage des entreprises en matière environnementale, sociale et de gouvernance, notamment dans la mise en œuvre des Objectifs de développement durable adoptés le 25 septembre 2015.
- Elle incite les Etats à ratifier et appliquer les conventions, notamment fondamentales, de l'OIT, en utilisant pleinement le système de supervision des normes.
- Elle travaille à renforcer la prise en compte de la question du travail décent, de la sécurité au travail et des chaînes de valeur dans le cadre du G20, notamment en coopération avec la présidence allemande 2016-17, et à poursuivre les engagements sur les PDNU pris dans le cadre du G7 en 2015, ainsi que ceux de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en juin 2016 et dont un des trois thèmes était « Chaînes d'approvisionnement et travail décent ».
- Elle contribue activement aux activités de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, notamment les travaux sur la diligence raisonnable (textile, finance) et au renforcement des Principes directeurs à l'occasion du 40ème anniversaire (juin 2016 et au-delà).
- Elle agit, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, pour la mise en œuvre du PIDESC.
- Le gouvernement français et les entreprises s'engagent à prendre en compte les impacts de toutes leurs actions sur les populations des territoires sur lesquels ils interviennent, en France et dans le monde, conformément à l'obligation de protéger prévue par le PIDESC.
- Poursuivre la sensibilisation des ambassades à la vigilance sur le comportement des acteurs économiques français en termes de respect de droits de l'Homme et de l'environnement conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, à travers notamment le guide sur la RSE diffusé à tous les postes diplomatiques par le Ministère des affaires étrangères et du développement international depuis 2015.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Mise en œuvre des PDNU dans la lutte contre le changement climatique, suite aux engagements pris lors de la COP 21.
- Œuvrer en faveur d'un renforcement de la coopération entre l'OMC et l'OIT afin de permettre une meilleure intégration des normes sociales internationales pour des

procédés et des méthodes de production responsables (qui visent par exemple à lutter contre le travail des enfants et le travail forcé) dans un objectif de promouvoir un terrain équitable tout en tenant compte des cadres et réglementations existants.

CADRE EUROPEEN

6. LE CONSEIL DE L'EUROPE

La France a soutenu l'adoption d'une Résolution « Droits de l'Homme et entreprises » en 2010. Le Comité des ministres homme au début de l'année 2013, d'élaborer avant la fin de 2015 une déclaration politique soutenant les Principes directeurs des Nations Unies, ainsi qu'un instrument non contraignant, pouvant inclure un guide de bonnes pratiques, répondant aux lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs au niveau européen. La déclaration politique visant à soutenir les Principes directeurs des Nations Unies a été adoptée en avril 2014 et [la Recommandation CM/Rec\(2016\)3 sur les droits de l'Homme et les entreprises](#) a été adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 2 mars 2016.

En l'état, elle indique que :

« II. L'obligation de l'Etat de protéger les droits de l'Homme

13. Les Etats membres devraient :

- appliquer toutes les mesures jugées nécessaires pour exiger le respect des droits de l'Homme par toutes les entreprises exerçant des activités sur le territoire de leur juridiction ;*
- appliquer toutes les mesures jugées nécessaires pour exiger, le cas échéant, le respect des droits de l'Homme par toutes les entreprises domiciliées dans leur juridiction dans l'ensemble de leurs opérations à l'étranger ;*
- encourager et soutenir par d'autres moyens ces entreprises pour qu'elles respectent les droits de l'Homme dans l'ensemble de leurs activités.*

[...]

20. Les Etats membres devraient appliquer les mesures nécessaires pour encourager et, le cas échéant, exiger que :

- les entreprises domiciliées dans leur juridiction montrent une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme dans l'ensemble de leurs activités ;*
- les entreprises réalisant des activités commerciales significatives dans leur juridiction montrent une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme à l'égard de ces activités incluant des évaluations de l'impact sur les droits de l'Homme de projets spécifiques, selon la taille de l'entreprise ainsi que la nature et le contexte de l'opération ».*

Il est prévu de procéder à un bilan à mi-parcours de la mise en œuvre de cette recommandation dans les cinq années suivant son adoption.

7. L'UNION EUROPEENNE

La France s'est particulièrement mobilisée en faveur de la prise en compte de ces questions dans l'agenda européen et notamment pour l'adoption de la directive européenne sur le *reporting* extra-financier contraignant, que la France a activement soutenue tout au long des négociations⁵. Elle a également promu l'inclusion de normes sociales, environnementales et de gouvernance dans les accords commerciaux et d'investissement (*cf. infra 8*). Elle a contribué à l'adoption de conclusions du Conseil de l'UE sous présidence néerlandaise, soutenant l'application des Principes directeurs des Nations Unies sur les droits de l'Homme et les entreprises, ainsi que leur intégration dans la politique de développement.

En outre, dans le cadre de la proposition de règlement européen sur la traçabilité des minerais dans les zones de conflit⁶ la France soutient un projet de règlement ambitieux pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. Le règlement relatif à la diligence raisonnable sur les minerais de conflit a été voté en séance plénière par le Parlement Européen en mars 2017, après l'accord politique au Conseil intervenu en juin 2016. La France veillera à sa bonne mise en œuvre et à son évaluation rapide, en vue de le renforcer si nécessaire.

La France pourrait jouer un rôle pilote dans l'adoption d'un cadre commun européen sur un devoir de vigilance. Une initiative parlementaire « carton vert » a été lancée par l'Assemblée Nationale française en ce sens.

PROPOSITIONS D'ACTION N°2

ACTIONS EN COURS :

- Intégration de la dimension « droits de l'Homme » dans le rapportage extra-financier à la faveur de la transposition de la directive européenne 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations non financières relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

- Promotion de la notion de devoir de vigilance au niveau européen, en vue de l'adoption d'un cadre commun sur la base du cadre législatif adopté en France.

- Transposition de la directive européenne sur le secret des affaires en veillant à préserver le secret des affaires tout en assurant la nécessaire transparence des activités et des comportements des entreprises et la protection des lanceurs d'alerte agissant dans une optique d'intérêt général.

Le SGAE pourra appuyer ces travaux et relayer leurs diffusions, pour les ministères désignés comme chefs de file, afin de garantir la nécessaire coordination interministérielle s'agissant des sujets européens ainsi que leur instruction auprès des institutions européennes.

⁵ Voir la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes, JO L 330 du 15.11.2014.

⁶ Parlement européen, *Les minéraux de conflits. La proposition de règlement européen*, Briefing, février 2015

8. LES ACCORDS DE COMMERCE ET D'INVESTISSEMENT

Dans son avis de 2013, la CNCDH « rappelle l'impératif de cohérence qui doit guider la politique extérieure de la France et recommande, en application du Principe directeur n°10, que le Gouvernement soutienne et promeuve, au sein des institutions multilatérales traitant de questions économiques, commerciales et financières, les instruments précités, y compris contraignants, visant à garantir le respect des droits de l'Homme par les entreprises ».

La Plateforme RSE recommandait par ailleurs de :

« - Promouvoir la RSE et les droits de l'Homme dans les accords internationaux en matière de commerce, de financement et d'investissement

- Mieux associer les parties prenantes aux études d'impact préalables aux négociations commerciales au regard de la RSE

- Veiller à ce que les clauses sociales et environnementales soient intégrées et respectées dans le cadre des accords

- Renforcer le suivi et l'évaluation de ces accords »⁷

En faisant figurer des éléments propres à la Responsabilité sociétale des entreprises dans son rapport relatif à la stratégie du commerce extérieur et la politique commerciale européenne (décembre 2015), la France indique clairement que la RSE constitue une préoccupation prise en compte dans ses politiques commerciales.

Les dispositions prises par les Etats concernant l'accès à leur marché constituent un puissant levier pour protéger et soutenir les entreprises vertueuses en matière de respect des droits de l'Homme.

Toutefois, dans son avis du 24 juin 2016⁸ le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, « exprime sa préoccupation quant au manque d'attention apporté à l'impact sur les droits prévus par le Pacte dans les pays partenaires des accords commerciaux ou d'investissements bilatéraux et multilatéraux en cours de négociation ou conclus par l'Etat partie ou l'Union européenne. Le Comité est en particulier préoccupé de ce que les mécanismes de règlement de différends entre investisseurs et Etats prévus dans plusieurs accords pourraient réduire la capacité de l'Etat de protéger et de réaliser certains droits consacrés par le Pacte (art. 2(1)) ». En effet, la plupart des traités bilatéraux d'investissement et de plus en plus d'accords de commerce bilatéraux ou régionaux mettent en place des mécanismes de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE). Ce RDIE constitue une voie de recours devant un tribunal d'arbitrage pour un investisseur étranger lorsqu'il estime que l'État d'accueil ne respecte pas les dispositions du traité en question. Ce RDIE permet de faire condamner des États lorsqu'ils n'ont pas respecté leurs engagements (ex : discriminations sur le sexe, la religion, la nationalité..). En 2014, plus de 600 plaintes dans le monde avaient été recensées, sans compter les litiges qui demeurent confidentiels.

L'Union européenne et les États-Unis négocient depuis 2013 un traité de libre-échange et d'investissement appelé TTIP ou TAFTA dans lequel une clause de RDIE est insérée. Dans

⁷ Source : Rapport du Groupe de travail n°3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), de la Plateforme RSE, nov. 2014

⁸ Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de la France. Comité DESC E/C.12/FRA/CO/4

ce cadre, l'Union européenne propose de rompre avec le RDIE en instaurant une cour bilatérale de règlement des différends relatifs aux investissements (ou Système de cour d'investissement – Investment Court System), dans l'attente qu'une véritable cour multilatérale permanente soit établie. Cette réforme est défendue dans l'ensemble des négociations commerciales européennes et a d'ores et déjà été acceptée par le Canada et le Vietnam.

Les accords commerciaux européens incluent la responsabilité sociale des entreprises et le respect des conventions internationales sur l'environnement et le droit du travail. Les accords de libre-échange de l'Union européenne contiennent un chapitre dit « développement durable », qui contient des dispositions relatives au droit du travail et à la protection de l'environnement. Il intègre par ailleurs des références à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ces dispositions reprennent en grande partie les principales conventions multilatérales existantes (ex. : conventions fondamentales de l'OIT dans le domaine du droit du travail et accords multilatéraux environnementaux dans le domaine de l'environnement). Elles prévoient par ailleurs des mécanismes de coopération entre les parties pour avancer sur ces domaines. Enfin, les chapitres « développement durable » des ALE européens ainsi que les accords d'investissement contiennent deux importantes dispositions : l'une interdit aux parties de l'accord d'abaisser les réglementations sociales et environnementales dans le but de favoriser le commerce et d'attirer des investisseurs ; l'autre réaffirme le « droit à réguler » des Etats dans le domaine social et environnemental.

Les accords commerciaux européens contiennent depuis 2008 ces éléments qui sont désormais systématiquement intégrés dans les accords en cours de négociation, y compris bien entendu le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI). Le degré d'engagement en matière de normes sociales et environnementales peut être adapté par la Commission européenne au niveau de développement du pays.

Par ailleurs, la France a engagé la révision de son modèle d'accord de protection des investissements et envisage dans ce cadre-là de renforcer significativement les dispositions sur la responsabilité sociale des entreprises et relatives à la capacité à réguler de l'Etat dans les domaines social, environnemental, sanitaire et culturel, sur le modèle du projet porté au niveau européen.

Le traitement de ces sujets dans les accords de libre-échange présente, d'un point de vue français, encore certaines faiblesses :

- D'une part, les normes sociales et environnementales et les clauses sur les droits de l'Homme ne sont pas soumises au mécanisme de règlement des différends des accords d'Etat à Etat (*State-to-State Dispute Settlement, SSDS*). En cas de non-respect de ces normes, c'est un mécanisme de consultations entre l'Union Européenne et le pays tiers qui est sollicité, puis un comité d'experts qui se met en place pour proposer des solutions. Les accords commerciaux européens ne prévoient en outre pas de sanctions, comme peuvent le faire les accords américains, sur une liste cependant plus réduite d'engagements que celle de l'UE. Cette absence de sanction rend le dispositif peu contraignant.
- D'autre part, les standards sociaux et environnementaux ainsi que les clauses de respect des droits de l'Homme évoqués dans les accords commerciaux font l'objet d'une énumération des principales conventions internationales en matière de droit du travail et de protection de l'environnement, sans que les principales organisations internationales (PNUE, OIT, etc.) ne soient associées aux négociations, alors qu'elles assurent le suivi précis de la mise en œuvre de leurs conventions (*reporting* régulier

des pays parties etc.). Le mécanisme de suivi prévu par l'accord se constitue d'un comité chargé d'étudier la mise en œuvre du chapitre développement durable et qui se réunit au moins une fois par an. La société civile (ONG, associations) peut aussi exercer un rôle de lanceur d'alerte en cas de violation de ces réglementations, sans que cette faculté soit toutefois institutionnalisée. Les échanges avec la société civile sont généralement formalisés dans le cadre d'un forum annuel ou d'un comité consultatif qui rassemble des parties prenantes de divers horizons.

Garantir les droits de l'Homme et favoriser les pratiques vertueuses suppose que les coûts sociaux et environnementaux soient pris en compte dans le prix de revient. L'Union européenne condamne le dumping social et environnemental et la vente à perte. La France doit encourager au sein des instances internationales auxquelles elle participe la mise en place des moyens pour garantir une concurrence loyale et non faussée.

La France a émis différentes propositions en 2013 visant à améliorer la prise en compte des normes sociales et environnementales dans les accords commerciaux européens, qui sont toujours d'actualité⁹.

Ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

1. Mieux coopérer avec les organisations internationales intervenant dans le domaine du travail et de la protection de l'environnement (OIT, PNUD, PNUE, etc.). Certaines de ces organisations, notamment onusiennes, mènent des projets de coopération avec des pays avec lesquels l'Union européenne est engagée dans la négociation d'accords commerciaux. Certaines de ces activités de coopération sont orientées de telle sorte qu'elles concourent directement aux objectifs sociaux et environnementaux définis dans l'accord, comme c'est par exemple le cas dans certains pays qui viennent de conclure des accords commerciaux ou des pays bénéficiaires du SPG européen¹⁰.
2. Mieux évaluer les chapitres « développement durable » grâce à des bilans d'impacts rigoureux. Ces bilans d'impact doivent donner un tableau clair de la situation des normes sociales et environnementales dans les pays avec lesquels l'Union européenne s'engage dans des négociations. La France a fait un important travail pour revoir le manuel européen qui sert à la rédaction de ces bilans d'impact. Des progrès pourraient en résulter dans ce domaine.
3. Donner plus de poids à la société civile dans le suivi de ce chapitre : la participation de la société civile (ONG, syndicats), pourrait être institutionnalisée dans les accords commerciaux européens, au-delà des forums annuels déjà prévus par la Commission européenne, pour créer des véritables « lanceurs d'alerte » dénonçant les violations éventuelles des normes sociales et environnementales. Cette piste n'a pas été retenue par la Commission à ce stade.
4. Mieux appliquer les chapitres développement durable actuels en cherchant à renforcer les mécanismes de mise en œuvre. La France en novembre 2015 a saisi la

⁹ Propositions du Ministère français du commerce extérieur pour le renforcement des normes sociales et environnementales au niveau européen, remises à la Commission européenne en mars 2013.

¹⁰ Système de préférences généralisées : règlement européen qui permet l'octroi de préférences commerciales aux pays en développement sur la base de critères économiques (niveau de PIB) mais aussi sociaux et environnementaux (ratification de conventions internationales).

Commission européenne par un courrier du Secrétaire d'Etat au commerce extérieur à la Commissaire, Mme Cecilia Malmström, afin de demander de réfléchir à des modalités pour soumettre ce chapitre au règlement des différends de l'accord.

5. Mieux impliquer les entreprises en intégrant des éléments relatifs à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les chapitres « développement durable » de l'accord. Un court paragraphe est désormais inclus mais il mériterait d'être renforcé en faisant référence notamment aux grands textes internationaux en la matière (OCDE, en particulier).

PROPOSITIONS D'ACTION N°3

ACTIONS EN COURS :

- La France s'engage à promouvoir les Principes directeurs des Nations Unies dans ses relations d'échange avec les autres Etats et réaffirme son attachement à la hiérarchie des normes à l'occasion d'accords commerciaux d'investissement
- et à vérifier la compatibilité de tout accord de commerce ou d'investissements avec le droit international des droits de l'Homme (DIDH).
- A poursuivre les propositions faites à la précédente Commission européenne (en mars 2013) pour renforcer les normes sociales et environnementales dans les accords de libre-échange et le suivi de leur application, en liaison avec les partenaires européens soutenant cette démarche.
- A défendre un nouveau modèle européen de chapitre investissement dans l'ensemble des négociations commerciales de l'UE et transposer à terme cette approche dans les traités bilatéraux français afin de renforcer le droit à réguler des Etats et à réformer en profondeur les procédures de règlement des différends investisseurs-Etats.
- A contribuer au débat pour une véritable cour multilatérale permanente dédiée aux litiges d'investissement.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Veiller au respect des recommandations formulées par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, dans son avis du 24 juin 2016.
- S'engager à promouvoir la réalisation d'études d'impact ante et post-accord, conditionner tout accord de libre-échange à l'inclusion de clauses droits de l'Homme ainsi qu'à l'inscription des Principes directeurs des Nations Unies comme prioritaires dans le droit.
- S'assurer que les chapitres relatifs au développement durable des accords de libre-échange de l'UE soient contraignants et opposables au mécanisme de règlement des différends de l'accord.

- Favoriser les entreprises vertueuses en favorisant l'accès au marché français et européen aux biens et services produits dans des conditions respectant les droits de l'Homme.

- Initier une réflexion sur les conséquences du non-respect des droits de l'Homme et leur prise en compte dans les politiques de lutte contre la concurrence déloyale.

- Contribuer au débat pour la reconnaissance dans l'Union européenne de la notion de groupe de sociétés.

Le SGAE pourra appuyer ces travaux et relayer leurs diffusions, pour les ministères désignés comme chefs de file, afin de garantir la nécessaire coordination interministérielle s'agissant des sujets européens ainsi que leur instruction auprès des institutions européennes.

CADRE NATIONAL

9. LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ENVIRONNEMENT : UNE RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE

Outre les traités internationaux qui bénéficient d'une force supérieure, un certain nombre de ces principes ont été garantis au niveau constitutionnel, à travers la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen qui figure en Préambule et la Charte de l'environnement de 2004.

Celle-ci reconnaît un certain nombre de droits, dont le droit de chacun de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé (article 1^{er}), l'obligation des politiques publiques de promouvoir un développement durable et de concilier la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social (article 6) le droit de toute personne d'accéder aux informations relatives à l'environnement et de participer à l'élaboration des décisions publiques ayant une incidence sur l'environnement (article 7), ainsi que les principes de précaution et de prévention en matière environnementale.

Cette reconnaissance constitutionnelle justifie un certain nombre de normes qui s'imposent aux produits ouverts à la consommation mais ce dispositif peut être remis en cause du fait des accords de libre-échange.

10. LE RENFORCEMENT DE LA LÉGISLATION

Les récentes politiques publiques ont conduit la France à se doter de nouvelles dispositions législatives en faveur de la RSE.

- La France dispose depuis une dizaine d'années d'une législation imposant à l'ensemble de ses grandes entreprises de publier des informations détaillées sur leurs politiques en matière de RSE. La loi sur les nouvelles régulations économiques (NRE) de 2001 a obligé les sociétés cotées à publier dans leur rapport de gestion certaines informations à caractère social et environnemental. La loi du 12 juillet 2010, dite « Grenelle II », a renforcé substantiellement la transparence dans deux directions :
 - L'article 224 de la loi prévoit une mention dans le rapport annuel des sociétés de gestion des modalités de prise en compte dans leur politique d'investissement des critères environnementaux, sociaux, et de gouvernance.
 - L'article 225 de la loi, complété par le décret du 24 avril 2012, a accru sensiblement le nombre d'informations exigées des entreprises, étendu le champ de l'obligation de transparence aux sociétés non cotées dépassant certains seuils (notamment le seuil de 500 salariés)¹¹ et en imposant une vérification des informations publiées par un organisme tiers indépendant (OTI).
- La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015, par ses articles 70 IV° et 173 IV°, a ajouté aux obligations de *reporting* des entreprises la notion d'économie circulaire, et étendu le *reporting* relatif à l'impact sur le changement climatique de l'usage des biens et services qu'elles produisent. Un décret d'application a été adopté en août 2016¹² pour préciser ces obligations. La France a par ailleurs joué un rôle moteur dans le développement des obligations de transparence des entreprises au niveau européen. Elle a été le principal soutien au projet de directive sur l'obligation de *reporting* non-financier, publiée le 22 octobre 2014, et qui exige des grandes sociétés cotées européennes qu'elles publient un rapport sur leurs politiques en matière sociale, environnementale, de droits de l'Homme et de lutte contre la corruption. Elle a encouragé la Commission européenne à adopter une approche ambitieuse dans l'adoption des lignes directrices prévues par cette directive. La transposition de cette directive en droit interne, en voie de finalisation, viendra renforcer le dispositif de *reporting* relatif aux informations extra financières des entreprises.
- En matière de développement, la loi d'orientation et de programmation, adoptée le 7 juillet 2014, pose le principe selon lequel « *la politique de développement et de solidarité internationale prend en compte l'exigence de la responsabilité sociale et environnementale des acteurs publics et privés* ». « *La France promeut cette exigence auprès des pays partenaires et autres bailleurs de fonds* ». « *Elle encourage les sociétés ayant leur siège sur son territoire et implantées à l'étranger à mettre en œuvre les Principes directeurs énoncés par l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies* ». « *Les entreprises mettent en place des procédures de gestion des risques visant à identifier, à prévenir ou à atténuer les dommages sociaux, sanitaires et environnementaux et les atteintes aux droits de l'Homme susceptibles de résulter de leurs activités dans les pays partenaires* ».

¹¹ Les entreprises cotées ainsi que les entreprises non-cotées de plus de 500 salariés et 100 millions de chiffre d'affaires net (à l'exclusion des SAS, SARL, SNC, SCI et GIE) sont soumises à l'obligation de publication d'informations extra-financières.

¹² Décret n° 2016-1138 du 19 août 2016 pris pour l'application de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et relatif aux informations environnementales figurant dans le rapport de gestion des entreprises

- La loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale adoptée dans le cadre de la transposition de la Directive européenne sur le détachement des travailleurs qui vise à lutter contre le travail illégal et les fraudes au détachement de travailleurs. Elle instaure non seulement une obligation de vigilance, mais également (et au-delà de la directive elle-même) une responsabilité solidaire en cas de recours à des travailleurs détachés (elle précise la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants).
- La loi relative à l'Economie sociale et solidaire (ESS), adoptée le 21 juillet 2014, pose pour la première fois une définition du périmètre de l'Economie sociale et solidaire. La notion d'entreprise de l'ESS regroupe dorénavant les acteurs historiques de l'économie sociale – à savoir les associations, les mutuelles, les coopératives et les fondations – mais aussi de nouvelles formes d'entrepreneuriat social : les sociétés commerciales qui poursuivent un objectif d'utilité sociale, et qui font le choix de s'appliquer à elles-mêmes les principes de l'économie sociale et solidaire. Le périmètre ainsi défini représente 10 % du PIB et plus de 2,3 millions de salariés. Après le drame du Rana Plaza, la France souhaite donner la possibilité aux consommateurs de vérifier auprès des distributeurs, des fabricants et des producteurs, les conditions dans lesquelles sont fabriqués les produits qu'ils commercialisent en France. Ainsi, l'article 93 de la loi ESS, qui évoque la transparence sur les conditions sociales de fabrication d'un produit, est entré en vigueur le 1^{er} août 2014.

Pour flécher davantage d'achats publics en direction des entreprises socialement responsables, dont beaucoup appartiennent à l'Economie sociale et solidaire, et mieux utiliser les clauses sociales des marchés publics, l'article 13 de la loi ESS détermine le montant du seuil annuel d'achats publics au-delà duquel le pouvoir adjudicateur doit adopter un schéma de promotion des achats socialement responsables. Cet article est entré en vigueur le 1^{er} février 2015 (décret du 28 janvier 2015).

- L'article 11 de la loi ESS envisage la rénovation de l'agrément solidaire devenu « *agrément entreprise solidaire d'utilité sociale* » pour labelliser les entreprises les plus exigeantes socialement afin d'attirer des financeurs privés qui souhaitent donner un sens à leurs investissements, notamment via la part solidaire de l'épargne salariale. Il est entré en vigueur au 1^{er} trimestre 2015 après décret du Conseil d'État.
- Une loi relative au devoir de vigilance de sociétés mères et des entreprises donneuse d'ordre a été promulguée le 27 mars 2017. Elle demande l'établissement et la mise en oeuvre effective de plans de vigilance pour les sociétés qui emploient au moins cinq mille salariés sur le territoire national et au moins dix mille salariés en France et à l'étranger, sous peine d'amendes. Sont à prévoir des mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits de l'Homme et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

11. LE PLAN INTERMINISTÉRIEL D'ACTION « ADMINISTRATION EXEMPLAIRE » ET LE PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LES ACHATS PUBLICS DURABLES

Le 17 février 2015, le Premier Ministre a adressé aux ministres une instruction relative au plan interministériel « Administration exemplaire » 2015-2020, sur la base duquel chaque ministère devra bâtir un « plan ministériel d'administration exemplaire » (PMAE). Ces plans doivent déterminer les actions à mener d'ici 2020 en matière d'économies d'énergie, de mobilité durable, d'économies de ressources et de réduction des déchets, et de préservation de la biodiversité. Ils pourront aussi aborder les impacts sociaux et sociétaux dans le cadre d'une approche de responsabilité sociale et environnementale.

➤ La Politique d'achat public^{13 14}

Les cahiers des clauses administratives générales (CCAG), documents facultatifs selon l'art.15 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016, qui fixent les aspects généraux (et non les points particuliers) contractuels d'un marché (conditions d'exécution des prestations, de règlement, de vérification des prestations, de présentation des sous-traitants, délais, pénalités, conditions générales...) prévoient tous un article 6 « protection de la main d'œuvre et conditions de travail ». Il dispose que le titulaire du marché doit respecter les conditions de travail prévues par les lois et règlements du pays où la main d'œuvre est employée et par défaut les huit conventions fondamentales de l'OIT lorsqu'elles non pas été incorporées dans les lois et règlements du pays concerné.

Par ailleurs, le Plan national d'action pour les achats publics durables (PNAPPD) a pour vocation d'accompagner les services de l'État, les collectivités territoriales ainsi que les hôpitaux pour faciliter la prise en compte de l'achat durable dans le cadre de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 et du décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatifs aux marchés publics.

Le Plan national d'action pour les achats publics durables (PNAPPD) incite les acheteurs de l'État, et ceux des autres personnes publiques dans les territoires, à l'introduction de clauses sociales ou environnementales dans leurs marchés. Le PNAAPD fixe à cette fin des objectifs chiffrés tant sur les dispositions sociales que sur les dispositions environnementales. Elles peuvent se traduire par des exigences particulières dans le cahier des charges, par l'introduction de critères spécifiques dans la sélection des offres des fournisseurs, et/ou dans des clauses d'exécution en faveur du progrès social/environnemental et qui s'imposent au titulaire retenu. Le recensement (en nombre de marchés supérieurs à 90 K€ avec disposition) est effectué par l'Observatoire économique de la commande publique (OECF), lequel publie annuellement les résultats.

¹³ La CNCDH, dans son avis du 24 avril 2008, recommandait au Gouvernement de veiller à ce que la politique d'achat public de l'État et des collectivités territoriales, en France mais aussi au niveau européen et multilatéral, soit respectueuse des droits de l'Homme.

¹⁴ Pour plus d'informations voir : Plateforme RSE, Plan national d'action pour le développement de la RSE, partie III.5.d) développer et promouvoir les achats responsables (publics-privés).

Le nouveau cadre juridique des marchés publics attribue plusieurs moyens d'agir aux acheteurs contre les atteintes sociales et environnementales. Transposant l'article 57 de la directive 2014/24 du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics, le droit français exclut de tout marché tout opérateur économique qui aurait été condamné notamment pour fraude, corruption, traite et exploitation d'êtres humains (art. 45 de l'ordonnance n° 2015-899). L'art. 59 du décret n° 2016-360 impose à l'acheteur public de rejeter une offre irrégulière lorsqu'elle méconnaît la législation applicable notamment en matière sociale et environnementale. Transposant l'article 69 de la directive précitée, le décret précité attribue également cette attribution à l'acheteur qui établit que l'offre est anormalement basse parce qu'elle contrevient aux obligations applicables dans les domaines du droit de l'environnement, social et du travail établies par le droit français, le droit de l'Union européenne, la ou les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit de l'environnement, social et du travail (art. 53 de l'ordonnance précitée et art. 60 du décret précité). Cette obligation s'étend aussi aux sous-traitants (art. 62 de l'ordonnance précitée et art. 133 du décret précité). Enfin, au-delà de l'analyse des offres, l'article 18 de la directive 2014/24 demande à ce que les "États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics, les opérateurs économiques se conforment aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l'Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail".

12. LA PLATEFORME NATIONALE D'ACTION GLOBALE POUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Dans une lettre adressée au Premier ministre le 24 juillet 2012, seize organisations représentatives des employeurs, des salariés et de la société civile ont souhaité la création auprès de lui d'une « *Plateforme nationale de dialogue et de concertation [qui] associerait les différents acteurs de la société française ayant un intérêt pour la RSE (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...) et les représentants des pouvoirs publics (administrations centrales, parlementaires, collectivités territoriales...)* ». Sa mission prioritaire serait de préparer la réponse à la demande de la Commission européenne que chaque Etat-membre se dote d'un « plan ou liste d'actions prioritaires visant à promouvoir la RSE dans le contexte de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 ».

Le Premier ministre a répondu positivement à cette proposition et a installé la Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises le 17 juin 2013¹⁵.

La Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises est une instance de concertation multi-parties prenantes composée de cinq pôles : le pôle des organisations issues du monde économique, le pôle des organisations syndicales de

¹⁵ Voir : <http://www.strategie.gouv.fr/travaux/plateforme-rse/presentation-de-plateforme>

salariés, le pôle des chercheurs et des développeurs de la RSE, le pôle des institutions publiques et le pôle des organisations de la société civile.

PROPOSITIONS D'ACTION N°4

ACTIONS EN COURS :

- Engagement de l'Etat et des collectivités locales à promouvoir et respecter les PDNU dans l'ensemble de leurs activités à la fois en tant que législateur, employeur et producteur.
- Engagement de l'Etat à faire respecter par les entreprises dans lesquelles il a une participation les droits de l'Homme et de l'environnement.
- Assurer le respect des PDNU et autres textes internationaux reconnus dans les guides de déploiement des marchés publics, dans les politiques d'achats publics et dans la formation des acheteurs.
- Accompagner la mise en œuvre de la proposition de loi relative au devoir de vigilance des entreprises.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Engagement à pourvoir les services de l'Etat des moyens financiers et matériels permettant le contrôle de l'application des PDNU.
- Encourager la centralisation de ressources documentaires à destination des acteurs économiques, par exemple à travers une « Plateforme numérique entreprises et droits de l'Homme » afin d'en faciliter l'accès.

13. LE ROLE DES AGENCES PUBLIQUES

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommandait à l'Etat, « l'adoption de mesures visant à ce que le groupe COFACE et ses clients mettent en place un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme ». Elle soulignait que « les politiques et procédures en matière de diligence raisonnable de la COFACE devraient être rendues publiques, ainsi que les projets garantis par elle » et qu' « il serait par ailleurs souhaitable que le processus d'information et d'évaluation des impacts sur les droits de l'Homme des opérations garanties par la COFACE relève également du ministère des affaires étrangères et/ou du ministère de l'économie et des finances dont les services sont capables de fournir une analyse pour chaque pays en matière de respect des droits de l'Homme, en s'appuyant notamment sur les « informations aux voyageurs » qu'ils produisent ». Enfin, elle indiquait que : « le rapport annuel transmis par la France à la Commission européenne sur les activités de la COFACE (en application du Règlement (UE) 1233/2011) devrait faire l'objet d'un débat à l'Assemblée nationale et/ou au Sénat et de consultations avec la société civile ».

Elle recommandait par ailleurs « *que soit donné un rôle plus important aux représentants de la société civile et aux usagers des services susceptibles de faire l'objet de partenariats-public-privé (PPP) dans une dynamique de protection et de promotion des populations vulnérables. En effet, pour que les PPP soient utiles au développement, il est nécessaire que toutes les parties prenantes - Etat, représentants des communautés, usagers - soient informées et consultées aux différentes phases de leur élaboration* ». Elle ajoutait, « *par ailleurs, en application des Principes directeurs n°4 et n°6, l'Etat français devrait remplir, à travers son réseau d'aide au développement (AFD, PROPARCO, ministère de l'économie et des finances, ADETEF), son obligation de protection en imposant des cahiers des charges incluant des études d'impact exhaustives en matière de droits de l'Homme* ».

La Plateforme RSE préconisait de son côté, dans son rapport sur « *Les implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur* » (novembre 2014), de « *renforcer les mesures de diligence raisonnable de l'AFD et de COFACE, et les inviter à élaborer un mécanisme de traitement des plaintes vis-à-vis des bénéficiaires de leurs financements en cas de violation de droits fondamentaux* ».

➤ **Compagnie française d'assurance pour le commerce extérieur**

COFACE Garanties publiques agissant pour le compte de l'Etat applique d'ores et déjà de façon systématique les Recommandations du Conseil de l'OCDE sur des approches communes pour les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, ainsi que le devoir de diligence environnementale et sociale (Approches communes), négociés pour la dernière fois en 2012 dans le cadre du groupe crédit export de l'OCDE. Cette réglementation couvre toutes les transactions d'assurance-crédit de plus de deux ans de durée de crédit et requiert la mise en place d'une diligence raisonnable permettant de vérifier que chaque projet respecte à la fois la réglementation locale du projet et les standards internationaux de la Banque Mondiale et de la Société Financière Internationale. Elle permet d'avoir des normes communes et strictes entre les pays de l'OCDE et va bien au-delà des procédures requises par les Principes directeurs des Nations Unies, puisqu'une diligence raisonnable détaillée des impacts des projets sur les droits de l'Homme est requise par les Approches Communes de l'OCDE. Celles-ci prévoient également la publication, sur une base trimestrielle, de la liste des projets ayant fait l'objet de prise en garantie de plus de 10 millions d'euros et la publication ex-ante (un mois avant la transaction) sur les sites internet des agences de crédit des données sur les projets à fort impact. Des échanges avec la société civile sont régulièrement organisés à l'OCDE. Une étude d'impact détaillée est ainsi requise par *COFACE Garanties publiques* avant la prise en garantie des projets susceptibles d'avoir des conséquences fortes en matière de RSE (pollution, déplacements de population, etc.) et particulièrement en matière de droits de l'Homme. La commission des garanties, hébergée à Bercy et interministérielle, qui donne son feu vert au nom de l'Etat à la COFACE pour délivrer un financement public, étudie également ces impératifs. Les études d'impact sont publiées sur le site internet de *COFACE Garanties publiques* et des visites de sites industriels peuvent être demandées par l'organisme pendant une diligence raisonnable ou pendant toute la période de prise en garantie. Cette analyse renforcée conduit généralement à l'instauration de conditions suspensives particulières (covenants financiers) et de plans d'action détaillés afin de maîtriser les impacts sur les droits de l'Homme tout au long de la période de crédit. Les Approches communes de l'OCDE ne sont applicables qu'aux transactions d'assurance-crédit de plus de deux ans.

Par ailleurs, les entreprises qui sollicitent *COFACE Garanties publiques* reçoivent systématiquement une information sur les principes directeurs de l'OCDE. Dans leur

demande d'assurance-crédit, les entreprises doivent reconnaître avoir pris connaissance des principes directeurs de l'OCDE.

Un groupe d'experts techniques des agences de crédit à l'exportation est mandaté par le groupe crédit export de l'OCDE pour travailler sur la mise en œuvre des Approches Communes, notamment en matière de droits de l'Homme.

➤ Agence française de développement

Pour mémoire, la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale adoptée le 7 juillet 2014 (Article 8) dispose que « *la politique de développement et de solidarité internationale prend en compte l'exigence de la responsabilité sociale et environnementale des acteurs publics et privés* » et que « *les entreprises mettent en place des procédures de gestion des risques visant à identifier, à prévenir ou à atténuer les dommages sociaux, sanitaires et environnementaux et les atteintes aux droits de l'Homme susceptibles de résulter de leurs activités dans les pays partenaires* ».

Il établit aussi que « *le groupe Agence française de développement intègre la responsabilité sociétale dans son système de gouvernance et dans ses actions. Il prend des mesures destinées à évaluer et maîtriser les risques environnementaux et sociaux des opérations qu'il finance et à promouvoir la transparence financière, pays par pays, des entreprises qui y participent. Son rapport annuel mentionne la manière dont il prend en compte l'exigence de responsabilité sociétale* »¹⁶.

Ainsi, le groupe Agence française de développement (AFD) prend en compte les droits de l'Homme dans la sélection des projets qu'il finance et produit chaque année un rapport de responsabilité sociale des organisations (RSO) qui, conformément à la norme ISO 26000, inclut les droits de l'Homme. Le groupe AFD dispose d'une liste d'exclusions qui proscrit notamment le financement de projets impliquant du travail forcé, du travail d'enfants, des atteintes graves à l'environnement, la destruction du patrimoine culturel, la diffusion de propos discriminatoires ou anti-démocratiques et les activités minières diamantifères réalisées hors du processus de Kimberley.

Des « diligences obligatoires » sont formalisées dans les conventions de financement signées avec les partenaires et bénéficiaires et mentionnent obligatoirement le respect des conventions fondamentales de l'OIT. Sur le plan social, sont considérés tous les risques qui relèvent essentiellement du respect des droits fondamentaux de la personne humaine et qui sont visés par des normes, textes et conventions internationales reconnues.

Afin de renforcer cette politique, le groupe AFD a adopté un plan d'action RSO 2014-2016, élaboré avec les parties prenantes, internes et externes. Ce plan d'action prévoit en particulier d'accroître la transparence, par la consultation des parties concernées et la publication d'informations relatives aux projets financés, ainsi que les évaluations finales. D'autres informations sont disponibles sur demande, comme les études d'impact social et environnemental. L'AFD publie depuis 2015 sur un site d'*opendata*¹⁷ les données d'activité sur les projets qu'elle finance en s'appuyant notamment sur le cadre de redevabilité de

¹⁶ [Loi n° 2014-773 du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale \(1\) \(article 8\)](#)

¹⁷ [Opendata.afd](#)

l'Initiative Internationale sur la Transparence de l'Aide. Depuis janvier 2016, la publication de la totalité des financements souverains de l'agence est effective.

Pour les projets présentant les risques sociaux et environnementaux les plus importants, la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes est demandée au maître d'ouvrage pour recevoir à tout moment les alertes, questions, préconisations et requêtes de toute partie intéressée. Parallèlement, l'AFD et Proparco définissent l'architecture et l'organisation de dispositifs spécifiques de gestion des plaintes et réclamations en matière environnementale et sociale. Ces dispositifs permettront à un tiers impacté par un projet, financé par l'AFD ou par Proparco, de déposer une plainte pour des raisons environnementales (pollution, destruction de ressources naturelles, etc.) et/ou sociales (droits de l'Homme, accaparement des terres, déplacement forcé, etc.). Ces dispositifs sont effectifs depuis 2016.

Par ailleurs, l'AFD s'est engagée dans un processus de renforcement des exigences RSE de ses appels d'offre de travaux, afin de sélectionner et d'attribuer les marchés de travaux à des entreprises qualifiées et expérimentées dans la gestion de chantiers à fort impact environnemental et social. Le dispositif d'introduction des clauses environnementales et sociales renforcées dans les dossiers d'appel d'offre de marchés relatifs à des projets présentant des risques environnementaux et sociaux a concerné 22 marchés en 2015, soit un réalisé supérieur à l'objectif fixé de 16 marchés dans le Contrat d'objectif et de moyens 2014-2016 de l'Agence.

Pour le financement des opérations, l'AFD dispose d'un corpus de règles et procédures robustes pour évaluer les risques et impacts environnementaux et sociaux de chaque projet proposé à son financement. Des évolutions viennent d'être apportées à ces procédures pour renforcer leur portée avec désormais une référence explicite aux politiques de sauvegarde de la Banque Mondiale (Proparco continuant d'appliquer, pour sa part, les standards de la SFI).

L'article 5 du chapitre III de la loi d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale susmentionné et notamment la mise en place de mesures « destinées [...] à promouvoir la transparence financière, pays par pays, des entreprises qui y participent » n'est pour le moment pas appliqué. Il s'agit d'encourager les opérateurs financiers et les acteurs privés avec lesquels le groupe AFD et notamment Proparco s'engage, à publier des informations concernant leur chiffre d'affaires, leurs bénéficiaires, leur nombre d'employés et les impôts payés dans chacun des pays où ils sont implantés. Cette mesure, appelée « reporting pays par pays », est d'ores et déjà obligatoire pour les banques européennes.

PROPOSITIONS D'ACTION N°5

ACTIONS EN COURS :

COFACE

- COFACE Garanties publiques et le Ministère de l'économie et des Finances étudient actuellement la possibilité de mettre en place un module informatique permettant l'extension des contrôles, pour mettre en évidence secteurs d'activité ou pays sensibles, du moyen/long terme aux produits de court terme. Cette procédure permettrait d'assurer une conformité avec les Principes directeurs des Nations Unies à travers une revue de toutes les opérations d'assurance-crédit

permettant d'évaluer s'il existe un risque en matière de droits de l'Homme.

- Maintenir les efforts de visibilité et d'accès aux informations relatives à la *diligence raisonnable* environnementale et sociale - dont les droits de l'Homme - sur son site internet.

AFD

- Pour l'instruction des projets dans les industries extractives, veiller à l'adhésion des bénéficiaires des financements à l'ITIE, sans exclure de fait ceux qui respecteraient (sans adhésion formelle du pays d'origine) les principes de l'ITIE.

- Contribuer à la mise en œuvre d'une protection sociale universelle et à la promotion d'initiatives en vue du développement de l'emploi décent (création d'emplois décents et développement des compétences ; formation et transition vers des emplois durables), en cohérence avec le partenariat de l'AFD avec le Bureau International du Travail et les axes du partenariat BIT-France qui a été signé.

- Mettre en place un dispositif de gestion des plaintes et réclamations en matière environnementale et sociale.

- Renforcer les critères RSE et droits de l'Homme dans 80% des appels d'offres de travaux à fort impact environnemental et social à venir.

- Réduire les inégalités femmes – hommes dans les opérations financées par l'AFD¹⁸.

- Renforcer l'aspect « droits de l'Homme » dans les clauses sociales.

- S'assurer du respect de la politique à l'égard des « juridictions non coopératives ».

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

- Pour le financement des opérations, l'AFD et la Coface mettent en œuvre les moyens nécessaires pour sensibiliser les entreprises aux Principes directeurs de l'OCDE.

- A l'AFD, conditionner le financement d'une entreprise à la présence ou, à défaut, à l'engagement de mettre en place un reporting extra-financier et un plan de vigilance (RSE) relatifs aux projets, ou à la mise en application des standards du pays hôte ou internationaux.

¹⁸ Dans le cadre de son cadre d'intervention transversal sur le Genre, l'AFD s'est engagée à ce qu'au moins 50 % des opérations financées dans les états étrangers à l'horizon 2017 reçoivent la note 1 ou 2 du marqueur Comité d'Aide au Développement de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes (à l'exception des financements AFD apportés sous forme d'aide budgétaire globale ou sectorielle ou de ligne de crédit non affectée). En 2015, 39,4% répondaient à ces critères.

14. LE RENFORCEMENT DE L'INFORMATION ET DE L'ANALYSE DES RISQUES

L'Etat doit faire preuve d'exemplarité et appliquer les textes internationaux servant de cadre à la RSE, en particulier dans le domaine des droits de l'Homme. Pour cela, il mène des actions d'information et de formation sur la mise en œuvre des principaux textes internationaux relatifs à la RSE.

La France a notamment ratifié le 8 juillet 2002 la **Convention d'Aarhus** sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement. L'objectif de cette convention est de permettre à toute personne d'être informée, de prendre part aux décisions et d'exercer des recours en matière d'environnement. Le préambule de cette convention indique notamment « *qu'une protection adéquate de l'environnement est essentielle au bien-être de l'homme ainsi qu'à la jouissance des droits fondamentaux...* »¹⁹.

La Plateforme recommandait précédemment de :

« *Engager l'État dans un effort d'information, d'exemplarité et de suivi de la mise en œuvre des principaux textes internationaux servant de cadre à la RSE, en particulier dans le domaine des droits de l'Homme :*

- *Mener des actions d'informations et de formation sur la mise en œuvre des principaux textes internationaux relatifs à la RSE ;*
- *Intégrer la RSE aux études supérieures et à la formation continue ;*
- *S'assurer que les entreprises connaissent et respectent ces textes. »*

PROPOSITIONS D'ACTION N°6

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- **Réaliser des analyses croisées risques-pays et risques sectoriels :**
- **Mener une réflexion collective sur les analyses de risques**
- **Envisager la création d'une base de données couplant les informations des ambassades et celles issues d'autres sources (milieux d'affaires, organisations internationales, syndicats, ONG, etc.). »²⁰**
- **Elaborer et diffuser un document pédagogique synthétique comparant les principaux textes internationaux en mettant en œuvre des moyens adéquats, notamment sur les sites Internet des principales administrations concernées.**
- **Continuer à diffuser la brochure d'information et à sensibiliser les ambassades.**

¹⁹ [Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement \(Convention Aarhus\)](#)

²⁰ Source : Rapport du Groupe de travail n°3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs) de nov. 2014, §A et §D

- Former, notamment du personnel de l'Etat et de celui des collectivités locales, sur les responsabilités des entreprises vis-à-vis des droits de l'Homme et de l'environnement (écoles de commerce, écoles d'ingénieur, magistrature...).

15 . SECTEURS ET DROITS DE L'HOMME

Au-delà de la promotion et de la diffusion des normes RSE par les pouvoirs publics, une vigilance renforcée doit être exigée dans les secteurs les plus à risque et concernant les zones ou les produits les plus à risques.

PROPOSITIONS D'ACTION N°7

Tous secteurs :

- Renforcer la vigilance notamment dans les secteurs et les pays à risques en matière de droits de l'Homme.
- Inciter les entreprises françaises, en fonction de leur taille, à l'élaboration et la mise en œuvre effective de plans de vigilance.
- Capitaliser les constats du « *Rapport sur le secteur textile-habillement* » du PCN France et engager un travail de promotion et d'adaptation d'application de ses recommandations à tous les secteurs d'activité.

➤ **Le secteur agricole et alimentaire**

Conscients de l'importance stratégique de la sécurité alimentaire nationale et des opportunités économiques offertes par le secteur agricole, un certain nombre de pays et d'entreprises ont souhaité investir (et faciliter l'investissement) dans la production agro-alimentaire. Face à ces investissements massifs, impliquant souvent l'acquisition de terres à grande échelle, la communauté internationale a souhaité mettre en place des principes et directives pour encadrer ces projets. Deux initiatives majeures ont été lancées :

- Les Directives volontaires pour la gouvernance responsable des régimes fonciers (VGGT) applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale, adoptées en mai 2012 par le Comité de la sécurité alimentaire mondiale (CSA) ;
- Les Principes pour un investissement responsable dans l'agriculture et les systèmes alimentaires (RAI) adoptés par le CSA en octobre 2014, qui se fondent notamment sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

La France soutient et s'est fortement engagée politiquement, techniquement et financièrement dans l'adoption et la mise en œuvre de ces textes. Un « *Guide d'analyse ex ante des projets d'investissements agricoles à emprise foncière* » permettant de faciliter l'application de ces principes a été élaboré conjointement avec les acteurs de la coopération

française. La France a de plus participé activement à l'élaboration du « *Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables* ».

ACTIONS EN COURS :

- Inciter les Etats partenaires à appliquer les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers (VGGT) et les Principes pour un investissement responsable dans l'agriculture et les systèmes alimentaires (RAI).
- Intégrer les recommandations du « Guide d'analyse ex ante des projets d'investissements agricoles à emprise foncière » aux procédures de diligence foncières, sociales et environnementales de l'AFD.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

Veiller au respect des RAI et des VGGT par les acteurs économiques français à l'étranger. Des actions de formation sur la mise en œuvre de ces principes et directives seront mises en œuvre à destination du personnel de l'Etat (Ambassades et services économiques) et de ses opérateurs.

➤ **Le domaine du textile / habillement**

Suite au drame du Rana Plaza (effondrement d'une usine textile au Bangladesh en avril 2013) la Ministre du commerce extérieur de l'époque a saisi le Point de contact national français de l'OCDE d'une demande de clarification de la portée des Principes directeurs dans les chaînes d'approvisionnement des donneurs d'ordres et de recommandations visant à renforcer l'application des Principes directeurs de l'OCDE afin d'empêcher de telles défaillances à l'avenir.

Le Rapport du PCN, remis le 2 décembre 2013 à la ministre et publié sur le site du PCN, résulte d'un processus d'audition de l'ensemble des parties concernées. Il s'adresse à tous les acteurs et établit un schéma complet des mesures à mettre en œuvre pour assurer le contrôle d'une chaîne de valeur dans ce secteur. Ces recommandations ont été diffusées très largement, notamment à l'OCDE, à l'OIT, à l'UE, et ont été suivies par des rapports similaires établis par les PCN italien et belge.

Sur ces bases et sur nos instances, l'OCDE a mis en place un groupe de travail chargé d'élaborer un guide d'application des Principes directeurs dans le secteur textile, associant notamment les organisations internationales compétentes comme l'OIT, le secteur privé, la société civile, les PCN et des Etats. Ce guide devra établir les modalités de vigilance renforcée à mettre en œuvre dans ce secteur spécifique. L'OCDE a également prévu la mise en place d'une plateforme de dialogue et d'échange de bonnes pratiques.

L'Union européenne a également établi une plateforme multi-parties prenantes pour le textile.

Enfin le G7 a inscrit la question des chaînes de valeur à son communiqué sous présidence allemande, au Sommet d'Elmau en juin 2015, suivi d'une feuille de route adoptée par les Ministres des affaires sociales et du développement en octobre 2015. Si la portée se veut plus large, les mesures approuvées doivent dans un premier temps s'appliquer au secteur textile, notamment la création d'un « Fonds Vision Zero » destiné à renforcer la sécurité et prévenir les risques d'accidents du travail dans les pays producteurs.

Le PCN poursuit de son côté son travail pour concrétiser ses recommandations et aller au-delà, notamment en vue de l'harmonisation des référentiels d'audit et la mutualisation des audits des fournisseurs.

ACTIONS EN COURS :

- Poursuivre la dissémination du Rapport du PCN du 2 décembre 2013 et le suivi de la mise en œuvre de ses recommandations par la filière du textile et de l'habillement française et la grande distribution.
- Finaliser le guide de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement du textile, de l'habillement et de la chaussure.
- Promouvoir la mutualisation des audits par les donneurs d'ordres, à travers le groupe de travail mis en place par le Ministère du travail avec les acteurs concernés, en coopération avec l'OIT et en lien avec les initiatives à l'étude au sein de l'OCDE et de la Commission européenne.
- Examiner la possibilité de soutenir le fonds « Vision Zero » suite à la déclaration d'Elmau du G7.

➤ **Le domaine extractif**

Souvent considéré comme opaque et particulièrement exposé aux risques de violation des droits de l'Homme et de l'environnement, le secteur extractif fait l'objet d'une vigilance accrue, et est le champ d'initiatives spécifiques pour encadrer les risques propres au secteur.

La France prête une attention particulière aux initiatives multilatérales et européennes visant à renforcer le cadre juridique et normatif régulant les activités des entreprises du secteur extractif, en particulier dans les contextes de gouvernance fragile :

- Elle participe au suivi et contribue au financement de la mise en œuvre du *guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque*, qui constitue le standard international en matière de bonnes pratiques sur la façon dont les entreprises peuvent identifier et gérer les risques extra-financiers (financement de groupes armés, du terrorisme, violation des droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) dans leur chaîne d'approvisionnement en minerais.
- Egalement dans le cadre de l'OCDE, la France a participé au développement et à l'adoption du guide sur l'engagement des parties prenantes dans le secteur extractif. Ce guide formule des recommandations aux entreprises du secteur sur l'identification et la gestion des risques d'impact négatif de leurs activités sur les communautés concernées par les projets miniers.
- Elle est également active au sein de l'Union européenne, ainsi par exemple dans le cadre de la négociation du règlement sur les minerais provenant des zones de conflit, conclue le 22 novembre 2016. Elle a en outre joué un rôle moteur dans l'adoption du chapitre 10 de la directive comptable du 26 juin 2013 qui impose aux entreprises du secteur extractif une obligation de transparence par pays mais aussi par projet sur les

paiements qu'elles effectuent au profit des gouvernements des pays dans lesquelles elles opèrent, et a été un des premiers pays européens à la transposer.

- Enfin, la France s'est engagée, par la voix du Président de la République, à adhérer à l'Initiative pour la Transparence des Industries Extractives (ITIE) et la France a siégé en 2014-2016 en tant que représentante des pays européens soutiens de l'ITIE à son Conseil d'administration.

La mise en œuvre de l'ITIE contribuera à renforcer la transparence des flux financiers et permettra d'engager un dialogue tripartite entre l'Etat, les entreprises et la société civile sur l'impact social et environnemental de l'activité extractive sur le territoire national.

ACTIONS EN COURS :

- **Mettre en place un processus ambitieux pour la candidature de la France à l'ITIE.**
- **Sensibiliser les entreprises françaises sur les obligations leur incombant dans le cadre de l'exercice du devoir de vigilance sur les chaînes d'approvisionnement en minerais, sur la base des initiatives réglementaires pertinentes (OCDE, règlement européen minerais de conflit, loi interne sur le devoir de vigilance).**

➤ **Le secteur financier**

Le poids du secteur financier, au travers de ses activités de crédit, de gestion d'actifs et de financement de projet, lui confère une responsabilité particulière dans la promotion de pratiques de gestion responsables auprès des entreprises qu'il finance ou dans lesquelles il investit, et en particulier en matière de droits de l'Homme.

En France, les volumes concernés représentent 1 063 milliards de crédit²¹ (dont 303 pour les grandes entreprises), plus de 3 000 milliards d'actifs gérés pour compte de tiers²², dont 900 milliards investis dans les entreprises²³, et plusieurs centaines de milliards pour le financement de grands projets²⁴. L'effet de levier est par conséquent considérable. Par ailleurs, une décision du PCN norvégien du 27 mai 2013²⁵ a précisé qu'un investisseur devait, au même titre que toute entreprise, mener les diligences nécessaires, recommandées par les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en matière de respect et de protection des droits de l'Homme y compris dans le cadre d'une prise de participation minoritaire. L'OCDE a animé un groupe consultatif pluripartite sur la conduite responsable des entreprises dans le secteur financier et élabore

²¹ Mobilisés et mobilisables, Source : Banque de France (https://www.banque-france.fr/uploads/tx_bdfstatistiquescalendrier/2014-03-france-stat-info-credit-aux-entreprises-encours.pdf)

²² La gestion d'actifs peut être exercée soit pour compte propre, soit **pour compte de tiers**, c'est-à-dire par délégation, de la part de l'investisseur (privé ou institutionnel) auprès d'un intermédiaire financier, dont la société de gestion représente la forme institutionnelle la plus courante, de la gestion financière de ses capitaux/de son épargne.

²³ Données 2013, Source : AFG (http://www.afg.asso.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=4485&Itemid=310&lang=fr)

²⁴ Le financement de projet ou *Project finance* consiste à rassembler, combiner et structurer les divers apports de fonds nécessaires à des investissements de grande envergure (i.e. infrastructure de transport, nouveau complexe industriel, centrales de production d'énergie...), privés, publics ou mixtes, en s'assurant de leur viabilité financière.

²⁵ http://www.regjeringen.no/pages/36798927/nbim_final2.pdf

des recommandations destinée à expliciter la mise en œuvre des Principes directeurs dans ce secteur. La France a suivi ces travaux. Des recommandations sur la conduite responsable des entreprises pour les investisseurs institutionnels ont ainsi été établies.

L'un des instruments privilégiés mis en œuvre par la France à l'égard des sociétés a été celui d'une transparence renforcée au travers des obligations de reporting extra-financier.

Si, au plan international, un certain nombre d'engagements volontaires ont été pris par le secteur financier afin de promouvoir le respect des droits de l'Homme (Principes Equateur²⁶, l'Initiative Finance du PNUE²⁷, développement de la gestion ISR²⁸ sans oublier le Pacte Mondial²⁹), la France a mis en place un cadre réglementaire relativement pionnier, dans la mesure où il vise, par certaines de ses dispositions, spécifiquement ce secteur (loi Grenelle II du 12 juillet 2010).

ACTIONS EN COURS :

- Promouvoir en France comme en Europe les politiques d'investissements prenant en compte le devoir de vigilance mettant en avant les principes et les pratiques des investisseurs institutionnels.
- Promouvoir les initiatives et engagements pris par le secteur financier en particulier ceux relevant des principes de l'Équateur et du Thun-Group.
- Étudier l'extension du reporting ESG des investisseurs institutionnels en Europe aux questions des droits de l'Homme.

EXEMPLES DE PRATIQUES RESPONSABLES ETRANGERES :

Pays-Bas : instrument analyse des risques : www.csrriskcheck.com

²⁶ Les Principes de l'Equateur sont un référentiel du secteur financier pour l'identification, l'évaluation et la gestion des risques sociaux et environnementaux pour les opérations de financement de projet. Ils s'appuient sur les normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale et sur les directives générales et spécifiques au secteur d'activité financier, en matière d'environnement, de santé et de sécurité de la Société financière internationale.

²⁷ L'initiative finance du PNUE (UNEP-FI) est un partenariat global entre le PNUE et le secteur financier Plus de 200 institutions incluant des banques, des assurances et des gestionnaires de fonds, travaillent avec le PNUE pour comprendre les impacts des considérations sociales et environnementales sur la performance financière.

²⁸ "L'ISR (Investissement Socialement Responsable) est un placement qui vise à concilier, simultanément, performance économique et impact social et environnemental en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit leur secteur d'activité. En influençant la gouvernance et le comportement des acteurs, l'ISR favorise une économie responsable". En France, les encours ISR ont atteint en 2013 170 milliards d'euros.

²⁹ 1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme. / 2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Danemark :

- Le Portail sur les risques, de l'Institut danois pour les droits de l'Homme (2010) vise à identifier et à gérer les risques liés aux droits de l'Homme dans les pays où une entreprise est active ou entretient des liens avec des fournisseurs.
- Le GoCSR est une initiative similaire se concentrant uniquement sur le domaine du textile.

Suède :

- Le Ministre des finances a initié et dirigé la publication d'un rapport sur les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies, ayant pour objectif de faciliter aux entreprises publiques leur application de la politique de l'Etat

Royaume-Uni :

- *Business and Human Rights Toolkit* qui est un guide d'orientations détaillé à l'intention des responsables officiels et *Business and Human Rights Resource Center*
- Financement d'une plateforme en ligne fournissant des orientations et des informations sur les PDNU
- Soutien à une initiative pour le classement Droits de l'Homme
<https://www.gov.uk/government/news/jo-swinson-pledges-support-for-a-new-ranking-of-companies-human-rights-performance>

Suisse :

- Le Conseil Fédéral suisse a réalisé une modification importante de la législation sur les licences d'exportation afin de s'assurer que les technologies de surveillance qui pourraient être utilisés pour des violations des droits de l'Homme ne soient pas exportés depuis la Suisse. Suite à cet amendement législatif, les autorités suisses doivent rejeter les demandes d'exportation de technologies de surveillance s'il existe des motifs raisonnables de croire que celles-ci pourraient être utilisées à des fins de répression dans le pays de destination. <https://www.privacyinternational.org/node/589>

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

Les droits de l'Homme sont un enjeu fort pour les entreprises qui doivent les respecter et promouvoir leur respect partout où elles opèrent. La montée en puissance des initiatives internationales invitant les entreprises à assumer leurs responsabilités dans ce domaine va de pair avec une forte mobilisation des entreprises, notamment françaises, qui considèrent que le respect des droits de l'Homme est une condition de leur réussite durable.

Cependant, le respect des droits de l'Homme peut s'avérer très complexe dans certaines situations ou certains pays : absence de lois locales protectrices des droits de l'Homme ; lois ou pratiques locales en contradiction directe ou indirecte avec un principe figurant dans un texte reconnu internationalement.

Compte tenu de la complexité du sujet, les entreprises doivent donc poursuivre leurs efforts pour développer des outils et des bonnes pratiques en matière de respect des droits de l'Homme, tout au long de leurs chaînes de production. Il en va du respect de leurs obligations précédemment exposées mais également de la pérennité de leur activité et de leur image auprès de l'opinion publique et des investisseurs. Pour les aider dans ces démarches parfois complexes au plan logistique et financier, surtout pour les PME, les entreprises peuvent au besoin s'appuyer sur un grand nombre d'outils et être soutenues et accompagnées par l'ensemble des acteurs publics et privés. Ces ressources sont pour la plupart publiques, gratuites et peuvent être adaptées aux besoins des entreprises.

Les entreprises ont donc à leur disposition les moyens leur permettant d'être des acteurs majeurs de la promotion des droits de l'Homme, étant entendu que leur responsabilité de respecter les droits de l'Homme n'est pas exclusive de celle de l'Etat.

Les entreprises sont donc des acteurs importants de la promotion des droits de l'Homme, au côté des Etats auxquels elles ne peuvent néanmoins pas se substituer.

La Plateforme RSE recommandait en novembre 2014 aux pouvoirs publics d' « inciter les entreprises à s'engager publiquement à appliquer les principaux textes internationaux en matière de RSE ». Pour cela, elle proposait notamment les éléments suivants :

- « Effectuer un travail d'interprétation de ces référentiels sous l'égide de l'Etat en concertation avec les parties prenantes
- Inciter les entreprises multinationales à indiquer volontairement et publiquement leur adhésion aux Principes Directeurs de l'ONU et de l'OCDE, et leur demander de dire de quelle façon elles se proposent de les appliquer en leur sein
- Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des Accords-Cadres Internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l'Homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d'évaluation ex-post ».

Concernant la question du devoir de vigilance, la Plateforme RSE s'est entendue en mars 2015 sur les points suivants :

« Le devoir de vigilance (que certains proposent d'appeler procédures de diligence raisonnable exercées de manière volontaire et que d'autres souhaitent voir rendre obligatoire) dans les sociétés mères et donneuses d'ordre à l'égard de leurs filiales et sous-traitants est essentiel afin d'améliorer la prévention des risques en matière d'atteinte aux droits de l'Homme et à l'environnement.

Ce devoir de vigilance pourrait contenir les dispositions suivantes :

- La définition préalable du périmètre des droits fondamentaux visés ; à cet égard, la Déclaration universelle des droits de l'Homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne pourraient, notamment, en constituer le fondement.

- La fixation d'un seuil de taille de société ou de groupe à partir duquel les procédures de due diligence devraient s'appliquer.

- La définition du contenu opérationnel pour les sociétés de ces procédures de diligence raisonnable à travers un plan de vigilance en distinguant nettement le cas des filiales de celui des sous-traitants est nécessaire. La vigilance ne peut pas être du même ordre dans les deux cas. Ce plan de vigilance aurait pour objectif d'identifier et de prévenir les risques de violations des droits de l'Homme et d'atteinte à l'environnement, dans le cadre des activités d'une entreprise. Les travaux du PCN relatif à la filière textile-habillement pourraient constituer une des références utiles. Les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre devraient être rendues publiques par la société-mère ou donneur d'ordre, comme le demande la directive européenne sur la publication d'informations non financières ».

PROPOSITIONS D'ACTION N°8

ACTIONS EN COURS :

- Encourager et valoriser les engagements pris par les entreprises pour respecter les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'Homme.
- Encourager l'adhésion au Pacte mondial des Nations Unies ou à d'autres initiatives volontaires telles que l'ISO 26 000, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme, etc., qui jouent un rôle pour la diffusion des Principes directeurs des Nations Unies.
- Renforcer la formation des salariés sur les enjeux relatifs aux droits de l'Homme et entreprises.
- Suivre l'avis du Ministère des affaires étrangères et du développement international pour les entreprises opérant en situation de conflit / zones de haut risques.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Suivre la mise en œuvre et prendre les mesures d'application éventuelles de la législation prévoyant la publication par certaines entreprises de plans de vigilance

portant sur les risques associés aux filiales et aux sous-traitants tout au long de la chaîne de valeur

- **Contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable.**
- **Renforcer la prise en compte du respect des droits de l'Homme dans les critères d'achat.**
- **Promouvoir le dialogue social et l'expression des salariés dans toute la chaîne de valeur comme outils de renforcement des droits de l'Homme.**

1. L'ÉLABORATION DE CHARTES

Les chartes et codes de conduite sont des dispositifs volontaires considérés comme des documents créant une attente légitime pour les parties prenantes.

Les objectifs des chartes d'entreprises sont de :

- formaliser et rendre public l'engagement de l'entreprise de respecter les droits de l'Homme ;
- expliciter ses attentes à l'égard de ses salariés et de ses filiales et de ses sous-traitants.

Points clés de leur mise en œuvre :

- envoyer un signal fort et sans équivoque du plus haut niveau de l'entreprise ;
- s'engager à respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus et développer des engagements en adéquation avec les problématiques spécifiques de l'entreprise ;
- couvrir les relations avec les partenaires commerciaux et ne pas se limiter aux activités « directes ».

Outils existants :

- « A guide on how to develop a Human Rights policy » (en anglais) qui fournit des recommandations sur comment les entreprises peuvent développer et mettre en œuvre une « politique droits de l'Homme » (<https://www.unglobalcompact.org/library/22>) ;
- des exemples d'engagements en faveur des droits de l'Homme d'entreprises internationales sont recensés par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'Homme (<http://business-humanrights.org/en/company-policy-statements-on-human-rights>). The European Instrument for Democracy and Human Rights
- Charte à l'intention des entreprises françaises travaillant en Afrique adoptée à l'occasion du Sommet Afrique-France en 2010
- Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative – RAFI
- Initiative Yamana - Fibre Citoyenne

2. LA FORMATION ET L'INFORMATION AU SEIN DES ENTREPRISES

Il est essentiel que l'ensemble des collaborateurs soit sensibilisé à la RSE. En effet, parce qu'elle implique notamment de protéger, développer et valoriser le capital humain de toute

entité, la RSE s'appuie sur la formation. Cette dernière a toute sa place dans une démarche de développement durable, en permettant notamment aux personnes d'adapter leurs compétences aux évolutions du monde économique et professionnel, comme à celles de la société. Il faut aussi être attentif à l'orientation de l'effort de formation³⁰.

L'information, la sensibilisation, la formation et l'accompagnement aux enjeux de défense et de promotion des droits de l'Homme s'inscrivent aussi dans des dynamiques territoriales grâce à la mise en œuvre de partenariats innovants entre acteurs publics, privés et associatifs. Sur les territoires, des réseaux d'entreprises s'engagent ainsi pour les droits de l'Homme, pour les droits des femmes, des primo-arrivants, des travailleurs, des publics fragiles, etc. Ce sont des lieux de dialogue et d'actions multi-parties prenantes qui développent divers outils et initiatives adaptés aux pratiques et aux besoins des entreprises (TPE-PME-ETI-GE) grâce à des approches de co-construction.³¹

PROPOSITIONS D'ACTION N°9

ACTIONS EN COURS :

- **Poursuivre l'effort de formation notamment sur les fonctions « Achats », « Représentation du Personnel », etc.**
- **Pour inciter au respect de ces règles, des mesures pourront être étudiées avec les entreprises concernant les règles sur les produits autorisés à la consommation et à la vente dans les pays ayant ratifié les Principes directeurs des Nations Unies.**

Outils ou pratiques responsables existants :

- **Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH)**, association regroupant douze entreprises françaises de divers secteurs, a développé un e-learning et organise des formations d'une journée sur les droits de l'Homme en entreprise à destination des salariés : <http://e-dh.org/fr/formation.php> ;
- **Global Business Initiative on Human Rights (GBI)**, est une plateforme d'échanges regroupant 19 entreprises de divers secteurs présentes dans 190 pays, organise des ateliers d'apprentissage permettant aux entreprises de partager des connaissances sur le sujet droits de l'Homme (bonnes pratiques, outils, challenges, etc.) : <http://www.global-business-initiative.org/francais/> ;
- Intégration par certaines entreprises d'un module sur les droits de l'Homme dans les formations développement durable à destination de leurs dirigeants ; Organisation de formations spécifiques pour les acheteurs, les ressources humaines, les juristes, etc.

3. L'ANALYSE DES RISQUES ET L'ÉVALUATION DES IMPACTS

Les entreprises doivent prendre en compte la nature et la portée des impacts négatifs (réels ou potentiels) de leurs activités directes et indirectes - dans leurs relations d'affaires

³⁰ Voir rapport sur RSE et dialogue social de l'IGAS/CGDD de juillet 2013.

³¹ Voir par exemple le guide « [Agir contre les violences faites aux femmes – Guide pour les entreprises](#) » issu d'une collaboration entre acteurs publics, privés et associatifs français et européens.

notamment - sur les droits de l'Homme afin de décider des mesures à prendre pour les prévenir, y remédier ou les atténuer.

En pratique, les entreprises analysent leurs risques liés aux droits de l'Homme, par :

- l'utilisation d'outils d'analyse des risques externes (cf. *infra*) adaptés ou non par les entreprises ;
- l'identification des enjeux droits de l'Homme propres aux activités de l'entreprise ou au secteur ;
- des analyses spécifiques du risque pays, par la compilation des données disponibles externes ;
- des enquêtes de réputation et des audits des fournisseurs et autres parties prenantes.

Afin d'aider les entreprises à analyser les risques et à évaluer les impacts de leurs activités et à analyser les risques, de nombreux outils sont à leur disposition. Ils pourront au besoin être complétés avec le soutien des organisations patronales et autres parties prenantes pertinentes.

PROPOSITIONS D'ACTION N°10

ACTIONS EN COURS :

Les points clés de mise en œuvre de la maîtrise des risques sont de :

- mener des études d'impact pour de nouvelles activités, nouveaux projets, nouvelles relations commerciales, nouveaux pays... ;
- évaluer régulièrement les risques liés aux droits de l'Homme de toutes les activités de l'entreprise et adopter des plans d'actions de maîtrise des risques identifiés ;
- prendre en compte les enjeux spécifiques à l'activité, aux pays, aux relations commerciales.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Promouvoir la réalisation et la publication d'études d'impact volontaires, en veillant à l'intégration des parties prenantes concernées (le cas échéant par une consultation préalable, libre et informée des populations) et en particulier les titulaires de droits, pour les entreprises qui ne sont pas de fait soumises à l'obligation d'étude d'impact associée à un projet, et assurer le suivi de ces études.

Outils existants et pratiques responsables :

Outils d'auto-évaluation : le *Global Assessment Tool* (2010) du Global Compact et le *Human Rights Compliance Assessment 2.0* (2010) du Danish Institute for Human Rights permettent d'évaluer la conformité des pratiques d'une entreprise avec le Pacte mondial de l'ONU et les Principes de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'Homme.

Outils d'évaluation du risque pays : des données sur les lois nationales, les ratifications des traités et les pratiques existantes dans chaque pays peuvent être trouvées :

- sur le site « Human rights and business country guide » (en anglais) : <http://hrbcountryguide.org> ;
- sur les sites des organisations internationales : ONU (www.ohchr.org/EN/Countries/pages/HumanRightsintheWorld.aspx), OIT (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en) ;
- des rapports pays sur les droits de l'Homme sont rédigés annuellement par le département d'Etat américain : www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/ ; sur le site Maplecroft (payant), qui fournit des indices et des rapports de notation des risques en matière de droits de l'Homme pays par pays (www.maplecroft.com).

Réponses pratiques à des problématiques spécifiques :

- Le site « **Business & Human Rights Resource Center** » (www.business-humanrights.org) est une bibliothèque en ligne qui offre des liens vers un large éventail de documents de travail et d'outils conceptuels publiés par des entreprises, des ONG, des gouvernements, des initiatives sectorielles, des institutions. Un grand nombre d'outils sont disponibles par thèmes, par pays, par secteurs, ou par processus (politique, évaluation d'impact, formation, reporting, etc.).
- L'OIT met à disposition des entreprises un « **helpdesk** » qui fournit des questions/réponses pratiques, ressources et outils sur les thèmes des droits des travailleurs : discrimination, liberté syndicale, négociation collective, salaires et prestations, santé et sécurité au travail, travail forcé, travail des enfants... Il offre aussi un service d'assistance gratuit et confidentiel disponible pour les responsables d'entreprise et les travailleurs (www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm).
- « **Human rights and business dilemmas Forum** » (en anglais) : ce formulaire aide les entreprises à comprendre et résoudre les dilemmes en matière de droits de l'Homme qu'elles rencontrent en particulier dans les pays émergents. Pour chaque dilemme, il présente les normes internationales associées, les risques pour les entreprises, des études de cas, des suggestions pratiques et des ressources (<http://human-rights.unqlobalcompact.org>).

Au niveau européen :

- Site du Ministère des Affaires Etrangères
- Offre d'accompagnement de l'IDRH
- Communication de la Commission Européenne en date du 14 juillet 2015 relative à l'implantation des guides des pratiques des entreprises.
- Guides de la Commission européenne pour trois secteurs d'activité : emploi et agences de recrutement ; pétrole et gaz ; technologies de l'information
- Le *CSR Compass* (2005) est un outil d'auto-évaluation et de soutien des politiques de RSE des entreprises danoises, avec une attention particulière pour les PME et les entreprises œuvrant à l'international.
- Les outils de l'Institut danois des droits de l'Homme : *The Human Rights Compliance Assessment (HRCA)*, *The HRCA Quick Check* (version comprimée et gratuite du *HRCA*), *The China Business and Sustainability Check*....
- Le *Business anti-corruption Portal* : recrutement ; industries pétrolières et gazières ; TIC.

Au niveau sectoriel :

- Distribution : Initiative Clause Sociale (ICS)
- Electronique : Coalition de la Citoyenneté dans l'Industrie Electronique (EICC)
- Chimie : Together for Sustainability
- Finance : Principes de l'Equateur (EPFI)
- Pétrole et gaz : initiative Business and Human Rights Project de l'association internationale de l'industrie pétrolière et gazière sur les sujets socio-environnementaux (IPIECA)
- Télécommunications : Industry Dialogue

4. LA PROMOTION DES ACCORDS CADRES INTERNATIONAUX

Un accord-cadre international est négocié entre une société multinationale et une fédération syndicale internationale pour définir les droits des salariés des filiales du groupe, voire de ses sous-traitants dans le monde, ainsi que l'ensemble des engagements sociétaux ou environnementaux auquel les parties souhaitent se conformer. La plupart de ces accords prévoient aussi des mécanismes de suivi de leur application qui incluent la participation des syndicats. Il constitue un moyen de mettre en œuvre à l'échelle internationale des engagements dans le domaine des droits de l'Homme en associant les salariés et les organisations syndicales et de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes partout où elle opère. Les entreprises doivent être encouragées à négocier de tels accords.

Le nombre des accords-cadres internationaux signés au niveau mondial était de 112 en octobre 2015.

La France aura pour objectif d'augmenter sensiblement ce nombre d'ACM dans le cadre de ce plan d'action.

Pratiques responsables :

Une liste régulièrement mise à jour est accessible sur le site de l'ORSE et permet également d'accéder au contenu de ces accords :

http://www.orse.org/accords_syndicaux_sur_la_rse_au_niveau_mondial-52-226.html

PROPOSITIONS D'ACTION N°11

ACTIONS EN COURS :

- Inciter à généraliser et à renforcer le dispositif des Accords-Cadres internationaux incluant un certain nombre de critères en matière de respect des droits de l'Homme, des mesures garantissant un suivi régulier de leur mise en œuvre effective et un mécanisme d'évaluation ex-post.

5. LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommandait « *que les représentants du personnel et les syndicats soient informés et consultés et puissent faire connaître leurs commentaires dans le cadre de l'élaboration du rapport de gestion des sociétés* » puisqu'« *une telle participation renforcerait la crédibilité de ces rapports.* ». La CNCDH ajoutait que « *chaque entreprise soit dans l'obligation de signaler, pour chacune de ses entités et filiales, s'il existe une représentation syndicale ou salariale* ».

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a apporté des évolutions importantes en la matière en introduisant des représentants de salariés avec voix délibérative au sein des conseils d'administration des grandes entreprises françaises (ce qui leur permettra de discuter du contenu du rapport de gestion lorsque celui-ci sera soumis au conseil) et en renforçant l'information des salariés via une procédure améliorée d'information et de consultation des comités d'entreprise.

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu plusieurs dispositifs complémentaires pour améliorer l'information des salariés et renforcer le dialogue social dans l'entreprise et le groupe. Elle a instauré une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages. Pour préparer cette consultation, une base de données mettra à disposition des représentants des salariés toutes les informations utiles et celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise. Les informations devront être actualisées et présenter une dimension prospective appuyée sur des données ou des grandes tendances sur les trois années à venir. La mise à disposition de données sensibles et stratégiques pour l'entreprise s'accompagne d'une exigence stricte de confidentialité pour les représentants du personnel. Le Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économique et sociale et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, a été pris en application de l'article 8 la loi du 14 juin 2013 précitée. Ce décret précise que la base de données économique et sociale doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus et à compter du 14 juin 2015 dans celles de moins de 300 salariés. Les informations transmises de manière récurrente doivent être mises à la disposition des membres du comité d'entreprise dans la base de données aux plus tard le 31 décembre 2016.

En 2013, la CNCDH préconisait « *d'inclure les parties prenantes externes à l'entreprise dans les termes « toute personne intéressée » de l'article L238-1 du code de commerce permettant ainsi à ces personnes de saisir le juge des référés afin qu'il enjoigne à l'entreprise de communiquer des informations qu'elle n'aurait pas transmises dans son rapport « développement durable* ». »

En l'état actuel du droit, le juge des référés peut déclarer recevable l'action d'une partie prenante externe à l'entreprise (c'est-à-dire considérer que la partie prenante est, dans le cas l'espèce, une « personne intéressée » au sens de la loi). A noter qu'il existe différentes bases légales relatives aux lanceurs d'alertes : en matière de corruption article L 1161-1 du code du travail ; en matière de sécurité sanitaire de certains produits de santé article L 5312-4-2 du code de santé publique ; en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement article L 1351-1 du code de la santé publique et articles L 4133-1 et suivants du Code du travail ; en matière de conflits d'intérêts article 25 de la loi du 11 octobre 2003 ; en matière de lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière article L 1132-3-3 du code du travail.

Par ailleurs, un droit d'alerte économique spécifique aux comités d'entreprise existe (article L 2323-78 et suivants du Code du travail). L'article [L 2323-78](#) du Code du travail prévoit que « lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise » (Article [L 2323-78](#), alinéa 1 et 2). Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'Article [L 2325-23](#). Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Le comité d'entreprise a la faculté de faire connaître son avis sur le rapport de gestion et communication directement à l'assemblée générale.

PROPOSITIONS D'ACTION N°12

ACTIONS EN COURS :

- Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) pour qu'elles puissent garantir le respect des droits de l'Homme.

6. LE REPORTING³²

Les entreprises doivent assurer le suivi des mesures adoptées et rendre compte en externe de leur démarche en faveur des droits de l'Homme.

La directive européenne 2014/95/EU prévoit de consacrer le respect des droits de l'Homme comme un des piliers de la RSE. Ce point sera intégré dans le dispositif français de *reporting* au stade de la transposition de la directive. A noter que le cadre français prévoit déjà un item de *reporting* en matière de droits de l'Homme dans la partie réglementaire du Code de commerce. Le décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale accorde un traitement comparable des droits de l'Homme et des autres thématiques.

PROPOSITIONS D'ACTION N°13

ACTION EN COURS :

- Poursuivre la mise en place des indicateurs de suivi et communiquer de manière appropriée auprès des parties prenantes externes sur les engagements de l'entreprise et leur mise en œuvre en application des principes directeurs « entreprises et droits de l'Homme ».

ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE :

- Mettre en œuvre les dispositions issues de la transposition en droit français de la directive européenne sur le reporting extra-financier.

Le suivi de la performance des mesures adoptées par les entreprises concernant les droits de l'Homme et leur communication peuvent être assurés par :

- l'utilisation des indicateurs globaux existants ou sectoriels, ou la mise en place d'indicateurs spécifiques par les entreprises ; la formalisation de systèmes internes de reporting annuel sur les actions mises en œuvre ;
- l'intégration de points de contrôle dans les dispositifs de contrôle interne existants ;
- le suivi et le traitement des incidents relatifs aux droits de l'Homme ;
- le reporting externe annuel à travers les publications des entreprises.

Outils existants et pratiques responsables :

- Des entreprises publient des informations relatives aux mesures mises en œuvre en matière de droits de l'Homme et à leurs activités sur le site du « Business & Human Rights Resource Center » (www.business-humanrights.org).
- Indicateurs des lignes directrices G4 pour le reporting développement durable (Global reporting Initiative) : www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx
- « UN Guiding principles reporting Framework », Shift et Mazars : cadre de reporting droits de l'Homme basé sur les PDNU : <http://www.ungpreporting.org/>

³²Voir les travaux de la Plateforme RSE sur « [Comment améliorer la transparence et la gouvernance des entreprises](#) » (octobre 2014).



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

- « Human Rights Indicators for Business – HRIB », Danish Institute for Human Rights : base de données publique de 1000 indicateurs pour permettre aux entreprises et aux parties prenantes d'évaluer leurs politiques, procédures et pratiques en matière de droits de l'Homme (<http://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>)

III – ACCÈS À DES VOIES DE RECOURS

Dans son avis de 2013, la CNCDH recommande:

« Afin de mettre le droit français en conformité avec le principe directeur n°26, permettre une réelle responsabilisation des sociétés-mères pour des actes commis par leurs filiales à l'étranger.

- Mener une réflexion en vue de l'extension au domaine des droits de l'Homme de l'exception au principe d'autonomie juridique des entreprises, actuellement limitée aux questions environnementales.

- La responsabilité du fait d'autrui constitue un exemple de ce qui pourrait être utilisé en droit civil pour rendre responsable la société-mère en cas de violation des droits de l'Homme commise par ses filiales.

- En s'inspirant de l'obligation de prévention et de réparation dans le domaine de l'environnement, inscrire dans la loi une obligation de vigilance à la charge de la société-mère à l'égard de ses filiales visant à prévenir les violations des droits de l'Homme qui peuvent intervenir dans le cadre de ses activités.

- La responsabilité d'une donneuse d'ordre devrait également pouvoir être engagée pour des actions commises par sa sous-traitante, lorsqu'il est démontré que le rapport avec le partenaire commercial est de nature à l'influencer vers des activités plus respectueuses des droits de l'Homme.

- En matière pénale, qu'une réflexion soit menée par les autorités compétentes, au sujet de l'extension des compétences extraterritoriales des juridictions pénales françaises. Les juridictions françaises devraient pouvoir se reconnaître compétentes à l'égard de certains délits commis à l'étranger par une entreprise française sans être soumises à l'obligation de la double incrimination.

- En matière civile, étendre la notion d'extraterritorialité à la société-mère pour les violations des droits de l'Homme commises par sa filiale à l'étranger.

- Qu'un titre de compétence subsidiaire fondé sur le déni de justice soit mis en œuvre en matière civile, s'il est établi que l'Etat compétent pour connaître des actes dommageables de la filiale est dans l'incapacité ou n'a pas la volonté de mener à bien un procès.

- Que la France porte cette réflexion sur une plus grande responsabilisation en matière civile et pénale des entreprises pour leur activité internationale dans le cadre des discussions en cours au sein de l'Union européenne. »

1. MÉCANISMES JUDICIAIRES

AU NIVEAU INTERNATIONAL

1.1. LE PROTOCOLE RELATIF A LA CONVENTION N°29 DE L'OIT SUR LE TRAVAIL FORCÉ

Le protocole relatif à la convention n°29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé de 1930 a été ratifié le 7 juin 2016. La France est ainsi le cinquième pays à ratifier le protocole.

Ce protocole, adopté par la Conférence internationale du travail le 11 juin 2014 à Genève vient compléter la convention, qui compte parmi les instruments les plus ratifiés au sein de l'Organisation Internationale du Travail, pour prendre en compte les nouvelles formes de travail forcé.

Le protocole prévoit un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation des victimes. Il renforce également la coopération internationale en matière de lutte contre le travail forcé ou obligatoire. Le protocole met l'accent sur le rôle des employeurs et des travailleurs dans la lutte contre le travail forcé.

Cette ratification manifeste l'engagement de la France à lutter contre toutes les formes de travail forcé et à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT.

AU NIVEAU EUROPEEN

1.2. LA COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

Tout individu peut saisir la Cour européenne des droits de l'Homme d'une requête sous réserve d'avoir épuisé les voies de recours internes et que cette affaire relève du champ d'application de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Dès lors qu'un arrêt est rendu par la Cour européenne des droits de l'Homme, l'Etat est tenu de prendre les mesures d'exécution nécessaire afin de prévenir la répétition de la violation. L'exécution de l'arrêt fait l'objet d'une surveillance par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe ; les Etats doivent alors faire état des réponses apportées (aux mesures individuelles – dédommagement financier, par exemple – comme aux mesures générales – éventuelle adaptation des législations par exemple).

AU NIVEAU NATIONAL

1.3. LES RESPONSABILITÉS CIVILE ET PÉNALE

Le droit à un recours effectif est proclamé dans plusieurs textes européens ou internationaux auxquels la France adhère. Il figure ainsi, notamment, à l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, à l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – pour ce qui concerne « les droits et libertés garantis par le droit de l'Union » - et à l'article 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales – pour ce qui concerne « les droits et libertés reconnus par [ladite] Convention ».

Depuis une décision du 9 avril 1996 (DC n°96-373), le Conseil constitutionnel français reconnaît une valeur constitutionnelle au droit à un recours effectif, tout en admettant que ce droit n'est pas sans limite et que le législateur peut en cantonner la portée, pour autant qu'il n'aille pas jusqu'à lui porter une « atteinte substantielle » (consid. 83). Par une décision du 23 juillet 1999 (DC n°99-416), le Conseil constitutionnel a précisé les conséquences de ce raisonnement, en particulier en rattachant au droit à un recours effectif « le respect des droits de la défense », qu'il considère comme « un des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République ».

Pour que cette consécration constitutionnelle du droit à un recours effectif puisse conduire à la reconnaissance de droits tangibles, non hypothétiques ou formels, la France s'assure que les individus, et notamment les parties victimes d'atteintes aux droits de l'Homme commises par des entreprises, puissent s'en prévaloir devant un juge, tant au plan théorique que pratique et obtenir une réparation adéquate.

En application des règles de procédure civile, c'est toujours à celui qui invoque l'application d'une règle de droit de prouver que les conditions d'application de cette règle sont réunies dans les faits (article 9 du code de procédure civile).

En droit civil français, comme toute personne, les sociétés doivent veiller à la réparation de tout dommage qu'elles causent à autrui. Les articles 1382 et 1383 du code civil (articles 1240 et 1241 à compter du 1^{er} octobre 2016) leur imposent de réparer les conséquences de leur faute, même d'imprudence. La charge de la preuve de la faute, du dommage et du lien de causalité entre faute et dommage incombe à la victime qui est demanderesse.

D'autres textes énoncent des régimes spécifiques de responsabilité, notamment l'article 1384 (article 1242 à compter du 1^{er} octobre 2016) relatif à la responsabilité du fait d'autrui et du fait des choses qu'on a sous sa garde. Lorsque ce texte est applicable, la preuve est allégée pour la victime : ainsi, lorsque le fait d'une chose est établi, la responsabilité du gardien de la chose est engagée, sauf pour ce dernier à prouver une cause étrangère présentant les caractères de la force majeure.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages a introduit dans le code civil de nouveaux articles relatifs à la réparation du préjudice écologique.

1.4. LES PROCÉDURES

➤ *Compétence des tribunaux français en matière civile*

Les règles permettant de déterminer la compétence internationale des tribunaux français pour connaître d'une action en responsabilité civile extra contractuelle exercée à l'encontre d'une personne morale diffèrent selon l'État dans lequel cette personne morale a son domicile.

En effet, si cette personne morale a son siège statutaire, son administration centrale ou son principal établissement dans un État membre de l'Union européenne, elle est présumée y être domiciliée en vertu de l'article 63 du règlement UE n°1215/2012 du 12 décembre 2012 relatif à la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. Or, en application de l'article 4 de ce règlement, toute personne qui a son domicile dans un État membre de l'Union européenne doit par principe être atraite devant les tribunaux de ce dernier. Par conséquent, toute victime, nonobstant sa nationalité et l'État où elle est domiciliée, victime d'un dommage causé, dans quelque État que ce soit, par une société domiciliée en France pourra agir contre cette dernière devant les tribunaux français aux fins d'obtenir réparation de son préjudice.

Lorsque la personne morale ayant causé le dommage a son siège dans un autre État membre de l'Union européenne, ou en Suisse, en Norvège et en Islande, la victime peut saisir les tribunaux français dès lors que le fait dommageable (sinon le dommage lui-même, du moins le fait générateur de ce dernier) s'est réalisé en France, en application de l'article 7(2) du règlement Bruxelles I (Refonte) ou de l'article 5(3) de la Convention de Lugano II du 7 octobre 2007 relative à la compétence, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque la personne morale ayant causé le dommage a son domicile dans un État tiers à l'Union européenne et à l'espace économique européen, la victime pourra saisir les tribunaux français dès lors que le fait dommageable (le dommage lui-même sinon le fait générateur de ce dernier) s'est réalisé en France, en application de l'article 46 du code de procédure civile. Toutefois, si le fait dommageable s'est réalisé en dehors de l'Union européenne ou de l'espace économique européen, la victime domiciliée en France, quelle que soit sa nationalité, pourra saisir les tribunaux français, à titre subsidiaire, sur le fondement de l'article 14 du code civil.

Enfin, lorsque le domicile de la société et le lieu du fait dommageable se situent tous deux en dehors de l'Union européenne et de l'espace économique européen, la victime qui n'a ni la nationalité française ni son domicile en France pourra saisir les tribunaux français sur le fondement du critère de compétence autonome du « déni de justice » si elle démontre qu'elle est dans l'impossibilité de fait ou de droit d'agir devant les tribunaux étrangers.

Pour autant, la pratique montre qu'il est très difficile, voire impossible dans certains cas, d'établir les chaînes de responsabilité.

➤ *Compétence des tribunaux français en matière pénale*

D'une manière générale et sauf dispositions législatives contraires, les personnes morales sont responsables des infractions pénales qu'elles commettent, à condition, en particulier, que les faits qu'on leur reproche puissent être imputés à l'un de leurs « organes », ou à l'un de leurs représentants et que les faits aient été commis pour le compte de la personne morale.

Plus spécifiquement, le droit français est particulièrement attentif à la répression des atteintes aux droits de l'Homme que les entreprises peuvent commettre puisque le droit français a créé des infractions pénales pour lesquelles les entreprises peuvent être condamnées en cas d'atteintes aux personnes (rétribution contre la dignité humaine, conditions de travail contraires à la dignité humaine, travail forcé), d'atteintes à l'égalité (discriminations homme/femme ou syndicale ; entrave à la liberté de travail, corruption), d'atteintes à l'environnement (diverses infractions existent en cas de pollution) ou dans le domaine du droit social, hygiène et sécurité (entrave au fonctionnement des organisations représentatives des salariés, travail dissimulé et blessures involontaires et homicide involontaire dans un contexte d'accident du travail).

Ces infractions sont punies, pour les entreprises, d'une peine d'amende dont le taux maximum est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physique par la loi qui réprime l'infraction, et lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue est de 1 million d'euros.

En outre, les victimes peuvent se constituer parties civiles et demander réparation du préjudice que l'entreprise leur a causé en commettant cette infraction. Plus particulièrement, la législation française permet de rechercher la responsabilité pénale d'une société mère pour des faits commis par une de ses filiales, y compris à l'étranger, dès lors que peut être retenue sa participation à l'infraction en tant qu'auteur ou complice. Pour mémoire, le droit français pose le principe que le complice de l'infraction encourt les mêmes sanctions pénales que l'auteur direct du délit. En revanche, lorsque l'infraction principale a été commise à l'étranger, le droit français pose notamment deux conditions à la reconnaissance de cette complicité (double incrimination et décision définitive constatant l'infraction dans le pays où les faits ont été commis) qui la rendent en pratique difficilement applicable.

Par ailleurs la responsabilité pénale de la société mère peut également être recherchée par d'autres biais, par exemple le recel ou le blanchiment des infractions commises par des filiales étrangères.

Même si le droit pénal français dispose de mécanismes de prévision de la responsabilité pénale des personnes morales ainsi que des infractions et peines adaptées aux entreprises, il existe certains obstacles concernant les conditions de poursuite des infractions et l'effectivité des voies de recours offertes aux victimes notamment pour les activités menées par les entreprises à l'étranger, que certains considèrent comme des garanties de sécurité juridique. C'est notamment le cas des conditions posées par les articles 113-5 et 113-8 du code pénal.

La société-mère ne peut être jugée pour complicité de l'infraction commise par sa filiale à l'étranger qu'à une double condition : d'abord, que cette infraction soit également incriminée par le droit de l'État sur lequel elle a été commise (double incrimination) et qu'elle soit constatée par une décision définitive étrangère (art. 113-5 du code pénal). Cette seconde condition oblige la victime à prouver la constatation de l'infraction par une juridiction étrangère.

La règle prévue par l'art. 113-8 du code pénal en matière de délits représente un autre obstacle à l'accès des victimes aux voies de recours ou à la mobilisation du mécanisme classique de la plainte avec constitution de partie civile. Le Ministère public détient en effet le monopole du déclenchement des poursuites pour les délits commis par des Français à l'étranger ou dont des ressortissants français ont été victimes à l'étranger.

➤ *Actions de groupe*

Dans son avis du 24 octobre 2013, la CNCDH recommande d'« étendre l'action de groupe, notamment aux matières de l'environnement et de la santé. Il est en outre indispensable de permettre à toute personne physique ou morale, française ou étrangère, résidant en France ou à l'étranger, de se joindre à une action de groupe initiée à l'encontre d'une entreprise française ».

Initialement limitée aux litiges relevant de la consommation ou de la concurrence, l'action de groupe a été étendue, à compter du 1^{er} juillet 2016, aux litiges en matière de santé, aux termes de la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016

La loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle a élargi les possibilités offertes par cette action. Dans ses articles 60 à 84, ce texte définit un cadre procédural commun pour cette action et en prévoit une déclinaison dans un large éventail de domaines.

Sur le fondement de ce socle commun, l'action de groupe sera ouverte à plusieurs personnes qui s'estiment victimes dès lors qu'elles sont « placées dans une situation similaire » et « subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature à ses obligations légales ou contractuelles. » Elle peut tendre à la cessation du manquement ou à la réparation du dommage subi. Il convient de souligner que l'action de groupe n'exclut personne en raison de sa nationalité ou de son lieu de résidence, pourvu qu'elle soit placée dans une situation similaire telle que définie précédemment.

Compte tenu de la déclinaison par domaines prévue par le projet de loi, l'action de groupe sera un outil pour faire cesser ou remédier à des discriminations, non seulement dans le champ du travail mais aussi au-delà, en matière de services, de logements, de transports etc.. Elle sera en outre ouverte en matière d'environnement, de santé et de protection des données personnelles.

➤ **Aide juridictionnelle**

Afin de donner pleine efficacité au principe d'égal accès de tous à la justice, la législation française a institué un dispositif d'aide juridique permettant aux personnes les plus démunies de faire valoir leurs droits devant les juridictions françaises (loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique).

Le bénéfice de l'aide juridictionnelle, pour les étrangers ressortissants ou non ressortissants de l'Union européenne, comme pour les personnes de nationalité française est soumis à des conditions de ressources prévues par la loi. En outre, les étrangers, non ressortissants de l'Union européenne, doivent justifier d'une résidence habituelle et régulière.

Toutefois, il est prévu une exception aux conditions de résidence et de ressources exigées pour obtenir l'aide juridictionnelle si la situation du demandeur à cette aide « apparaît particulièrement digne d'intérêt au regard de l'objet du litige ou des charges prévisibles du procès. » Dans les litiges transfrontaliers, une exception à la condition de ressources est également prévue pour les personnes qui « rapportent la preuve qu'elles ne pourraient faire face aux dépenses visées à l'article 24 en raison de la différence du coût de la vie entre la France et l'Etat membre où elles ont leur domicile ou leur résidence habituelle. »

Enfin, certaines conventions internationales prévoient, pour les ressortissants d'États tiers à l'Union européenne, la possibilité de bénéficier de cette aide en dehors des hypothèses prévues par la loi de 1991.



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

Ainsi, si l'octroi de l'aide juridictionnelle pour les victimes de violations de droits de l'Homme commises par des entreprises ou leurs filiales en dehors de l'Etat où elles ont leur siège social n'est pas automatique, il apparaît néanmoins que les bureaux d'aide juridictionnelle ont un large pouvoir d'appréciation, au vu de la situation des victimes, pour leur accorder l'aide juridictionnelle.

1.5. LE DÉNI DE JUSTICE

Comme le soulignait la Plateforme RSE en 2014, il est important de « *trouver des solutions pratiques aux situations flagrantes et graves de déni de justice en cas de drame majeur* » sachant que « *la difficulté d'accès à des instances susceptibles de traiter de façon équitable et juste des plaintes pour non-respect de droits fondamentaux par une entreprise est malheureusement commune dans de nombreux pays* »³³.

Ainsi, la Plateforme affirmait que : « *le gouvernement français devrait relancer la réflexion internationale sur les solutions judiciaires répondant au problème du déni de justice que connaissent les plaignants qui cherchent à introduire des procédures judiciaires en vue d'une réparation des préjudices qu'ils ont subis contre des entreprises filiales de groupes dont le siège est dans un pays d'État de droit dans des pays où les tribunaux ne disposent pas de l'indépendance nécessaire à la manifestation de la Justice, voire où ces plaignants sont menacés. L'ouverture d'une telle faculté devrait veiller à ne pas porter atteinte au principe général de territorialité de la compétence judiciaire. Une telle démarche, endossée par la France, viserait à créer en particulier une dynamique au niveau européen. En plaçant cette démarche dans un cadre européen ou plus large (OCDE), la question du risque que les entreprises françaises ne se trouvent dans une situation inégale serait évité.* »³⁴

L'administration française en est consciente : elle avait proposé, lors de la négociation sur l'actualisation du règlement Bruxelles I, et dans la perspective de l'extension de son champ d'application aux défendeurs domiciliés dans les États tiers à l'Union européenne, d'ouvrir la possibilité pour un plaignant vis-à-vis d'une entreprise européenne de s'adresser à un juge européen au nom d'un principe de *forum necessitatis*.

Dans son avis de 2013, la CNCDH « *estime souhaitable qu'un titre de compétence subsidiaire fondé sur le déni de justice soit mis en œuvre en matière civile, s'il est établi que l'Etat compétent pour connaître des actes dommageables de la filiale est dans l'incapacité ou n'a pas la volonté de mener à bien un procès.* »

1.6. LE DROIT D'ALERTE

Relevant auparavant de dispositifs sectoriels, la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique abroge ces dispositifs particuliers pour définir désormais un cadre unique de protection des lanceurs d'alerte. Les lanceurs d'alerte sont désormais dotés d'un statut commun, quel que soit le champ de l'alerte.

Le statut du lanceur comprend :

- a) Une définition générale. Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le

³³ Voir Rapport Groupe de travail n°3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), de la Plateforme RSE, 2014, page 16.

³⁴ Voir Rapport Groupe de travail n°3 – Implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs), de la Plateforme RSE, 2014, page 16.

fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

- b) Une procédure de signalement de l'alerte. La loi conditionne la protection du lanceur d'alerte au respect d'une procédure de signalement graduée composée de trois niveaux successifs : 1°) employeur ou référent désigné par celui-ci, 2°) puis autorité judiciaire ou administratif et, 3°) en dernier ressort, le signalement peut être rendu public.
- c) Une protection du lanceur d'alerte qui présente trois aspects :
- une protection professionnelle qui interdit toute mesure de représailles prise en raison du signalement d'une alerte,
 - une protection pénale au travers d'une cause d'irresponsabilité pénale : le lanceur d'alerte n'est pas pénalement responsable lorsque les informations qu'il divulgue portent atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause et qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement. En revanche, ne sont pas couverts par cette cause d'irresponsabilité pénale les lanceurs d'alerte divulguant des informations couvertes par le secret de la Défense nationale, le secret médical et le secret des relations entre un avocat et son client.
 - une protection contre les obstacles au lancement de l'alerte. La loi prévoit que toute personne qui fait obstacle de quelque façon que ce soit à la transmission d'un signalement par un lanceur d'alerte encourt une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. La loi renforce également la sanction encourue en cas de plainte abusive pour diffamation déposée contre le lanceur d'alerte.

PROPOSITIONS D'ACTION N°14

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

- **L'article 113-8 du Code Pénal devrait être complété afin que la décision du parquet de ne pas ouvrir d'enquête à la suite d'une plainte déposée par une victime d'un délit commis par un français à l'étranger puisse faire l'objet d'un véritable recours.**
- **Poursuivre l'examen des solutions -au Plan national et international- répondant au problème du déni de justice que connaissent les plaignants qui cherchent à introduire des procédures judiciaires en vue d'une réparation des préjudices qu'ils ont subis contre des entreprises filiales de groupes dans des pays où les tribunaux ne disposent pas de l'indépendance nécessaire à la manifestation de la justice, voire où ces plaignants sont menacés.**

2. MÉCANISMES EXTRA-JUDICIAIRES

AU NIVEAU INTERNATIONAL

2.1. LE POINT DE CONTACT NATIONAL DE L'OCDE

Le Point de Contact National (PCN) français est particulièrement actif pour promouvoir la conduite responsable des entreprises et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en particulier dans le contexte de l'après-Rana Plaza où il a renforcé ses activités, notamment sur les questions de diligence raisonnable fondée sur les risques, les droits de l'Homme et les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Ce drame survenu en avril 2013 a en effet mis en lumière toute l'acuité de la dernière révision des Principes directeurs de l'OCDE de 2011 qui a permis d'intégrer les Principes directeurs des Nations Unies adoptés en juin 2011. Cette révision a également eu pour objectif de rendre les PCN plus efficaces en révisant leurs Lignes directrices de procédure.

Dotés du double mandat de promouvoir et veiller au respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les PCN sont des instances non juridictionnelles de règlement des différends qui ont pour objectif de privilégier la remédiation en offrant leurs bons offices et, si possible, en proposant une médiation aux parties en conflit. Le succès de la remédiation repose sur la restauration d'un climat de confiance entre les parties et sur la facilitation d'un dialogue constructif entre les parties et avec le PCN afin de progresser dans la conformité aux recommandations de l'OCDE.

Le PCN français est composé de trois collègues représentant l'Etat, les syndicats français et entreprises françaises : cette structure a été saluée dans le rapport *Remains Remedy Rare* d'*OECD Watch* (juin 2015). Depuis sa création, son collègue « Etat » permet une représentation plurisectorielle et interministérielle particulièrement importante, ce qui est assez unique parmi ses pairs. Y sont représentées les administrations chargées de l'économie et des finances, de l'environnement, des affaires sociales, du travail et de l'emploi ainsi que des affaires étrangères et du développement international. Le PCN comporte également une très large représentation syndicale puisque six syndicats nationaux en font partie, ce qui est là-encore une caractéristique unique du PCN français. Enfin, le MEDEF y représente les entreprises françaises. Les décisions du PCN sont prises sur la base du consensus.

Afin d'intégrer les apports de la révision des Lignes directrices de procédure, le PCN français a révisé son règlement intérieur en 2012 puis de nouveau en 2014 en vue de renforcer son efficacité dans le traitement des saisines (délai indicatif de traitement des dossiers, possibilités de suivi de ses recommandations, communication accrue avec la publication de communiqués sur la recevabilité d'une saisine, de communiqués de suivi et la possibilité de communiquer à tout moment au cours du traitement d'un dossier). En outre, le PCN a renforcé la possibilité de faire appel à des intervenants extérieurs reconnus pour leur expertise technique à tout moment, comme les auditions « Rana Plaza » l'ont démontré, ainsi que différentes rencontres avec la CNCDH.

La refonte du règlement intérieur du PCN français a également renforcé la transparence sur ses travaux et a structuré le dialogue avec la société civile. Le PCN tient désormais une

réunion annuelle d'information et une réunion de consultation avec des organisations représentatives de la société civile. C'est l'occasion de présenter son bilan d'activité et la teneur de ses décisions, d'aborder les sujets d'actualité de la conduite responsable des entreprises et de mettre en avant le rôle de l'OCDE en faveur de la conduite responsable des entreprises (Forum Mondial, groupes consultatifs et guides sectoriels, tables rondes diverses, etc.). Le site internet du PCN³⁵ est régulièrement enrichi. Il comporte notamment les communiqués du PCN sur les saisines mais également des communiqués sur ses décisions et sur son activité (bilan d'activité, tableau de bord des saisines, liste des activités de promotion) ainsi que des informations sur les Principes directeurs et le Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises inauguré en 2013 par l'OCDE.

Par ailleurs, les moyens dévolus au PCN français ont été accrus avec le rehaussement du statut du Président en 2012 qui est désormais l'un des conseillers du Directeur général du Trésor et depuis 2013, avec la nomination d'une Secrétaire générale à temps plein (agent de la Direction générale du Trésor). L'outil majeur des PCN est la publication de leurs décisions qui a été renforcée avec la révision de 2011. Les décisions du PCN français sont désormais toutes rendues publiques. Elles sont explicites et détaillées, dans le respect de la confidentialité. Le PCN s'attache à répondre de manière détaillée aux questions soulevées par les plaignants y compris en se prononçant sur la conformité aux Principes directeurs de l'OCDE, ce qui reste optionnel dans les Lignes directrices de procédure. Le cas échéant, le PCN constate des manquements ou le respect incomplet des Principes directeurs, ce qui n'est pas le cas de tous les PCN. Au-delà des bons offices, le PCN français peut examiner la faisabilité d'une médiation qu'il exercera alors directement si les parties sont disposées à s'y engager. S'il l'estime nécessaire, le PCN adresse des recommandations aux parties. Il peut décider d'assurer le suivi de ses décisions, y compris sur une longue période (cf. *Groupe Michelin en Inde, Socapalm - Groupe Bolloré au Cameroun, Rapport « Rana Plaza »*). Enfin, il peut faire usage des moyens modernes de communication afin de pouvoir s'entretenir avec les plaignants basés à l'étranger.

Des travaux substantiels ont été lancés à l'OCDE depuis 2013 dans lesquels le PCN français est particulièrement actif. Il participe aux exercices novateurs de revue horizontale des PCN (ex : traitement des saisines, communication des PCN), de partage d'expérience et à des séminaires régionaux de renforcement des capacités des PCN. Il participe par ailleurs aux exercices de revue par les pairs des PCN et préside la revue par les pairs du PCN italien. Ces actions, prévues par le Plan d'action de l'OCDE pour le renforcement des PCN³⁶ et par le Plan d'action du G7 du 13 octobre 2015, permettront de dégager des bonnes pratiques utiles à l'ensemble de réseau des PCN pour veiller à leur équivalence fonctionnelle.

Le Point de contact national reste cependant un outil de droit non contraignant qui ne permet pas de contraindre une entreprise à respecter les Principes Directeurs de l'OCDE, et ce même si le PCN a reconnu la violation de ces Principes par une entreprise visée.

PROPOSITIONS D'ACTION N°15

ACTIONS EN COURS :

- Consciente du potentiel des PCN pour faciliter l'accès à la remédiation et promouvoir la conduite responsable des entreprises et les Principes directeurs de l'OCDE dans le monde, la France plaide pour le renforcement de l'appui de l'OCDE aux PCN pour

³⁵ Suivre : www.pcn-france.fr.

³⁶ <http://mneguidelines.oecd.org/action-plan-to-strengthen-ncps.htm>

faciliter leur coordination, veiller à leur équivalence fonctionnelle, structurer l'échange d'informations et rendre dynamique le réseau des PCN.

- Pour que le PCN français puisse continuer à être reconnu comme l'un des plus performants dans la manière de remplir ses missions, et répondre aux nouvelles sollicitations, il est recommandé de donner des moyens de fonctionnement adéquats pour l'exercice de ses missions.

- Poursuivre l'engagement du PCN à soutenir les autres PCN et à participer aux revues par les pairs, y compris à mettre en œuvre une revue par les pairs du PCN français.

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE :

- Renforcer les structures de dialogue du PCN avec la société civile en optimisant les modalités prévues par le règlement intérieur (réunion annuelle d'information, réunion de dialogue annuel avec la société civile, recours à son expertise en fonction des besoins).

2.2. MÉCANISMES DE CONTRÔLE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Les normes internationales du travail sont étayées par un système de contrôle unique au niveau international, qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient. L'OIT examine régulièrement leur application et signale les domaines dans lesquels elle pourrait s'améliorer. Si les pays rencontrent des difficultés pour appliquer les normes, l'OIT cherche à les aider par le biais du dialogue social et de l'assistance technique.

L'Organisation internationale du travail possède deux organes qui procèdent à l'examen des rapports concernant l'application en droit et en pratique envoyés par les États Membres, ainsi qu'à celui des observations faites en la matière par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce sont la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail.

A cela s'ajoute trois procédures particulières qui se fondent sur la soumission d'une réclamation ou d'une plainte : la procédure de réclamation sur l'application des conventions ratifiées, la procédure de plainte relative à l'application des conventions ratifiées et enfin la procédure spéciale de plainte concernant la liberté syndicale (Comité de la liberté syndicale).

Enfin, il faut rappeler que l'article 37.2 de la Constitution de l'OIT prévoyait la création d'un tribunal ayant vocation à régler toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention.

PROPOSITIONS D'ACTION N°16

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

- Veiller à l'application des normes fondamentales du travail en France et soutenir leur application universelle en incitant à la mise en place, au sein de l'OIT, de mécanismes plus contraignants pour les Etats.**
- Appuyer en particulier les réflexions engagées autour de la cohérence sociale des politiques économiques, financières et commerciales qui devraient conduire à renforcer le poids et l'autorité de l'OIT dans le concert des institutions du système multilatéral ainsi qu'à instaurer des formes de conditionnalité sociale.**

2.3. LE PROTOCOLE FACULTATIF SE RAPPORTANT AU PACTE INTERNATIONAL SUR LES DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Le Protocole facultatif a été ratifié par la France le 18 mars 2015, et est entré en vigueur trois mois plus tard, soit le 18 juin 2015. Celui-ci ne crée pas de nouvelles obligations pour la France, mais fournit un moyen de faire appliquer celles auxquelles elle s'est déjà engagée en ratifiant le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (PIDESC) en 1980 : respecter, protéger et mettre en œuvre les droits consacrés dans le Pacte sur son territoire et les territoires des autres Etats sur lesquels elle est présente, notamment à travers ses acteurs privés et publics qui agissent à l'étranger en matière économique, commerciale et financière.

Il prévoit une procédure de communications individuelles ou collectives, après épuisement des voies de recours au niveau national, pour la mise en œuvre des droits prévus par le PIDESC : ce nouveau mécanisme offre la possibilité aux individus - concernant une violation alléguée du Pacte - qui n'ont pas pu accéder à un recours effectif à l'échelle nationale, d'obtenir justice via les Nations Unies en portant plainte devant un Comité d'experts indépendant, afin d'obtenir dans le cas échéant, compensation des dommages subis.

Ce mécanisme de communication a vocation à permettre de :

- rendre l'application des droits économiques, sociaux et culturels davantage effective et d'inciter les Etats à les mettre en œuvre ;
- clarifier les obligations des Etats à l'égard des droits de l'Homme, en contribuant à l'adoption de mesures positives et à l'accès à la justice au niveau national.

Il complète la palette des mécanismes similaires déjà existants pour les autres conventions internationales relatives aux droits de l'Homme : possibilités de communications devant le Comité des droits de l'homme, le [Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes](#), le [Comité contre la torture](#), le [Comité des droits de l'enfant](#), le [Comité des droits des personnes handicapées](#), le [Comité pour l'élimination de la discrimination raciale](#), le [Comité des disparitions forcées](#) et les mécanismes de communications individuelles des procédures spéciales (Rapporteur spécial sur l'extrême pauvreté, droit à l'eau, etc.).

2.4. LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

Afin de promouvoir et de garantir les droits sociaux qui ne figurent pas dans la Convention européenne des droits de l'homme, le Conseil de l'Europe a élaboré la Charte sociale européenne, qui a été adoptée à Turin en 1961. Parmi les droits garantis par la Charte sociale européenne de 1961, figurent, en particulier le droit au travail, le droit syndical, le droit de négociation collective, le droit à la sécurité sociale, le droit à l'assistance sociale et médicale, le droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique, ainsi que le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance.

La Charte sociale européenne de 1961 a été révisée en 1996, en vue d'y intégrer les droits figurant dans le Protocole additionnel de 1988, de renforcer et d'améliorer certains droits existants et d'y ajouter de nouveaux droits.

La France a ratifié la Charte sociale européenne dans sa version révisée de 1996, entrée en vigueur le 7 mai 1999 en même temps que le Protocole de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives (ratifié par 15 des 47 Etats membres du Conseil de l'Europe).

En vue de veiller à son respect, la Charte sociale européenne a institué un Comité européen des droits sociaux, qui d'une part, adopte des conclusions dans le cadre d'un système de rapports nationaux, d'autre part rend des « décisions » à caractère non contraignant, dans le cadre d'un système de réclamations collectives ouvert aux organisations nationales et internationales représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux organisations non gouvernementales. Ces conclusions et « décisions » doivent être entérinées par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe.

AU NIVEAU NATIONAL

2.5. LE DÉFENSEUR DES DROITS³⁷

Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'Etat dotée d'une compétence matérielle dans quatre champs particuliers.

Toute personne physique ou morale peut saisir le Défenseur des droits dès lors qu'elle s'estime discriminée ou lorsqu'elle constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite.

Toute personne peut également saisir le Défenseur des droits quand elle fait face à des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle Emploi, retraite...).

Enfin, le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne qui considère que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

La saisine peut se faire par un formulaire en ligne, par l'un des délégués du Défenseur ou par courrier postal.

Ainsi, le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

En raison de sa compétence en matière de discriminations, le Défenseur des droits a un rôle d'instruction des dossiers et de médiation susceptible de présenter un intérêt relatif à la responsabilité sociétale des entreprises.

2.6. LA MISE EN PLACE DE MÉCANISMES DE RÉCLAMATION AU SEIN DES ENTREPRISES

³⁷ Suivre : www.defenseurdesdroits.fr



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

En réponse au principe 29, stipulant que « *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* », les entreprises mettent en place des mécanismes de réclamation en leur sein. Ces derniers ont pour objectif de permettre à toute partie prenante potentiellement affectée de questionner, d'interpeller l'entreprise sur ses activités.

Afin d'assurer leur efficacité, ces mécanismes devraient être, selon le principe 31 :

- légitimes
- accessibles
- prévisibles
- équitables
- transparents
- compatibles avec les droits
- une source d'apprentissage permanent
- et fondés sur la participation et le dialogue au niveau opérationnel.

En pratique, les mécanismes de réclamation mis en place au sein des entreprises sont :

- des mécanismes formalisés au niveau du groupe : ligne éthique / système de lanceur d'alerte, médiateur, etc. ;
- des mécanismes dédiés à certaines problématiques, comme le harcèlement, la discrimination, ou à certaines activités ou pays ;
- des mécanismes au niveau opérationnel liés à un projet particulier ;
- des instances de dialogue social institutionnelles ou volontaires (Comité d'entreprise, Accords cadres internationaux, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail...).

PROPOSITIONS D'ACTION N°17

ACTIONS A METTRE EN OEUVRE

- Encourager le développement des mécanismes de réclamation au sein des entreprises, selon les points clés de mise en œuvre suivants :

*** mise en place de mécanismes de dialogue, de concertation et de réclamation à destination des personnes s'estimant lésées ;**

*** information sur l'existence de ces mécanismes ;**

*** le cas échéant, traitement dans les plus brefs délais des réclamations.**

*** rendre compte de la mise en œuvre et/ou des résultats de ces mécanismes vis-à-vis des parties prenantes.**

Outils existants :

« Rights – compatible grievance mechanisms : a guidance tool for companies and their stakeholders » (anglais), Harvard Kennedy CSR Initiative (<http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Grievance-mechanisms-principles-Jan-2008.pdf>)

« Adressing Grievances from project-affected Communities » (anglais), IFC: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>

ANNEXE

EXPRESSION DES POSITIONS RESPECTIVES DES DIFFÉRENTS POLES AU SEIN DE LA PLATEFORME POUR LA RSE

Propositions du pôle société civile et du pôle syndical :

- Instaurer un régime de responsabilité civile (et éventuellement pénale) et créer une obligation de vigilance pour les sociétés-mères et donneuses d'ordre françaises lorsque, dans le cadre de leurs activités, de celles de leurs filiales ou sous-traitants des violations des droits de l'Homme sont commises en France ou à l'étranger. Ce régime devrait prévoir un renversement de la charge de la preuve qui devrait peser sur les entreprises afin de permettre aux victimes de remonter la chaîne de responsabilité.
- L'État doit respecter et mettre en œuvre ses engagements internationaux en termes d'encadrement des acteurs privés transnationaux qui œuvrent sur son territoire et en dehors de ses frontières. (application des obligations extraterritoriales qui découlent du PIDESC entre autres).
- Atténuer le principe de l'autonomie de la personnalité juridique et envisager de reconnaître juridiquement le groupe de société en droit français lorsque des violations de droits de l'Homme surviennent.
- L'État français doit rechercher une application harmonisée des règles au niveau européen voire international mais, s'il n'y parvient pas, doit au minimum appliquer et faire appliquer les PDNUs aux entreprises dans son périmètre et aux produits arrivant sur son marché.
- Les entreprises ne peuvent faire de la compétitivité en ne respectant pas les droits de l'Homme au motif que d'autres le font et que la compétitivité pourrait en être dégradée. Mais pour favoriser les comportements vertueux et dans un principe européen de concurrence loyale et non faussée, le marché français (et si possible européen) ne doit être accessible que si les biens et services vendus ont été produits en respectant les PDNUs.

Position du pôle économique :

- Les entreprises reconnaissent la responsabilité qui peut être la leur par les dommages qu'elles peuvent occasionner par leurs activités, toutefois elles considèrent que les initiatives volontaires et le partage de bonnes pratiques sont des voies à privilégier même si une intervention de l'État ou de la loi peut être nécessaire et justifiée sur certains points spécifiques, dans le cadre du respect des principes généraux du droit français.
- Par ailleurs, il est souhaitable que l'État cherche à promouvoir des initiatives et des règles homogènes à l'échelle européenne et internationale.
- Les entreprises ne sont pas opposées par principe aux cadres contraignants, leur opposition porte sur des modalités d'encadrement dont la mise en œuvre s'avèrerait purement punitive.

Position du pôle chercheurs et développeurs :

La protection effective des droits de l'Homme implique souvent une juridicisation de la responsabilité sociétale des entreprises. Un tel processus s'enrichit également, des bonnes pratiques volontaires et bénéficie d'interactions entre auto-régulation, co-régulation et régulation, ainsi qu'entre *soft* et *hard law*. A ce sujet, la proposition de Plan national semble

globalement équilibrée puisqu'elle met en exergue l'encadrement juridique existant et celui encore à adopter, mais également la marge de manœuvre nécessaire aux entreprises pour une adaptation du respect des normes relatives aux droits de l'Homme dans leurs activités et pour une mise en œuvre d'initiatives responsables, voire leur incitation.

BIBLIOGRAPHIE

- CNCDH, *Avis sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme*, 24 avril 2008
- CNCDH, *Entreprises et droits de l'Homme : avis sur les enjeux de l'application par la France des Principes directeurs des Nations Unies*, 24 octobre 2013 [Voir [ici](#)]
- Commission Europe du Club des juristes « Vers une reconnaissance de l'intérêt de groupe dans l'Union européenne ? », 17 juin 2015
- Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, *Recommandation CM/Rec(2016)3 sur les droits de l'Homme et les entreprises*, 2 mars 2016 [Voir [ici](#)]
- Conseil d'Etat, *Le droit souple*, Paris, La documentation française, 2013
- Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement* (Convention Aarhus), 8 juillet 2002 [Voir [ici](#)]
- IGAS/CGEDD, *Rapport RSE et dialogue social, mode d'emploi*. Juillet 2013 [Voir [ici](#)]
- Fekl M., *Rapport 2015 sur la stratégie du commerce extérieur et la politique commerciale européenne*, décembre 2015 [Voir [ici](#)]
- Forum Citoyen pour la RSE, *Les Propositions d'Amélioration du Point de Contact National Français*, mai 2013, [voir [ici](#)]
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, *Droits économiques, sociaux et culturels. Manuel destiné aux institutions nationales des droits de l'Homme*, Nations unies, Série sur la formation professionnelle n°12, New York et Genève, 2004 [Voir [ici](#)]
- Lepage C., *Rapport « L'économie du Nouveau Monde »* par Les Acteurs Du Nouveau Monde, juin 2015 [Voir [ici](#)]
- Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the Area of Economic, Social and Cultural Right* (articles 9 et 12), 2011
- OECD Watch, *Remedy Remains Rare. An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct*, June 2015 [Voir [ici](#)]
- ONU, Déclaration universelle des droits de l'Homme, 1948
- ONU, Pacte International pour les droits civils et politiques, 1976
- ONU, Pacte international pour les droits économiques, sociaux et économiques, 1966
- ORSE, *Accords syndicaux sur la RSE au niveau mondial*, 2015 [Voir [ici](#)]
- Parlement européen, *Les minéraux de conflits. La proposition de règlement européen*, Briefing, février 2015 [Voir [ici](#)]
- Plateforme nationale d'action globale pour la RSE, *Les implications de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur*, novembre 2014 [Voir [ici](#)]
- Plateforme nationale d'action globale pour la RSE, « Comment améliorer la transparence et la gouvernance des entreprises » (octobre 2014). [Voir [ici](#)]



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES

Point de contact national français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, *Rapport du PCN sur la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement*, décembre 2013 [Voir [ici](#)]

Thibierge C. (dir.), *La densification normative. Description d'un processus*, Paris, Mare & Martin, 2014

Thibierge C., (dir.), *La force normative. Naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2008

Transparency International, Rapport "L'alerte éthique ou whistleblowing en France", janvier 2013 [Voir [ici](#)]

Et ressources numériques :

[Business Social Compliance Initiative](#)

[Company policy statements on human rights](#)

[Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement \(Convention Aarhus\)](#)

[Code de conduite de la Coalition de la Citoyenneté dans l'Industrie Electronique](#)

[Community Grievance Mechanisms Toolbox](#)

[CSR Risk Analysis for International Business Activities](#)

[Guide on How to Develop a Human Rights Policy](#)

[Global Business Initiative](#)

[Initiative Clause Sociale](#)

[Indigenous Peoples and the oil and gas industry: context, issues and emerging good practice](#)

[L'engagement de la France pour la Responsabilité sociale des entreprises \(intégrer les Objectifs de développement durable dans les pratiques des entreprises\).](#)

[Mécanismes de règlement des plaintes au niveau opérationnel](#)

[OECD Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#)

OIT, [Better Work Program](#)

OIT, [NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation](#)

OIT, [Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#)

ONU, [Human Rights in the World](#)

ONU, [UN Guiding Principles Reporting Framework](#)

ONU, [Objectifs du millénaire pour le développement](#)

[Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'Homme](#)

[Principes de l'Equateur](#)

[The Consumer Goods Forum](#)

[Voluntary Principles on Security & Human Rights : Implementation Guidance Tools](#) Swiss moves to curb surveillance exports an example to the EU



PLAN NATIONAL D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES
