

## Modèle

# Pacte national Entreprises et droits de l'homme

### Considérant

- le Plan d'action national du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2018-2019) (PAN), y compris les propositions respectives exprimées par les parties prenantes,

### Considérant

- l'Agenda 2030 et les 17 Objectifs du développement durable des Nations Unies,
- la loi du 23 juillet 2016 concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes,
- les Principes relatifs aux droits des enfants et aux entreprises de l'UNICEF,
- la Recommandation CM/Rec(2016) sur les droits de l'homme et les entreprises du Conseil de l'Europe,
- la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT),
- les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- la recommandation de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) aux entreprises de s'engager aux termes du présent Pacte national « Entreprises et droits de l'homme »,

l'entreprise [Désignation, forme juridique], ayant son siège social à [...], représentée par [Prénom, nom, titre (fonction dirigeante)],

en présence de [Représentant de l'Etat],

déclare sa volonté et sa détermination de faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans son organisation et dans sa chaîne de valeur économique,

et elle s'engage à

- sensibiliser son personnel, à tous les niveaux de sa structure de gouvernance interne, et ses parties prenantes à la protection des droits de l'homme en entreprise,
- nommer un/une responsable des droits de l'homme dans son organisation, doté(e) de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à l'exécution de ses fonctions,
- former les salariés concernés en matière d'entreprises et de droits de l'homme,
- développer des instruments de gouvernance permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits de l'homme, notamment en prenant appui sur les principes directeurs repris en annexe,
- veiller à mettre en place une ou plusieurs voies de recours pour traiter les cas signalés de violation de droits de l'homme, à en informer les personnes concernées et à collaborer avec les instances publiques compétentes,
- publier tous les ans, sur le site internet dédié, un rapport sur les mesures mises en œuvre, à communiquer ce rapport aux parties prenantes et à le soumettre à l'évaluation qualitative et quantitative du Groupe de travail « Entreprises et droits de l'homme » dûment appuyé par une expertise externe.

Lieu, date

Signature du Représentant de l'Etat

Signature du dirigeant d'entreprise

## Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies

[PD 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.

[PD 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.

*On entend par diligence raisonnable le processus qui, en tant que partie intégrante de leurs systèmes de prise de décisions et de gestion des risques, permet aux entreprises d'identifier de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles abordent cette question. La nature et la portée de la diligence raisonnable appropriée à une situation particulière dépendent de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le contexte dans lequel s'inscrivent ses activités, les recommandations spécifiques des Principes directeurs et la gravité des incidences négatives. Lorsque les entreprises ont un grand nombre de fournisseurs, elles sont invitées à identifier les domaines généraux dans lesquels le risque d'incidences négatives est le plus significatif puis, à partir de cette évaluation du risque, à exercer la diligence raisonnable de manière prioritaire à l'égard de certains fournisseurs.*

## Annexe au Pacte national Entreprises et droits de l'homme

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

- a) Recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme ;
- b) Comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.

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

- a) Pour que cela soit efficace, les deux conditions ci-après doivent être réunies :
  - i) La responsabilité de remédier à ces incidences est assignée au niveau et à la fonction appropriés au sein de l'entreprise ;
  - ii) Le processus décisionnel interne, les allocations budgétaires et les processus de contrôle permettent de prendre des mesures efficaces contre ces incidences ;
- b) Les mesures qu'il convient de prendre varieront selon :
  - i) Que l'entreprise est à l'origine de l'incidence négative ou y contribue, ou qu'elle est impliquée seulement parce que l'incidence est directement liée à son exploitation, ses produits ou ses services par une relation commerciale ;
  - ii) Qu'elle dispose d'une marge de manœuvre plus ou moins élevée pour lutter contre l'incidence négative.

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

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

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

## Annexe au Pacte national Entreprises et droits de l'homme

Dans tous les cas, les communications devraient :

- a) S'effectuer selon des modalités et à une fréquence en rapport avec les incidences sur les droits de l'homme de l'entreprise et être faciles d'accès pour les publics auxquels elles s'adressent ;
- b) Fournir des informations suffisantes pour évaluer l'efficacité des mesures prises par une entreprise pour remédier à l'incidence sur les droits de l'homme dont il est plus particulièrement question ;
- c) Éviter à leur tour de présenter des risques pour les acteurs et le personnel concernés, sans préjudice des prescriptions légitimes en matière de confidentialité des affaires commerciales.

Les modalités de l'évaluation de l'efficacité des mesures prises sont déterminées dans l'édition 2020-2021 du Plan d'action national « Entreprises et droits de l'homme », de sorte à pouvoir s'appliquer aux rapports à soumettre au plus tôt pour le 1<sup>er</sup> mars 2021.

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

[PD 23] Dans tous les contextes, les entreprises devraient :

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

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