



► Note de synthèse

Juin 2021

► Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

Contexte

- La présente note de synthèse a pour but d'expliquer les interconnexions entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et des droits de l'homme (PAN). Elle s'adresse aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs, qui ont tous un rôle crucial à jouer dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces PAN. Elle vise à aider ces mandants de l'OIT à identifier des synergies et des opportunités pour promouvoir la protection des droits des travailleurs par les gouvernements, et le respect de ces droits par les entreprises.
- La note de synthèse est basée sur le « guide » sur l'élaboration d'un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme publié (en anglais) par le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme, ainsi que sur l'expérience acquise à ce jour par l'OIT concernant les processus de PAN dans divers États membres.
- Il s'agit d'une première version de note, publiée conjointement par l'OIT et par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. La note pourra être mise à jour régulièrement à mesure que de nouveaux PAN – en tant que plans d'action assortis de délais – seront adoptés, mis en œuvre et évalués, afin de rendre compte des dernières évolutions et tendances concernant l'intégration des normes internationales du travail. Des exemples concrets tirés de PAN actuels ont été ajoutés. Ces exemples ne sont en aucun cas exhaustifs, mais ils aident à illustrer la cohérence des politiques et la manière dont les normes, instruments, services et projets de l'OIT se retrouvent dans les PAN actuels.

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

Pour exprimer leur engagement aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), les États sont encouragés à adopter des plans d'action nationaux (PAN)¹ sur les entreprises et les droits de l'homme. De plus en plus de pays élaborent et adoptent de tels PAN² dans le but de renforcer la coordination et la cohérence de l'action publique dans le domaine de l'entreprise et des droits de l'homme, dont la protection des droits des travailleurs fait partie intégrante.

La participation à ce processus des ministères du travail, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs est essentielle pour renforcer la dimension du travail dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, définir des priorités au niveau national, des politiques et actions concrètes visant à protéger et faire respecter les droits des travailleurs dans les entreprises, et garantir un accès effectif à des voies de recours aux victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises.

Un lien plus étroit dans la pratique pourrait *in fine* contribuer de manière significative aux solutions à trouver pour relever les grands défis actuels, en faisant du respect des travailleurs et de leurs droits un élément central d'une reprise responsable et résiliente face à la crise du COVID-19 et des initiatives en faveur d'une transition juste vers une économie verte et un avenir du travail centré sur l'humain.

1. Que sont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) ?

Les PDNU³ constituent le cadre mondial de référence pour aborder l'incidence des activités des entreprises sur tous les droits de l'homme. Ce cadre s'applique à la fois aux États et aux entreprises et précise leurs devoirs et responsabilités respectifs en ce qui concerne la prévention et le traitement des risques que peuvent représenter les activités des entreprises pour les droits de l'homme.

Les PDNU comportent trois piliers présentés pour la première fois dans le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2008) et traduits de manière plus concrète dans les principes directeurs :

1. L'obligation des États de protéger les droits de l'homme par le biais de politiques appropriées, de règles et de procédures judiciaires, lorsque des tiers, y compris des entreprises, y portent atteinte ;
2. La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent faire preuve de diligence raisonnable pour éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et pour remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part ;
3. La nécessité d'améliorer l'accès pour les victimes à des voies de recours effectives, tant judiciaires que non judiciaires.

Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté les PDNU à l'unanimité en juin 2011⁴. Les PDNU s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises, transnationales ou autres, quel que soit leur taille, secteur, localisation, type de propriété ou structure.

¹ *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme (GTNU), 2016.

² Voir le registre des PAN tenu par le Groupe de travail : <https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Voir également le site <https://globalnaps.org> géré par l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH).

³ Texte intégral disponible à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

⁴ Les PDNU ont été proposés au Conseil des droits de l'homme de l'ONU dans le rapport (A/HRC/17/31) présenté au Conseil en 2011 par John Ruggie – alors Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises – et adoptés à l'unanimité par le Conseil le 6 juillet 2011 (A/HRC/RES/17/4).

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont dix ans la décennie à venir

Juin 2021 marque le dixième anniversaire de l'adoption des PDNU à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme. Dans le cadre de son mandat de promotion des PDNU, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme profite de cet anniversaire pour entreprendre un projet (« UNGPs 10+ ») qui vise, d'une part, à évaluer les dix premières années de mise en œuvre, et d'autre part, à tracer la voie pour une nouvelle décennie d'actions dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Cette initiative, qui s'appuie sur de vastes consultations, entend dresser un bilan des réalisations à ce jour et évaluer les carences et les difficultés observées, en vue d'élaborer une feuille de route pour une mise en œuvre à plus grande échelle des PDNU d'ici 2030.

Les deux principaux résultats attendus du projet sont les suivants : 1) un rapport au Conseil des droits de l'homme en juin 2021 pour évaluer les progrès réalisés à ce jour, mettre en évidence les défis comme les opportunités, et examiner la manière de tirer parti d'actions gouvernementales plus affirmées en vue d'un changement structurel à l'horizon 2030 et au-delà ; 2) une feuille de route pour la prochaine décennie – étayée par les contributions de multiples acteurs⁵ – définissant une stratégie de mise en œuvre avec des objectifs et des cibles pour les États, les entreprises, les associations, les organisations internationales et d'autres acteurs.

Les PAN sur les entreprises et des droits de l'homme sont un des aspects de la prise en considération des PNUD abordés dans le cadre du projet UNGPs 10+. Plusieurs évaluations réalisées par des organisations de la société civile et le Groupe de travail ont mis en évidence un certain nombre de lacunes fréquentes, et notamment les suivantes : rares sont les PAN fondés sur des données fiables recueillies dans le cadre d'évaluations de référence menées à l'échelle du pays ; l'absence d'une véritable participation, dans la mesure où de nombreux processus ignorent les déséquilibres de pouvoir existants ; le manque de transparence et l'absence d'un calendrier de publication précis, ainsi que la faiblesse de la gouvernance une fois le plan adopté, notamment en ce qui concerne les suites à donner et le suivi ; à quelques exceptions près, les PAN sont généralement faibles pour ce qui est des mesures concrètes que l'État devrait prendre.

Ces évaluations ont mis en avant la nécessité de définir des critères de qualité pour l'élaboration et la mise en œuvre de PAN, et notamment les suivants : un mandat adéquat ainsi que des fonds et des ressources pour le ministère responsable ; une coordination au sein du gouvernement ; un processus transparent ; une participation multi-acteurs, dont les organisations d'employeurs et de travailleurs, entre autres acteurs et groupes concernés ; une évaluation de référence solide et complète menée à l'échelle du pays ; des objectifs et des cibles clairs, spécifiques, mesurables, réalisables et à horizon déterminé ; des mécanismes de communication de l'information et de suivi comme, par exemple, des tables rondes multipartites⁶.

Ces évaluations sont également prises en compte dans le contexte du bilan à dix ans des PDNU (projet « UNGPs 10+ ») et de la préparation de la feuille de route pour la poursuite de leur mise en œuvre durant les dix années à venir.

Pour plus d'informations, consulter le site : www.ohchr.org/UNGPsBizHRnext10.

⁵ Les contributions écrites (en anglais) au projet UNGPs 10+ sont disponibles sur : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-Inputs.aspx>. Elles comprennent notamment : la contribution commune de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la Fédération internationale des travailleurs des transports (FIT), de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE et d'UNI Global Union ; le rapport de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) intitulé *Achievements, challenges, and the way forward in the uptake and implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*.

⁶ Voir notamment les déclarations suivantes (en anglais) du Groupe de travail : https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/AR_keynote_remarks_NAP_workshop.pdf et <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/DantePESCE-C20.pdf>.

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

2. Qu'est-ce qu'un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (PAN) ?

Dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, un PAN se définit comme une « stratégie politique évolutive élaborée par un État pour assurer une protection contre les atteintes aux droits de l'homme résultant des activités des entreprises, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)⁷».

En 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a demandé à tous les États membres d'élaborer un PAN pour soutenir le processus de mise en œuvre des PDNU⁸. D'autres appels en ce sens ont suivi aux niveaux international et régional, lancés notamment par l'Union européenne⁹, l'Union africaine¹⁰, les dirigeants du G20¹¹ et l'Organisation des États américains¹².

Le Groupe de travail des NU sur les entreprises et les droits de l'homme (voir la question 7) encourage vivement tous les États à élaborer, adopter et actualiser un PAN au titre de l'obligation faite aux États de protéger les droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises. Pour aider les États dans ce processus, le Groupe de travail des NU a publié la version finale (en anglais) de son guide sur l'élaboration d'un plan d'action national¹³ lors de la cinquième édition du Forum annuel des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (2016), à l'issue d'une consultation menée auprès d'États, d'entreprises, de la société civile, d'institutions nationales des droits de l'homme, du milieu universitaire et d'organisations internationales. L'OIT a contribué à l'élaboration de ce guide afin, d'une part, de renforcer la cohérence des politiques nationales et internationales relatives aux droits des travailleurs dans le domaine plus large des entreprises et des droits de l'homme, et d'autre part, de souligner

l'importance de la participation à ce processus des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Concrètement, un PAN sur les entreprises et les droits de l'homme est un instrument de politique publique qui vise à faciliter la mise en œuvre par l'État des PDNU. Comme l'explique le Groupe de travail des NU sur les entreprises et les droits de l'homme, les PAN doivent respecter quatre critères fondamentaux :

► **Premièrement, les PAN doivent être fondés sur les PDNU. En tant qu'instruments de mise en œuvre des PDNU, les PAN doivent refléter de manière adéquate les obligations qui incombent aux États en vertu du droit international de protéger les droits de l'homme des atteintes causées par des entreprises et d'offrir des voies de recours aux victimes. Un PAN doit en outre promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, notamment au moyen de procédures de diligence raisonnable et de mesures prises par les entreprises pour offrir des voies de recours. Par ailleurs, les PAN doivent s'appuyer sur les principes fondamentaux des droits de l'homme que sont la non-discrimination et l'égalité.**

Deuxièmement, les PAN doivent être adaptés au contexte et s'attaquer aux violations avérées ou potentielles des droits de l'homme liées aux entreprises dans le pays. Cela inclut, d'une part, les atteintes commises sur le territoire et/ou dans la juridiction du pays, et d'autre part, les incidences négatives sur les droits de l'homme des activités des entreprises en dehors de la juridiction de l'État. Les gouvernements devraient définir les mesures ciblées et réalistes les plus à même d'éviter ces atteintes aux droits de l'homme, et d'y remédier le cas échéant.

⁷ *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, Groupe de travail des Nations Unies, 2016, p. ii. Voir également la boîte à outils mise au point par l'Institut danois des droits de l'homme et la Table ronde internationale sur la responsabilité des entreprises, disponible à l'adresse suivante : <https://globalnaps.org/resources/>.

⁸ A/HRC/RES/26/22

⁹ Cf. *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*. COM(2011) 681 final.

¹⁰ Cf. *Communiqué de presse conjoint – Atelier de validation de la politique de l'Union africaine sur les entreprises et les droits de l'homme*. Union africaine, Union européenne, 21 mars 2017, Addis-Abeba, Éthiopie.

¹¹ Cf. *Déclaration des dirigeants du G20 – « Formons un monde interconnecté »*, 8 juillet 2017, Hambourg.

¹² Cf. *Promotion et protection des droits de la personne*. AG/RES. 2887 (XLVI-O/16).

¹³ *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Groupe de travail des Nations Unies (GTNU) sur les entreprises et les droits de l'homme, 2016.

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

Troisièmement, les PAN doivent être élaborés dans le cadre de processus inclusifs et transparents. Les parties intéressées doivent être autorisées à participer à l'élaboration puis à l'actualisation du PAN et leurs points de vue doivent être pris en compte. L'information doit être partagée de façon transparente à tous les stades du processus.

Quatrièmement, les processus des PAN doivent être régulièrement réexaminés et actualisés. Ils doivent s'adapter à des contextes changeants et s'efforcer de réaliser des progrès cumulatifs¹⁴.

Sur la base des informations qu'il reçoit des pays, le Groupe de travail tient un registre des États qui ont adopté un PAN, qui sont en passe de le faire ou qui se sont engagés à élaborer un PAN¹⁵.

3. Quels sont les instruments de l'OIT cités dans le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » et dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ?

Premièrement, le cadre de référence des NU « protéger, respecter et réparer » de 2008 mentionne la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN), en tant qu'exemple éminent d'un instrument unique qui consacre la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. La Déclaration de l'OIT sur les EMN fournit des orientations aux gouvernements et aux entreprises sur les droits de l'homme en rapport avec le travail et sur certains aspects d'une croissance et d'un développement économiques inclusifs. La Déclaration de l'OIT sur les EMN a été adoptée en 1977 et révisée à plusieurs reprises, le plus récemment en 2017 pour refléter

diverses évolutions intervenues à l'intérieur et à l'extérieur de l'OIT, notamment l'adoption des PDNU¹⁶.

Deuxièmement, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies de 2011 indiquent que « *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*¹⁷ ».

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) stipule ce qui suit : « L'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

- a. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- b. l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c. l'abolition effective du travail des enfants;
- d. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁸.»

4. Quels liens y-a-t-il entre les normes internationales du travail et les PAN ?

Nombre de droits de l'homme consacrés dans la Charte internationale des droits de l'homme sont précisés dans une ou plusieurs normes internationales du travail, qui sont les instruments normatifs internationaux faisant

¹⁴ *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, Groupe de travail des Nations Unies, 2016, p. i.

¹⁵ Voir le registre des PAN du Groupe de travail : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Consulter également le site <https://globalnaps.org> géré par l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH).

¹⁶ Voir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, paragraphe 10.

¹⁷ Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (2011), principe n° 12 et son commentaire, p. 15 et 16.

¹⁸ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, paragraphe 2.

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

autorité les plus détaillés en ce qui concerne les droits de l'homme des travailleurs.

Les normes internationales du travail sont formulées et adoptées par l'OIT – en tant qu'institution spécialisée des NU à vocation normative pour le monde du travail. Elles sont élaborées dans le cadre d'un dialogue et de négociations tripartites qui réunissent des représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs de chacun des 187 États membres de l'OIT. Ces normes internationales du travail peuvent prendre la forme de conventions et de protocoles que les gouvernements peuvent ratifier, et de recommandations qui fournissent des orientations mais qui ne donnent pas lieu à ratification. Lorsqu'un gouvernement ratifie une convention ou un protocole, il l'accepte comme un instrument juridiquement contraignant qui doit être appliqué en droit et dans la pratique. Il se soumet en outre au système de contrôle de l'OIT¹⁹, qui examine régulièrement l'application des normes internationales du travail dans les États membres et signale les éventuels manquements.

Il est primordial que les normes internationales du travail soient ratifiées et véritablement appliquées en droit et dans la pratique pour s'assurer que les entreprises respectent les droits de l'homme. Le PAN devrait mettre en avant la détermination du gouvernement à respecter ses obligations quant aux conventions de l'OIT qu'il a ratifiées²⁰, à répondre aux défis rencontrés et recommandations formulées pour renforcer leur mise en œuvre, comme soulignés par les organes de contrôle de l'OIT. Ces recommandations peuvent inclure un renforcement de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail²¹. Outre le respect des engagements internationaux souscrits, les PAN peuvent également prévoir le lancement d'un processus de ratification d'une convention de l'OIT, si cette ratification est considérée comme un moyen de renforcer la protection des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.

►► **Le Gouvernement mettra en œuvre sa politique du travail de manière à respecter, promouvoir et concrétiser les principes et droits fondamentaux au travail énoncé dans la Déclaration de l'OIT de**

1998 [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail]. Il œuvrera également sans relâche pour concrétiser les différents aspects du travail décent et favoriser notamment un équilibre entre vie professionnelle et vie privée – un élément qui contribue à promouvoir la participation et l'avancement des femmes dans le monde du travail. [...] Le Gouvernement prendra continuellement des initiatives en vue d'une ratification des conventions fondamentales de l'OIT et d'autres conventions de l'OIT qu'il juge nécessaire de ratifier.

► Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (2020-2025). Japon, 2020.

Dans nombre de PAN existants, la ratification et l'application effective des normes internationales du travail dans le droit national, ainsi que l'accès à des voies de recours judiciaires, sont jugés essentiels pour garantir un cadre juridique national offrant une protection suffisante des droits des travailleurs, au titre de l'obligation des États de protéger les droits de l'homme de toute violation en lien avec les activités des entreprises.

►► **L'Allemagne a ratifié d'importants instruments internationaux stratégiques codifiant la protection des droits de l'homme – y compris les droits des travailleurs – qui ont de fait été incorporés dans la législation nationale. Il en va de même des instruments particulièrement importants de l'OIT, connus sous le nom de normes fondamentales du travail. (...) Le Gouvernement fédéral se prépare actuellement à incorporer de nombreux instruments juridiques internationaux dans le droit allemand. Parmi ceux-ci figurent le protocole relatif à la Convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé. Le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales prévoit d'examiner avant ratification la Convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima et la Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, mais aussi le protocole facultatif de 2008 se**

¹⁹ Cf. <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--fr/index.htm>

²⁰ Voir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, paragraphe 8

²¹ Voir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, paragraphe 3

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que la Charte sociale révisée.

- Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme 2016-2020. Allemagne, 2016.

Certains PAN mettent aussi en avant la manière dont les dispositions relatives au travail contenues dans les accords commerciaux s'ancrent dans la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou, plus généralement, dans les normes internationales du travail²².

►► **La politique commerciale commune relève de la compétence exclusive de l'Union européenne, dont la Slovénie fait partie. C'est pourquoi la Slovénie ne conclut pas d'accords commerciaux préférentiels avec d'autres pays. Les derniers accords commerciaux contiennent des dispositions sur le développement durable, qui exigent que les signataires respectent les droits des travailleurs en adhérant à certaines conventions de l'OIT, protègent l'environnement et respectent les dispositions contenues dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.**

- Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme. Slovénie, 2018.

Les PAN fournissent également des indications aux entreprises sur ce que signifie respecter les droits de l'homme liés au travail dans le contexte national spécifique.

►► **Qu'attend le Gouvernement des entreprises ?**

- Qu'elles respectent la législation en vigueur.
- Qu'elles connaissent et se familiarisent avec les instruments internationaux sur la responsabilité sociale, notamment 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

ainsi que la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

- **Qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier les risques d'atteintes aux droits de l'homme liées à leurs activités.**
- **Qu'elles mettent en place des mécanismes opérationnels de réparation leur permettant de déterminer les incidences possibles de leurs activités et de prendre des actions de réparation si des violations ont eu lieu.**

- Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme. Chili, 2017.

Dans plusieurs PAN apparaissent également les engagements du gouvernement à veiller au respect des droits des travailleurs, à la fois en tant qu'acteur économique et en tant qu'employeur, y compris en procédant à des achats responsables.

►► **L'Autorité analysera le meilleur moyen de vérifier et contrôler le respect des critères définis dans la procédure d'achat de produits et de services dans plusieurs secteurs sensibles, dont une partie de la production se déroule dans des pays dits « à risques » afin de s'assurer que les exigences relatives au respect des droits de l'homme repris dans les cahiers des charges sont effectivement respectées. Les bonnes pratiques existantes dans les pays européens seront une source d'inspiration. Pour cela, le groupe de travail Marchés publics durables a analysé différentes études de cas relatives au contrôle du respect des clauses de l'OIT et des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement afin de tester, via des projets pilotes, si une telle initiative est réalisable en Belgique.**

- Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme, Belgique, 2017.

²² Cf. https://ec.europa.eu/trade/policy/policy-making/sustainable-development/#_trade-agreements

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

Dans certains cas, le respect de la législation nationale et des principes et droits fondamentaux au travail est un critère d'éligibilité pour des entreprises qui souhaitent bénéficier d'un financement public, participer à un appel d'offres public ou obtenir d'autres avantages financés par l'État.

► **Le Danemark veille à ce que les entreprises qui participent à la coopération danoise pour le développement respectent les droits de l'homme et agissent de manière responsable dans les domaines des droits des travailleurs, des droits de l'homme, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, dans le cadre des conventions de l'OIT. (...) Les entreprises du dispositif Danida Business Partnerships – qui vise à faciliter l'établissement de partenariats commerciaux entre des entreprises danoises et des partenaires de pays en développement – sont désormais tenues d'intégrer judicieusement la notion de RSE dans leurs activités et de faire preuve de diligence raisonnable, notamment en matière de droits de l'homme, afin d'atténuer les éventuelles incidences négatives de leurs activités. Le dispositif Danida Business Finance incite à la fois les acheteurs locaux et les entreprises danoises à promouvoir les droits de l'homme et des initiatives en matière de RSE, en menant des analyses de diligence raisonnable et en se conformant aux principes fondamentaux de l'OIT lorsque des prêts sans intérêt sont accordés à des projets d'infrastructure publique dans des pays en développement.**

- Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Danemark, 2014.

Ces exemples et d'autres montrent, d'une part, que les normes internationales du travail offrent des orientations concrètes pour la mise en œuvre en pratique des piliers du cadre de référence « protéger, respecter et réparer », et d'autre part, qu'elles peuvent aider à établir un consensus entre les gouvernements et les parties prenantes qui participent au processus d'élaboration des PAN concernant

ces orientations et les mécanismes les plus adaptés pour promouvoir les PDNU.

Le lien entre les normes internationales du travail et les entreprises et les droits de l'homme, dans le contexte de l'avenir du travail est exposé dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Créée dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, - qui préconise « un programme d'action centré sur l'humain pour l'avenir du travail qui renforce le contrat social en plaçant les hommes et les femmes, ainsi que le travail qu'ils accomplissent, au centre de la politique économique et sociale et des pratiques des entreprises », - la Commission précise ce qui suit : « [...] Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, adoptés en juin 2011, fournissent un cadre mondial largement accepté pour prévenir et traiter les effets négatifs sur les droits de l'homme liés aux activités des entreprises. Ce cadre peut être mis à profit pour promouvoir plus largement la contribution positive des entreprises aux processus et aux objectifs que nous avons définis²³. »

► **En 2019, la Suisse s'est déclarée favorable à l'adoption de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de tous les individus au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales. Le Gouvernement fédéral soutient également les recommandations de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Ces activités font partie des initiatives visant à promouvoir le PAN et à fournir aux entreprises des lignes directrices pour veiller au respect des normes du travail.**

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Plan d'action national de la Suisse, 2020-2023.

²³ Cf. https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569890/lang--fr/index.htm

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

5. Quels autres instruments et initiatives de l'OIT pourraient être utiles pour accompagner les gouvernements et les entreprises dans la réalisation des objectifs des PAN ?

Dans plusieurs PAN, le rôle de la Déclaration de l'OIT sur les EMN pour aider à atteindre les objectifs du plan est mentionné expressément. La Déclaration de l'OIT sur les EMN fournit des orientations sur la politique sociale aux entreprises (multinationales et nationales), aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs. Elle constitue le seul instrument tripartite international de ce type. Ses principes sont fondés sur les dispositions des normes internationales du travail. Elle cite également certaines conventions que les gouvernements devraient ratifier et mettre en œuvre de manière effective.

En 2017, l'OIT a actualisé la Déclaration sur les EMN à la suite de diverses évolutions intervenues à l'intérieur et à l'extérieur de l'OIT, notamment l'adoption des PDNU et du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le texte fait référence aux PDNU et fait état de l'approche similaire adoptée par les deux instruments en reconnaissant les rôles spécifiques mais complémentaires que les différents acteurs (gouvernements, entreprises et partenaires sociaux) ont à jouer pour promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises. Les orientations de la Déclaration de l'OIT sur les EMN concernant la diligence raisonnable coïncident avec les dispositions des PDNU, tout en soulignant le rôle central de la liberté syndicale et des négociations collectives ainsi que du dialogue social et des relations professionnelles dans ce processus permanent²⁴.

► Les entreprises sont donc censées :

- 1) élaborer une politique en matière de droits de l'homme;

- 2) établir et mettre en œuvre des procédures de diligence raisonnable pour identifier, évaluer et prévenir tout risque d'atteinte aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités (ou des activités de partenaires commerciaux ou de fournisseurs);
- 3) fournir des mécanismes de conciliation permettant aux victimes de violations – causées par l'entreprise, auxquelles l'entreprise a contribué ou auxquelles elle est directement liée – d'obtenir réparation.

Dans le cadre de cette activité, qui permet de prévoir et d'éviter les impacts négatifs potentiels de leurs activités sur les droits de l'homme des individus et des communautés, les entreprises devraient au minimum se référer aux droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, ceux qui sont énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme, dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail et dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

- Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (2016-2021). Italie, 2016.

Plusieurs PAN font également la promotion du Helpdesk du BIT²⁵, un service d'assistance gratuit et confidentiel destiné aux dirigeants et travailleurs qui veulent aligner leurs opérations commerciales avec les normes internationales du travail et favoriser le développement de relations industrielles positives. Ce service d'assistance est promu en tant qu'outil utile pour guider les efforts de mise en œuvre du respect des droits de l'homme dans les activités des entreprises.

► Troisième contributeur au budget de l'Organisation internationale du Travail, le Gouvernement fédéral est l'un des principaux financeurs des services d'appui proposés par le

²⁴ Voir la Déclaration de l'OIT sur les EMN, paragraphe 10. Pour plus d'informations sur la convergence et l'inter complémentarité de la Déclaration de l'OIT sur les EMN, des PDNU et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, consulter le document suivant : [Responsable Business: Key Messages from International Instruments](#)

²⁵ www.ilo.org/business

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

BIT. Le service d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail (Helpdesk du BIT) aide les entreprises à appliquer correctement ces normes ainsi que les normes sociales internationales. Au-delà d'un site web informatif, le Helpdesk du BIT permet d'obtenir rapidement et de manière confidentielle des réponses aux questions transmises et propose également des formations.

- Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2016-2020. Allemagne, 2016.

Il est primordial d'établir des liens entre les PAN et les cadres, initiatives et projets soutenus par l'OIT – notamment les Programmes par Pays pour la Promotion du Travail Décent et les stratégies nationales visant à assurer la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail²⁶ – pour renforcer la cohérence et la mise en œuvre des politiques nationales, ce qui pourrait, par la suite, avoir pour effet de faciliter la participation des mandants de l'OIT au processus des PAN²⁷.

► **Membre particulièrement active de l'OIT dont elle est un des membres permanents du Conseil d'administration, [la France] 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.**

- Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises. France, 2017.

6. Comment les mandants du BIT peuvent-ils participer au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN ?

Le Groupe de travail des NU a insisté sur un point essentiel: la réussite de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un PAN passe par un processus inclusif et transparent, durant lequel les points de vue des parties concernées sont pris en compte à toutes les étapes – élaboration, adoption, mise en œuvre et actualisation. Un processus inclusif permet de dégager un consensus sur les priorités nationales et les mesures et actions politiques concrètes à prendre.

Pour que le PAN atteigne ses objectifs, les parties intéressées – les organisations d'employeurs et de travailleurs notamment – doivent participer concrètement à l'élaboration, à la mise en œuvre, à l'évaluation et à l'actualisation du plan. À tous les stades du processus, les gouvernements doivent diffuser l'information de manière transparente et en temps utile à l'ensemble des parties concernées. Dans les pays où un PAN n'est pas encore en cours d'élaboration, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent demander au gouvernement d'entamer un tel processus et/ou de soutenir des initiatives similaires.

La protection des défenseurs des droits de l'homme, y compris des représentants syndicaux, est une question cruciale tant pendant l'élaboration que durant la mise en œuvre du PAN, afin d'assurer un dialogue constructif et la protection des personnes les plus exposées. Dans son guide sur l'élaboration d'un plan d'action national, le Groupe de travail indique que les gouvernements devront collaborer « avec les INDH (institutions nationales des droits de l'homme), les organisations de la société civile et les syndicats pour identifier les défenseurs des droits de l'homme nécessitant une protection, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays ».

La participation effective des peuples autochtones et le respect de leurs droits spécifiques sont également déterminants pendant l'élaboration et la mise en œuvre du PAN. La Convention de l'OIT (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux de 1989 constitue dès lors un autre

²⁶ Des conseils sur la marche à suivre pour élaborer un plan d'action national contre le travail forcé ainsi qu'une liste des plans adoptés à ce jour sont disponibles sur : https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_762309/lang--fr/index.htm.

²⁷ Une liste de projets portant sur les principes et droits fondamentaux au travail est disponible sur : www.ilo.org/fundamentals

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

instrument essentiel pour faire en sorte que les PAN renforcent la protection des peuples autochtones et le respect de leurs droits dans le contexte de l'entreprise. Elle insiste en outre sur l'importance de consulter les peuples autochtones et leurs représentants pour s'assurer que leurs droits sont respectés. Une référence à cette convention a été incluse dans la Déclaration de l'OIT sur les EMN en 2017.

L'OIT soutient la participation des ministères du travail et des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs au processus du PAN au travers d'activités de renforcement des capacités et d'assistance technique, mais aussi en proposant une expertise, des produits et des services du BIT utiles au processus pendant les phases d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du PAN. Cela est notamment le cas au Chili, en Colombie et au Japon.

Bien que l'une des finalités premières d'un PAN soit de préciser les objectifs à atteindre et les actions à mener au niveau national, beaucoup insistent également sur l'importance d'instaurer des conditions égales pour tous à l'échelle mondiale et de participer à des activités au niveau international – forums multilatéraux contribuant à faire avancer des politiques mondiales, débats sur la question des entreprises et des droits de l'homme. L'OIT offre une plateforme pour élaborer des politiques mondiales et organiser des concertations sur les questions relatives au travail en rapport avec le domaine des entreprises et des droits de l'homme, que ce soit dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, des réunions régionales²⁸ et des sessions du Conseil d'administration et de diverses réunions techniques, ou à l'occasion de nombreuses manifestations ouvertes au grand public (conférences, colloques).

► Des conditions égales pour tous :

Promouvoir des conditions égales pour tous est l'une des tâches principales du Gouvernement en rapport avec la responsabilité sociale internationale des entreprises. Les Pays-Bas

travaillent à cet objectif par l'intermédiaire des institutions multilatérales. Dans les instances multilatérales que sont l'UE, l'OCDE, l'OIT et l'ONU, les Pays-Bas attirent régulièrement l'attention sur les Principes directeurs des Nations Unies et exhortent les États membres à les adopter en tant que principes directeurs de leur politique. Les Pays-Bas sont également engagés pour une ratification universelle des normes fondamentales du travail de l'OIT, à savoir, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, l'égalité de chances et de traitement, et la liberté syndicale. Le système des normes universelles du travail repose sur les huit conventions fondamentales et les quatre conventions prioritaires de l'OIT, qui sont primordiales pour créer des conditions égales pour tous.

- Plan d'action national sur les entreprises et des droits de l'homme. Pays-Bas, 2013.

7. Qu'est-ce que le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme?

Dans sa résolution adoptant les PDNU, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a créé un Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (habituellement appelé « Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme »)²⁹, dont la mission est de promouvoir la diffusion et la mise en œuvre effective et complète des PDNU par divers moyens.

Le Groupe de travail est composé de cinq experts indépendants venus de différentes régions du monde et nommés pour trois ans par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Le mandat du Groupe de travail a été

²⁸ Parmi les outils opérationnels de la Déclaration de l'OIT sur les EMN figure un mécanisme de suivi au niveau régional. Celui-ci comprend un rapport régional sur la promotion et l'application de la Déclaration sur les EMN dans les États membres de l'OIT de la région. Les rapports régionaux reposent principalement sur les contributions reçues des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs de ces États membres. Une séance spéciale organisée dans le cadre des réunions régionales de l'OIT offre un espace de dialogue tripartite pour débattre des difficultés et des possibilités liées aux activités des entreprises multinationales dans la région où se tient la réunion, et pour renforcer les activités de promotion au niveau régional.

²⁹ Consulter le site : <https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

► Note d'information de l'OIT

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

prolongé en 2014³⁰, en 2017³¹ et en 2020³². Le groupe remet chaque année un rapport au Conseil des droits de l'homme et à l'Assemblée générale des Nations Unies.

Le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a également décidé de créer un Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme, sous l'égide du Groupe de travail et chargé, d'une part, de débattre des tendances et les défis en ce qui concerne l'application des PDNU, et d'autre part, de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, tout en identifiant les bonnes pratiques. Le forum a lieu chaque année depuis 2012³³. L'échange d'expériences concernant l'élaboration et la mise en œuvre des PAN est régulièrement à l'ordre du jour du Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme, mais aussi de forums régionaux organisés sur le même thème.

8. Quels rapports entretiennent l'OIT et le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme ?

L'OIT collabore activement avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) sur la question des entreprises et des droits de l'homme – plus encore depuis que le Conseil a approuvé le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » et les PDNU –, ainsi qu'avec le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme³⁴. Cette collaboration avec le Groupe de travail s'est précisée lorsque celui-ci a mis à jour ses méthodes de travail à l'occasion de sa dixième réunion en 2015³⁵:

►► **Compte tenu des liens étroits entre le mandat du Groupe de travail et la mission de l'OIT, le Groupe et l'OIT ont décidé d'officialiser leur coopération. Dans l'exercice de ses fonctions, conformément à**

son mandat d'organe indépendant, le Groupe de travail : a) consultera l'OIT sur des questions relatives aux Principes directeurs, qui concernent les principes et droits fondamentaux au travail et d'autres sujets relevant de la compétence de l'Organisation ; b) tiendra compte des observations et des documents de l'OIT concernant ces sujets dans ses rapports et autres activités ; c) se coordonnera avec l'OIT, le cas échéant, concernant les suites à donner à ses propres réalisations.

En avril 2017, le Groupe de travail s'est félicité de l'adoption de la Déclaration révisée de l'OIT sur les EMN, y voyant une nouvelle étape vers une plus grande convergence sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Le Groupe a ainsi déclaré :

►► **La Déclaration sur les EMN adoptée par le Conseil d'administration du BIT en mars 2017 constitue une référence internationale essentielle pour les efforts collectifs visant à garantir la protection et le respect des droits des travailleurs dans le cadre des activités des entreprises transnationales. Cette révision renforce grandement la cohérence normative dans ce domaine en intégrant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et en tenant compte du Programme de développement durable à l'horizon 2030³⁶.**

Le Groupe de travail s'est également félicité des divers outils opérationnels prévus dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales pour promouvoir sa mise

³⁰ A/HRC/RES/26/22

³¹ A/HRC/RES/35/7

³² A/HRC/RES/44/15

³³ <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>

³⁴ L'OIT est citée nommément dans la résolution A/HRC/RES/17/4 du Conseil des droits de l'homme de l'ONU, au paragraphe 6 (h).

³⁵ A/HRC/WG.12/10/1

³⁶ [Note d'information. UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – another step toward greater convergence on business and human rights.](#)

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

en œuvre, notamment les points focaux nationaux désignés sur une base tripartite³⁷.

Au niveau opérationnel, l'OIT et le groupe de travail collaborent de diverses manières. Une réunion de coordination OIT-Groupe de travail est organisée chaque fois que le Groupe de travail se réunit (trois fois par an). Au cours de cette réunion, l'OIT fait le point sur ses actions visant à promouvoir la mise en œuvre effective des principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration sur les EMN, mais également sur les nouvelles normes internationales du travail et sur les discussions pertinentes de l'OIT au sujet de politiques à mener.

L'OIT participe également à la préparation des visites du Groupe de travail dans les pays (deux par an en moyenne) en renseignant le Groupe sur le pays visité – conventions ratifiées, affaires en cours devant les organes de contrôle – et en facilitant les contacts avec les mandants de l'OIT. Le Groupe de travail invite l'OIT à contribuer à ses rapports thématiques et à participer au Forum annuel des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Lorsqu'il organise des forums régionaux et des consultations sur les entreprises et les droits de l'homme, le Groupe de travail demande à l'OIT d'y participer et de coorganiser ces événements. Cette coopération se manifeste particulièrement en Amérique latine, en Asie du Sud et dans la région Asie-Pacifique.

En étroite collaboration avec le Groupe de travail, l'OIT met en œuvre conjointement avec le HCDH et l'OCDE le projet Responsible Business Conduct in Latin America (CERALC) en Amérique latine³⁸. Financé par l'Union européenne, ce projet (qui s'étend sur la période 2019-2022) a pour but de promouvoir une croissance intelligente, durable et inclusive dans l'Union européenne, en Amérique latine et dans les Caraïbes, en encourageant une conduite responsable des entreprises, conforme aux PDNU, à la Déclaration de l'OIT sur les EMN et au Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Un volet du projet consiste à apporter un soutien aux gouvernements des neuf pays concernés à l'élaboration et/ou à la mise en œuvre d'un PAN en consultation et collaboration avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs.

³⁷ Se reporter à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (cinquième édition, 2017), Annexe II, Outils opérationnels.

³⁸ Pour plus d'informations sur le projet CERALC, consulter le site : www.ilo.org/ceralc.

► **Note d'information de l'OIT**

Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

► **Informations complémentaires**

Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises

Département des entreprises

Bureau international du Travail

<http://www.ilo.org/declarationemn>

Nous contacter

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

Unité des entreprises multinationales et de
l'engagement auprès des entreprises

E: multi@ilo.org