

I POUR COMMENCER

Élaborer la stratégie de votre entreprise en matière de droits de l'homme

Tirer parti des ressources et de la documentation en matière de droits de l'homme, qui sont disponibles sur des sites tels que www.business-humanrights.org

Comprendre les implications des deux premiers principes du Pacte mondial des Nations Unies : promouvoir et respecter au sein de votre entreprise et de votre sphère d'influence les droits de l'homme reconnus sur le plan international et éviter d'être complice de violations des droits fondamentaux

Élaborer et promouvoir une philosophie d'entreprise transparente et s'inspirant des droits de l'homme :

- En identifiant et en consultant les principaux intervenants, y compris les critiques, pour mieux comprendre leurs préoccupations et leurs attentes
- En identifiant les principaux droits en cause, ainsi que les responsabilités éventuelles de votre entreprise et les interventions appropriées

VIII RAPPORTS

Faire rapport annuellement aux parties prenantes sur les progrès réalisés en regard des contributions annoncées en faveur des politiques en matière de droits de l'homme

Déterminer quelles incidences sur les droits de l'homme sont considérées prioritaires pour l'établissement de votre rapport

Soumettre un lien ou une description sur le site Web du Pacte mondial (dans le cas des participants au Pacte mondial)

Expliquer notamment aux parties prenantes internes et externes comment l'entreprise établit ses procédures prioritaires et atteint ou s'efforce d'atteindre ses principaux objectifs politiques en matière de droits de l'homme

II STRATÉGIE

Faire le bilan de vos initiatives existantes en matière de droits de l'homme, par exemple au titre de la santé et de la sécurité, des relations syndicales et des ressources humaines

Déterminer les risques et les possibilités, ainsi que les initiatives prioritaires, notamment :

- Examiner, en collaboration avec des collègues opérationnels, la nature et la portée de l'implication et des responsabilités de l'entreprise en matière de droits de l'homme dans le cadre de ses activités de base et de ses relations avec des partenaires d'affaires (chaînes d'approvisionnement et de distribution), communautés locales et gouvernements
- Comparer les réalisations en regard des normes et des pratiques exemplaires de l'industrie
- Réaliser une étude des risques ou de l'impact sur les droits de l'homme, à l'aide notamment du Guide pour la réalisation d'études d'impact sur les droits de l'homme des activités des entreprises dans le cadre d'une initiative conjointe de l'International Business Leaders Forum, de la Société financière internationale et du Pacte mondial des Nations Unies, de la matrice de l'Initiative des chefs d'entreprise pour les droits de l'homme ou de l'outil d'évaluation du respect des droits de l'homme en collaboration avec l'Institut danois pour les droits de l'homme
- Faire le bilan des difficultés rencontrées par l'entreprise dans le domaine des droits de l'homme et intégrer les enseignements tirés à la prise de décisions
- Accorder une importance prioritaire aux principaux objectifs de l'entreprise en matière de droits de l'homme

Confier à des hauts responsables de la direction ou du conseil d'administration la responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise en matière de droits de l'homme

VII ÉVALUATION D'IMPACT ET VÉRIFICATION DU BILAN

Établir des indicateurs de résultats permettant d'évaluer l'impact de l'ensemble des activités de votre entreprise en matière de droits de l'homme

Assurer une surveillance constante des procédures et procéder à une analyse comparative avec d'autres entreprises pertinentes afin de vérifier l'application effective des politiques en matière de droits de l'homme

Procéder à des vérifications internes axées sur les droits de l'homme et envisager la possibilité de recourir à des tiers pour veiller à ce que les politiques en matière de droits de l'homme soient appliquées

Utiliser le processus de suivi et d'évaluation comme moyen de sensibilisation interne et de renforcement des capacités de gestion des fournisseurs

S'appuyer sur les conclusions des vérifications pour faire connaître le développement stratégique de votre entreprise en ce qui concerne les droits de l'homme

III POLITIQUE

Utiliser l'expression « droits de l'homme » dans les énoncés de politique et faire référence aux accords internationaux, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme et les principales conventions de l'OIT

Intégrer les droits de l'homme à vos politiques existantes

Élaborer, le cas échéant, des politiques explicites en matière de droits de l'homme

Élaborer des politiques locales qui s'harmonisent avec les politiques mondiales et qui sont adaptées aux situations locales

Publier les politiques internes et externes et les appliquer systématiquement à l'ensemble des activités de l'entreprise

Revoir périodiquement votre politique en tenant compte de l'expérience acquise dans la mise en œuvre et apporter les mesures correctives nécessaires s'il y a lieu

IV PROCESSUS ET PROCÉDURES

Établir des procédures de gestion des risques connus et des possibilités en matière de droits de l'homme

Gérer de manière appropriée les incidences et les risques en matière de droits de l'homme dans le cadre des processus opérationnels, notamment :

- En procédant à une évaluation de l'impact des droits de l'homme ou en faisant en sorte que le bilan de l'impact environnemental et social tienne compte des droits de l'homme
- En faisant le nécessaire pour que les politiques, processus et procédures de l'entreprise ne soient pas incompatibles avec les objectifs en matière de droits de l'homme
- En incorporant les responsabilités en matière de droits de l'homme aux descriptions de poste et aux évaluations du rendement du personnel essentiel
- En veillant à ce que soient dûment prises en compte les questions des droits de l'homme dans les contrats avec les partenaires commerciaux

Mettre en place au sein de l'entreprise des systèmes de gestion de la mise en œuvre et du suivi des politiques en matière de droits de l'homme, ainsi que de l'établissement de rapports

Tirer les leçons des initiatives sectorielles privées en matière de droits de l'homme

Considérer, le cas échéant, la mise en œuvre d'initiatives communes avec d'autres entreprises du même secteur

Fournir des mécanismes de protection aux employés qui signalent certaines situations préoccupantes en matière de droits de l'homme au sein de l'entreprise ou chez des partenaires commerciaux

V COMMUNICATIONS

Partager vos conclusions sur l'importance des droits de l'homme dans les communications d'entreprise

- Intégrer, le cas échéant, les droits de l'homme dans vos communications internes et externes.
- Communiquer les procédures appropriées aux employés et aux partenaires commerciaux
- Distribuer les procédures en langue locale et faire en sorte qu'elles soient accessibles même aux analphabètes

Reconnaître ouvertement que, dans certaines circonstances, l'entreprise a rencontré des difficultés ou qu'elle aurait pu être plus efficace dans la résolution d'un problème

Mettre en œuvre un mécanisme de communication transparent et continu permettant aux parties prenantes de prendre une part active dans la résolution des problèmes

VI FORMATION

Déterminer des groupes cibles dans votre entreprise qui recevront une formation sur les droits de l'homme

Revoir les divers types d'ouvrages de formation disponibles

Intégrer la résolution de dilemmes de la vie réelle dans les activités de formation

Un Cadre Relatif aux Droits de l'Homme

Cette affiche s'inspire des cadres définis dans les deux publications suivantes : « Guide pour l'intégration des droits de l'homme dans la gestion d'entreprise », 2006, copublication de Business Leaders Initiative on Human Rights, le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et « Human Rights - It Is Your Business », 2005, The Prince of Wales International Business Leaders Forum.

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS



United Nations Human Rights
Office of the High Commissioner for Human Rights

