

# ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

## Point de vue d'Oxfam sur les Principes Directeurs des Nations Unies



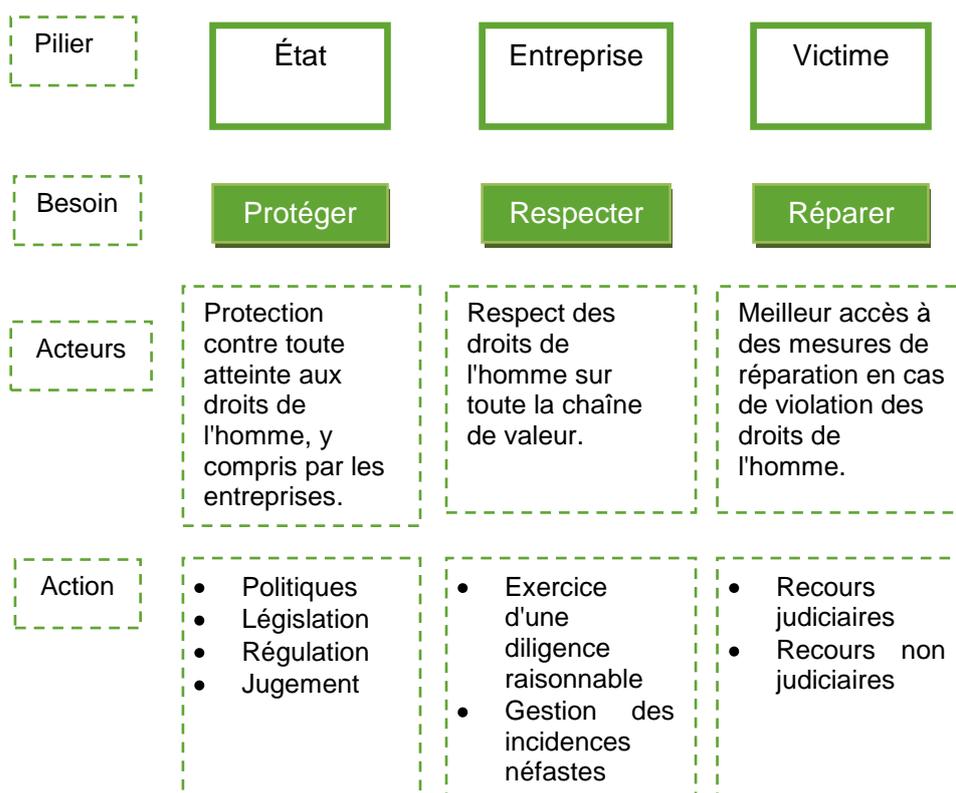
Cueilleurs de thé à Mulanje, sud du Malawi. Exemple de travail temporaire appelé *ganyu*. Une grande partie de la main-d'œuvre est constituée de femmes âgées qui gagnent moins du fait de leur faible rendement. Photo : Abbie Trayler-Smith/Oxfam.

**Le présent document d'information souligne la responsabilité des entreprises quant au respect des droits de l'homme conformément aux principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies (ou cadre de référence de Ruggie). Il présente ces principes directeurs et précise le point de vue d'Oxfam, étayé notamment par des études de cas, sur les principaux enjeux pour les entreprises.**

## CONTEXTE : UN CADRE D'ACTION « PROTÉGER, RESPECTER ET RÉPARER »

Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies (ou « cadre de référence de Ruggie »), ont été mandatés par les Nations unies et élaborés par John Ruggie, Professeur spécialiste des droits de l'homme et des relations internationales à la Kennedy School of Government de l'Université d'Harvard. En 2005, Kofi Annan, Secrétaire général des Nations unies, a nommé le professeur Ruggie au poste de Représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Sa mission consistait à clarifier les rôles et les responsabilités des États, des entreprises et des autres acteurs sociaux dans le domaine controversé des activités des entreprises.<sup>1</sup>

Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies se basent sur le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » adopté à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en 2008. Il s'appuie sur trois piliers qui se renforcent mutuellement et qui regroupent des mesures préventives et correctives.



D'après le rapport soumis au Conseil des droits de l'homme par John Ruggie, 2011

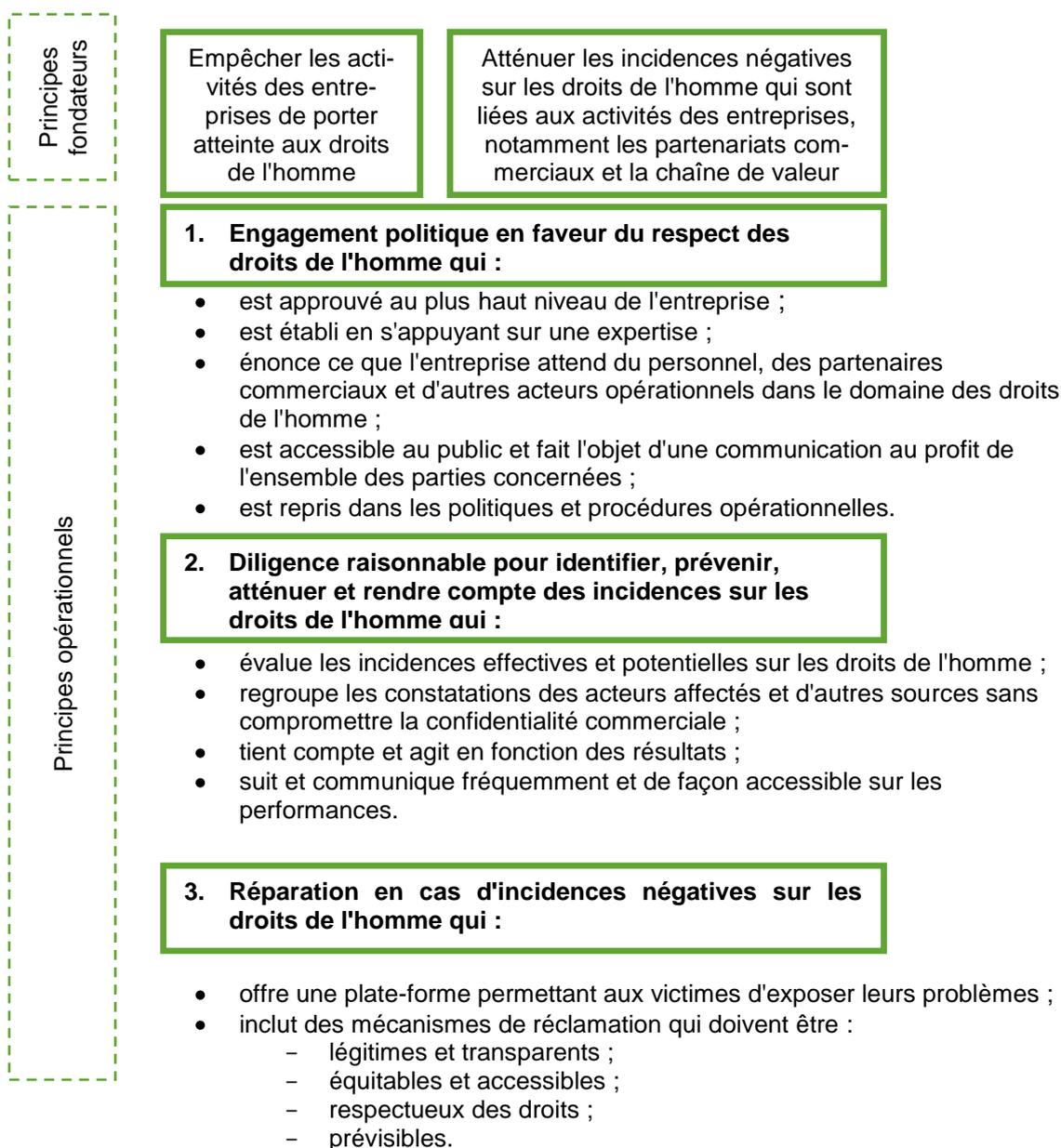
*« Je me réjouis du rôle très constructif qu'Oxfam a tenu au cours de l'élaboration des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, et continue de jouer pendant la phase de mise en œuvre. »*

**– Professeur John Ruggie, mai 2013**

# PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES : MISE EN ŒUVRE DU CADRE

En mars 2011, le professeur Ruggie a soumis des « principes directeurs » pour mettre en œuvre le cadre de référence « protéger, respecter et réparer », qui ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011. S'en est rapidement suivi la mise à jour d'un ensemble de cadres internationaux pour les aligner avec ces principes, notamment les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE, les directives de la Global Reporting Initiative et l'ISO 26000.<sup>2</sup>

Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies s'inspirent de la Charte des Nations unies relative aux droits de l'homme et de la Déclaration de l'OIT (Organisation internationale du travail) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ils s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété ou de leur structure, et quelle que soit la capacité et/ou la volonté des États à honorer leurs propres obligations en matière de respect des droits de l'homme. Les principes directeurs incombant aux entreprises sont détaillés ci-après.



## POINT DE VUE D'OXFAM ET ÉTUDES DE CAS

Les principes directeurs des Nations unies ouvrent la voie à une évolution constructive des politiques d'entreprise et sur les droits de l'homme en définissant clairement, pour la première fois, les rôles et les responsabilités de l'État et des entreprises, ainsi que des moyens de réparation à disposition des victimes de violation des droits de l'homme. Ce faisant, ils ont remis les droits à l'ordre du jour des programmes de responsabilité sociale des entreprises. Voici le point de vue d'Oxfam sur l'application réelle de ces principes.

### **Compréhension de l'impact des activités d'une entreprise sur les populations vulnérables aux violations des droits de l'homme**

Les principes directeurs des Nations unies doivent être mis en œuvre en prêtant une attention particulière aux droits et aux besoins des groupes particulièrement exposés aux violations des droits de l'homme découlant des pratiques des entreprises. Pour commencer, il est indispensable que les entreprises identifient les groupes vulnérables dans leur chaîne d'approvisionnement afin de comprendre comment leur activité affecte ces personnes. Cette cartographie des personnes vulnérables peut ensuite être utilisée pour définir les principaux impacts sur lesquels l'entreprise doit agir.<sup>3</sup>

#### **Étude de cas : Accaparement des terres et groupes vulnérables**

Il est nécessaire d'identifier les groupes vulnérables sur la chaîne de valeur afin de prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme, notamment celles découlant de l'accaparement des terres. L'accaparement des terres est une violation des droits de l'homme et peut frapper des personnes destituées de leurs terres, qui se retrouvent alors sans domicile ni moyen de subsistance. Certains groupes sont particulièrement vulnérables. Selon la Banque mondiale, des peuples autochtones ont été chassés de leurs terres par des sociétés d'huile de palme en Indonésie et en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en raison d'une mauvaise interaction avec les communautés locales (gérée de façon culturellement inappropriée quant aux méthodes, à la forme et à la langue employées), et à l'encontre des normes établies par la Banque mondiale pour les peuples autochtones. Les femmes sont les plus exposées aux expulsions, car elles ne disposent que très rarement de titres de propriété formels et sont souvent exclues des négociations. La Banque mondiale a même suspendu une fois tout prêt à l'industrie de l'huile de palme afin de mettre en œuvre de nouvelles stratégies préventives.

Le Comité de la sécurité alimentaire mondiale (CSA) des Nations unies a adopté les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers, qui constituent le premier instrument juridique sur les questions foncières. Ces directives sont le fruit d'un long processus multipartite impliquant les États, les principales organisations internationales, la société civile et le secteur privé. Basées sur les droits de l'homme, elles incluent plusieurs principes et dispositions s'adressant au secteur privé, dans la veine des principes directeurs des Nations unies. Elles peuvent et doivent être appliquées à toutes les parties prenantes, y compris le secteur privé.

Sources : Geary, K. (2012), « Notre terre, notre vie : Halte à la ruée mondiale sur les terres » ; Banque mondiale (2009), « Papua New Guinea: Smallholder Agriculture Development », <http://www.banquemondiale.org/projects/P079140/png-smallholder-agriculture-development?lang=fr> ; FAO (2012), « Directives volontaires pour une Gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale », <http://www.fao.org/docrep/016/i2801f/i2801f.pdf>

Les femmes et les filles sont particulièrement exposées aux violations des droits de l'homme dues aux pratiques des entreprises : sur le marché du travail, ce sont elles qui ont le plus souvent des contrats précaires, des salaires inférieurs et les emplois les moins qualifiés. Comme les femmes supportent la majorité des tâches domestiques en plus de leur emploi rémunéré, elles souffrent davantage des conditions de travail difficiles, comme les journées à rallonge. Les filles sont en outre plus susceptibles d'être déscolarisées que les garçons pour commencer à travailler. Les travaux temporaires et informels qui ne sont pas encadrés par la loi emploient davantage de femmes que d'hommes.<sup>4</sup> Pour une mise en œuvre efficace des principes directeurs des Nations unies, les entreprises doivent donc disposer de données à jour sur les femmes présentes dans leur activité et dans leur chaîne de valeur, et corriger tout effet néfaste identifié en recourant aux processus de réparation légitimes à leur disposition.<sup>5</sup>

### **Étude de cas : Les femmes et la filière cacao**

Les femmes sont victimes d'inégalités le long des chaînes d'approvisionnement de la filière cacao. Elles sont rémunérées nettement moins que les hommes, bénéficient d'un accès plus restreint aux marchés, aux ressources et aux coopératives, et en raison des contingences domestiques, elles sont moins à même de suivre des formations. Arti, ouvrière dans une usine de transformation du cacao en Indonésie, illustre parfaitement les principales difficultés rencontrées par les femmes sur les chaînes d'approvisionnement. Arti n'a pas de contrat et gagne moins que le salaire minimum, quelque 3,50 £ (env. 4 €) par jour. « Je ne me plains jamais, par peur d'être licenciée », confie-t-elle à Oxfam. Dans une autre usine indonésienne où Oxfam s'est rendu, nous avons appris que les ouvrières étaient congédiées dès qu'elles commençaient à demander à ce que leurs droits fondamentaux soient respectés, comme le droit au même salaire que les hommes. Les principes directeurs des Nations unies préconisent que les entreprises tiennent compte des risques accrus encourus par les femmes le long des chaînes de valeur lors du développement de processus de diligence raisonnable. Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail des femmes s'accompagne souvent d'effets positifs dans d'autres domaines clés, comme une diminution des cas de travail d'enfants tout au long de la chaîne d'approvisionnement. D'après une étude menée en Côte d'Ivoire, pour obtenir des effets positifs similaires sur la santé des enfants, les salaires des hommes devraient être dix fois supérieurs à ceux des femmes.

Source : Hoffman, B. (2013), « La face cachée des marques : Justice alimentaire et les 10 géants du secteur alimentaire et des boissons », Oxfam ; principe n° 3 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393> (<http://www.behindthebrands.org/>)

## **Transparence, diligence raisonnable et mécanismes de réclamation**

Des processus de diligence raisonnable robustes et une approche transparente des risques sont essentiels pour une mise en œuvre efficace des principes directeurs des Nations unies. Les entreprises doivent suivre activement les risques d'incidences sur les droits de l'homme dans toutes leurs activités. Ce suivi peut par exemple s'effectuer en consultation avec les groupes à risque. Il peut également être utile de consulter les organisations communautaires, les syndicats et les ONG locales, et/ou d'impliquer des chercheurs indépendants qualifiés sur les droits de l'homme dans les secteurs en

question, ou au moins d'étudier les recherches indépendantes pertinentes déjà disponibles. Il est important de faire preuve de transparence dans la communication des résultats, les principes directeurs soulignant la nécessité pour les entreprises d'appréhender et de divulguer les risques le plus tôt et le plus fréquemment possible.<sup>6</sup>

Les mécanismes de réclamation sont des outils « ascendants » qui complètent les systèmes de redevabilité « descendants ». Pour être efficaces, ils doivent être accessibles (par ex., dans la langue locale, les parties prenantes doivent être informées de leur existence et savoir où les trouver), opportuns, équitables, éventuellement confidentiels, et se baser sur les normes appropriées en matière de droits de l'homme.

### **Étude de cas : Les droits de l'homme dans le secteur du tabac aux États-Unis**

De nombreux projets d'investissement privé (industries extractives, projets d'infrastructure et agriculture) n'ont pas pris les mesures adéquates pour respecter les droits de l'homme dans les communautés locales où sont menées les activités. En 2010, Oxfam a soutenu deux partenaires pour piloter un outil HRIA (Human Rights Impact Assessment, ou évaluation des répercussions sur les droits de l'homme) à l'échelle communautaire. L'un d'eux a étudié l'impact de l'industrie du tabac sur les droits de l'homme pour les travailleurs agricoles en Caroline du Nord. La méthodologie HRIA est conçue pour permettre aux communautés et aux organisations locales qui leur viennent en aide d'identifier l'incidence des violations des droits de l'homme lorsque les entreprises et les agences gouvernementales n'ont apporté aucune solution à des abus récurrents. Des entretiens en face-à-face ont été menés avec les travailleurs agricoles et d'autres acteurs clés comme les producteurs, les ONG locales intervenant auprès des travailleurs agricoles, les agences gouvernementales et dix des plus grandes compagnies de tabac. Cette étude a eu trois effets bénéfiques : tout d'abord, une meilleure connaissance des droits de l'homme et des processus de réclamation améliorés pour les membres de la communauté et les organisations d'aide. Elle a ensuite permis aux communautés et aux entreprises de mieux interagir ensemble. Enfin, les entreprises ont pris des mesures positives pour répondre aux préoccupations des communautés. Une utilisation accrue des outils HRIA parmi les personnes concernées par des investissements privés est requise pour parvenir à ce type de résultats dans les communautés.

Source : Oxfam America (2011), « A State of Fear », <http://www.oxfamamerica.org/publications/a-state-of-fear-human-rights-abuses-in-north-carolinas-tobacco-industry>

## **Interaction entre les partenaires commerciaux et les États**

Les entreprises sont tenues de respecter les droits de l'homme dans toutes les activités de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans les pays où la législation nationale prescrit des normes ou des avantages minimaux en matière de droits de l'homme, les entreprises internationales doivent dépasser ces normes ou avantages minimaux. La législation nationale s'applique toujours, mais les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies exercent une autorité distincte. Par exemple, une entreprise opérant dans un pays dont la politique sur les droits de l'homme est insuffisante devrait tout de même respecter les droits de l'homme reconnus internationalement pour ses employés.<sup>7</sup>

Les principes directeurs des Nations unies soulignent la responsabilité des entreprises à user de leur influence auprès des partenaires commerciaux le long de la chaîne de valeur, y compris les organismes gouvernementaux, pour s'assurer que les droits de l'homme sont respectés et défendus dans toutes leurs opérations.<sup>8</sup> Toute entreprise doit intervenir non seulement lorsque ses opérations enfreignent les droits de l'homme, mais également lorsqu'une relation commerciale contribue à des incidences négatives ou est liée à de tels risques.<sup>9</sup>

Les États et les entreprises, par leur interaction, peuvent également se renforcer mutuellement. Selon les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, les États hôtes ont l'obligation de protéger leurs citoyens contre toute violation des droits de l'homme dans les entreprises, en mettant en place des structures qui préviennent et corrigent les abus, notamment en lien avec les entreprises qui leur appartiennent ou sont sous leur contrôle.<sup>10</sup> Dans le cadre de leur devoir de protection, les États doivent également veiller à ce que les sociétés privées sous leur juridiction n'enfreignent pas les droits de l'homme à l'étranger.<sup>11</sup> Dans le cadre de sa stratégie 2011-2014 en matière de responsabilité sociale des entreprises, la Commission européenne encourage activement les États membres à intégrer les principes directeurs dans leur législation.<sup>12</sup> Il s'agit là d'une étape importante pour voir les États renforcer et consolider leurs engagements commerciaux vis-à-vis de ces principes fondateurs.

#### **Étude de cas : Campagne La face cachée des marques d'Oxfam**

Oxfam a étudié les politiques sociales et environnementales des dix plus grandes entreprises du secteur alimentaire et des boissons afin de promouvoir de meilleures politiques sur les droits de l'homme et une meilleure gestion de la chaîne d'approvisionnement dans le monde de l'entreprise. Nous avons créé une fiche d'évaluation qui comporte 276 questions guides pour évaluer les politiques et les engagements de ces entreprises au niveau de leur mode d'approvisionnement en matières premières dans les pays en développement. Cette fiche couvre sept domaines liés aux chaînes d'approvisionnement agricoles : les femmes, les petits agriculteurs, les travailleurs agricoles, l'eau, la terre, le changement climatique et la transparence. Seules les trois entreprises les mieux classées se sont engagées à respecter les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies. Toutefois, sur les dix sociétés étudiées, aucune n'observe réellement des politiques et des engagements suffisants. L'étude a révélé qu'une plus grande transparence et des processus plus robustes sont nécessaires pour suivre les impacts sur les droits de l'homme. Elle a également mis au jour l'absence, au sein de ces entreprises, de politiques pour examiner ou lutter contre l'exploitation des femmes dans les fermes, pour s'assurer que les travailleurs agricoles sont rémunérés de manière équitable, pour gérer les impacts sur les ressources locales en eau ou pour lutter contre l'accaparement des terres. Si certaines entreprises ont commencé à prendre des mesures, aucune n'intègre les indicateurs sociaux pertinents dans leurs analyses ou leurs rapports. Au final, la route est encore longue pour que les politiques sur les droits de l'homme soient pleinement appliquées dans les chaînes d'approvisionnement de ces entreprises, entre autres.

Source : Hoffman, B. (2013), « La face cachée des marques : Justice alimentaire et les 10 géants du secteur, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/behind-the-brands-food-justice-and-the-big-10-food-and-beverage-companies-270393> (<http://www.behindthebrands.org/>) alimentaire et des boissons », Oxfam

## Étude de cas : Droit du travail dans la chaîne d'approvisionnement d'Unilever

Oxfam a utilisé les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies pour évaluer le respect des droits des ouvriers dans les activités et la chaîne d'approvisionnement d'Unilever au Vietnam et afin de définir des mesures pour aider Unilever et d'autres entreprises à honorer leurs responsabilités sociales. L'étude portait principalement sur la liberté d'association et le droit aux négociations collectives, les salaires décents, le temps de travail et la main-d'œuvre contractuelle. Elle révèle que, malgré l'engagement d'Unilever en faveur des droits de l'homme, les processus de diligence raisonnable et les mécanismes de réclamation devaient être renforcés. Unilever ne savait pas que certaines de ses pratiques avaient des incidences négatives pour les ouvriers, notamment des salaires légaux mais bas, des horaires de travail excessifs et un taux élevé de main-d'œuvre contractuelle. Oxfam a formulé des recommandations pour faire évoluer les politiques et déployer des outils, et Unilever y a répondu positivement en prenant divers engagements. Cette étude a démontré que les principes directeurs des Nations unies peuvent être utilisés concrètement pour combler le fossé entre la pratique et les politiques sur les droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise.

Source : Wilshaw, R., et al. (2013), « Labour Rights in Unilever's Supply Chain: From compliance towards good practice », <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>

## RESSOURCES RECOMMANDÉES

### Documents Oxfam sur les entreprises et les droits de l'homme

- Geary, K. (2012), « Notre terre, notre vie : Halte à la ruée mondiale sur les terres ». <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/our-land-our-lives-time-out-on-the-global-land-rush-246731>
- Hoffman, B. (2013), « La face cachée des marques : Justice alimentaire et les 10 géants du secteur alimentaire et des boissons ». <http://www.oxfam.org/fr/cultivons/policy/la-face-cachee-des-marques>
- Jochnick, C. (2011), « Making headway on business and human rights », blog d'Oxfam Amérique, <http://politicsofpoverty.oxfamamerica.org/2011/02/11/making-headway-on-business-and-human-rights/>
- McCarthy, L. et al. (2012), « Gender Equality: It's Your Business ». <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gender-equality-its-your-business-213389>
- Oxfam (2011), « Oxfam International's Perspective on the Draft Guiding Principles for the Implementation of the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework ». <http://www.oxfamamerica.org/files/oxfam-ruggie-guiding-principles.pdf>
- Oxfam America (2011), « A State of Fear: Human rights abuses in North Carolina's tobacco industry ». <http://www.oxfamamerica.org/publications/a-state-of-fear-human-rights-abuses-in-north-carolinas-tobacco-industry>
- Watson, G. et al (2013), « Human rights impact assessment in practice: Oxfam's application of a community-based approach », Impact Assessment and Project Appraisal, 31:2, 118-127.
- Wilshaw, R. et al (2013), « Labour Rights in Unilever's Supply Chain, from compliance towards good practice; an Oxfam study of labour issues in Unilever's Viet Nam operations and supply chain ». <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/labour-rights-in-unilevers-supply-chain-from-compliance-to-good-practice-an-oxf-267532>

### Ressources utiles sur les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies

- Business and Human Rights Initiative (2010), « How to Do Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies », La Hague : Global Compact Network Netherlands, [http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/Resources/how\\_to\\_business\\_with\\_respect\\_for\\_human\\_rights\\_gcn\\_netherlands\\_june2010.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/how_to_business_with_respect_for_human_rights_gcn_netherlands_june2010.pdf)
- Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme, portail sur les principes directeurs des Nations Unies, <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/fr>

- Conseil des droits de l'homme des Nations unies (2011), « Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie », [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A.HRC.17.31_fr.pdf)
- Ethical Trade Initiative (2011), « Tesco's Pilot of the Ruggie Framework in South Africa », <http://www.ethicaltrade.org/in-action/member-performance/tescos-pilot-of-ruggies-principles-in-south-africa>
- Jochnick, C. et Rabaeus, N. (2010), « Business and Human Rights Revitalized: A New UN Framework Meets Texaco in the Amazon ».
- Social Accountability International (SAI) (2012), « United Nations Guiding Principles on Business and Human rights: A Six-Step Approach to Supply chain Implementation », <http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=1315#.UbBhhtKmiJY>
- The Shift Project, [www.shiftproject.org](http://www.shiftproject.org)
- van Huijstee, M. et al. (2012), « How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy, A guide for civil society organisations », SOMO, CEDHA, Cividep India, <http://somo.nl/news-en/somo-news/new-guide-for-civil-society-organisations>

## NOTES

- <sup>1</sup> J. Ruggie (2011), « The UN “Protect, Respect and Remedy” Framework for Business and Human Rights ». <http://198.170.85.29/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>
- <sup>2</sup> Human Rights at Work (2013), « UN Guiding Principles for Business and Human Rights ». <http://www.humanrightsatwork.nl/en/un-guiding-principles-for-business-and-human-rights/>
- <sup>3</sup> Social Accountability International (SAI) et Interchurch Organisation for Development Cooperation (ICCO) (2012), « UNGP: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation », support de formation SAI.
- <sup>4</sup> L. McCarthy, L. Kirk and K. Grosser, (2012), « Gender Equality: It's Your Business », note d'information d'Oxfam pour les entreprises. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/gender-equality-its-your-business-213389>
- <sup>5</sup> SAI et ICCO (2012), op. cit.
- <sup>6</sup> J. Ruggie, (2011), op. cit., principe n° 21.
- <sup>7</sup> Ibid., principe n° 12.
- <sup>8</sup> Ibid., principe n° 13.
- <sup>9</sup> M. Huijstee, V. Ricco and L. Ceresna-Chaturvedi, (2012), « How to Use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in Company Research and Advocacy », SOMO. [somo.nl/publications-en/Publication\\_3899/at\\_download/fullfile](http://somo.nl/publications-en/Publication_3899/at_download/fullfile)
- <sup>10</sup> J. Ruggie, (2011), op. cit., principes n° 1 et 4.
- <sup>11</sup> J. Hobbs, (2011), « Oxfam International's Perspective on the Draft Guiding Principles for the Implementation of the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework », Oxfam America. <http://www.oxfamamerica.org/files/oxfam-ruggie-guiding-principles.pdf>
- <sup>12</sup> Commission européenne (2011), « Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 ». <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:FR:PDF>

© Oxfam International, juin 2013

Ce document d'information a été rédigé par Rachel Wilshaw, Bryony Timms et Sophie Niven. Oxfam remercie Chris Jochnick, Johan Verburg, Joyce Kortlandt, Maria Dolores Lopez Gomez, Irit Tamir, Serena Lilywhite et Tim Gore pour leur participation. Ce document fait partie d'une série de textes écrits pour informer et contribuer au débat public sur des problématiques relatives au développement et aux politiques humanitaires.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter : [advocacy@oxfaminternational.org](mailto:advocacy@oxfaminternational.org)

Ce document est soumis aux droits d'auteur mais peut être utilisé librement à des fins de campagne, d'éducation et de recherche moyennant mention complète de la source. Le détenteur des droits demande que toute utilisation lui soit notifiée à des fins d'évaluation. Pour copie dans toute autre circonstance, réutilisation dans d'autres publications, traduction ou adaptation, une permission doit être accordée et des frais peuvent être demandés. Courriel : [publish@oxfam.org.uk](mailto:publish@oxfam.org.uk)

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

Publié par Oxfam Grande-Bretagne pour Oxfam International sous le numéro ISBN 978-1-78077-337-7 en juin 2013.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

## OXFAM

Oxfam est une confédération internationale de 17 organisations qui, dans le cadre d'un mouvement mondial pour le changement, travaillent en réseau dans 94 pays à la construction d'un avenir libéré de l'injustice qu'est la pauvreté. Pour de plus amples informations, veuillez contacter les différents affiliés ou visiter [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org).