



Assemblée générale

Distr. générale
22 avril 2021
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante-septième session

21 juin-9 juillet 2021

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Dixième anniversaire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : bilan de la première décennie d'application

Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises dresse le bilan de la première décennie d'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (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). Il met en avant leur contribution à l'établissement d'un programme commun d'action offrant de nouvelles perspectives et répertorie les principes dont les États, les entreprises et les autres acteurs concernés doivent d'urgence accélérer l'application dans les dix ans à venir.



I. Introduction

1. L'ambition était claire : on souhaitait « établir des Principes directeurs universellement appliqués mais non moins pratiques pour prévenir efficacement les atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises et assurer des recours en la matière », en sachant pertinemment que le fait que le Conseil des droits de l'homme les approuve à l'unanimité¹ « ne [résoudrait] pas en soi la problématique des entreprises et des droits de l'homme ». Au lieu de cela, l'approbation des Principes directeurs devait marquer la fin d'une première étape, celle de l'établissement d'un programme d'action mondial qui permettrait progressivement d'enchaîner les progrès sans exclure la moindre évolution prometteuse qui pourrait se dessiner à plus long terme². Conçus comme un cadre fondamental visant à favoriser la réalisation de nouveaux progrès, les Principes directeurs ont aujourd'hui 10 ans. Cet anniversaire est l'occasion de revenir sur les progrès accomplis et sur les obstacles rencontrés jusqu'à présent et surtout de créer un nouvel élan en vue d'une application plus large des Principes directeurs dans le monde pour la décennie à venir. C'est l'objet du bilan que dresse le présent rapport.

2. Ce bilan intervient au moment où le monde fait face à une convergence des crises, de la crise liée aux coûts humains et financiers actuels de la maladie à coronavirus (COVID-19) à la crise existentielle du climat, en passant par l'existence d'inégalités flagrantes et croissantes, la généralisation de la discrimination raciale et fondée sur le genre, le rétrécissement de l'espace civique et les coûts humains des avancées technologiques.

3. Certes, la pandémie de COVID-19 est une crise mondiale de santé publique, mais fondamentalement, il s'agit d'une crise des droits de l'homme. Ainsi que l'a relevé le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, « la crise peut servir de prétexte à l'adoption de mesures répressives à des fins sans rapport avec la pandémie, dans un contexte de montée de l'ethnonationalisme, du populisme et de l'autoritarisme et de recul des droits de l'homme dans certains pays. L'instabilité et la peur que la pandémie provoque attisent les préoccupations existantes en matière de droits de l'homme, notamment en ce qui concerne la discrimination à l'égard de certains groupes, les discours haineux, la xénophobie, les agressions et le retour forcé des réfugiés et des demandeurs d'asile, les mauvais traitements infligés aux migrants, la violence sexuelle et fondée sur le genre, ainsi que l'accès limité aux soins de santé sexuelle et procréative et l'exercice restreint des droits correspondants »³.

4. Les Principes directeurs ont été élaborés dans un climat marqué par la crise économique de 2008 et ses conséquences. Les difficultés actuelles ne sont pas sans rappeler l'analyse d'alors : « Ceux qui sont déjà vulnérables lorsque surviennent des ralentissements de grande ampleur – individus ou pays – sont souvent les plus durement touchés. Des efforts sont nécessaires sur le plan mondial et au niveau des pays pour limiter les dégâts et relancer l'économie. Les gouvernements doivent s'abstenir d'ériger des barrières protectionnistes ou d'appliquer des normes moins élevées aux entreprises en matière de droits de l'homme ; ce qu'ils y gagneraient à court terme est illusoire et fragilise le redressement à plus long terme. (...) Les entreprises ont dû se rendre à l'évidence : le statu quo n'est satisfaisant pour personne, y compris pour elles-mêmes, et elles doivent mieux intégrer les préoccupations sociétales dans leurs stratégies à long terme. La réparation des torts, quand tort il y a eu, est une revendication unanime de la société. Les idées de transparence et de responsabilité rencontrent bien plus d'écho que par le passé, et les appels à l'équité se font plus insistants. Parce que la question des entreprises et des droits de l'homme s'inscrit au cœur de ces changements, elle peut aider à réussir la transition vers un modèle plus intégrateur et durable de croissance économique, lui-même porteur de perspectives d'avenir »⁴.

5. La visée fondamentale des Principes directeurs, qui consiste à remédier aux déséquilibres entre l'État, la population et les marchés et à rapprocher pour finalement

¹ A/HRC/17/31, par. 16.

² Ibid., par. 13.

³ Voir

https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief_on_human_rights_and_covid_23_april_2020.pdf.

⁴ A/HRC/11/13, par. 9 et 10.

réconcilier forces économiques et respect des personnes, en particulier des plus vulnérables, demeure intacte et urgente à la lumière des crises actuelles.

6. Voilà pourquoi le dixième anniversaire des Principes directeurs est bien plus qu'une date. C'est un rappel des défis qui restent à relever. Par-dessus tout, les Principes directeurs constituent un cadre faisant autorité et donnent aux États et aux entreprises une excellente occasion de rompre avec les anciennes habitudes pour forger une meilleure normalité et faire du respect de la population et de l'environnement une priorité, avec l'appui des autres parties prenantes et sur la base d'un multilatéralisme ouvert.

A. Mandat et méthode

7. À la lumière de ce qui précède, et conformément à son mandat, le Groupe de travail a, en juillet 2020, lancé un projet visant à dresser le bilan de l'application des Principes directeurs jusqu'à présent et à définir les prochaines étapes à suivre pour la décennie à venir. Également connue sous le nom de projet « UNGPs 10+ »⁵, cette initiative a bénéficié du soutien de l'Allemagne et de la Suisse, et elle a été menée en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Programme des Nations Unies pour le développement et d'autres partenaires⁶.

8. Le dialogue multipartite, la concertation avec des spécialistes et la recherche collaborative dans toutes les régions ont présidé à l'élaboration des Principes directeurs. En outre, cette approche sous-tend les activités que le Groupe de travail mène aux fins de l'exécution de son mandat ainsi que celles du projet UNGPs 10+, qui a permis de consigner l'évaluation, par les parties prenantes, des progrès accomplis à ce jour, ainsi que les priorités de la décennie à venir, notamment par la mise en commun de réponses à des enquêtes, de contributions écrites et de résumés de consultations⁷. Plus de 30 séances de consultation en ligne, dont certaines se sont tenues à l'occasion de forums mondiaux et régionaux des Nations Unies, ont été organisées par le Groupe de travail et par les partenaires soutenant le projet. Y ont participé des réseaux de la société civile d'Afrique, d'Asie, d'Europe, d'Amérique latine et d'Amérique du Nord ; plusieurs associations professionnelles et syndicats mondiaux, régionaux et nationaux ; des investisseurs ; des États ; des institutions nationales des droits de l'homme ; des défenseurs des droits de l'homme ; des réseaux de peuples autochtones ; des universités⁸.

9. Les contributions recueillies et les consultations menées, ainsi que les activités menées par le Groupe de travail en l'espace de dix ans⁹, ont permis d'alimenter le projet. Faute d'espace, le présent rapport ne peut toutefois pas rendre justice à toutes les précieuses contributions reçues.

⁵ Voir la page Web du projet, à l'adresse

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx>, et le portail hébergé par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, à l'adresse <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/un-guiding-principles-the-next-decade/>. Voir également <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>.

⁶ Voir <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>, <https://geneva-academy.ch/geneva-humanrights-platform/initiatives/detail/81-support-to-un-special-procedures> et <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/10plus-partners.pdf>.

⁷ <https://www.bing.com/>

[search?q=Voir+www.ohchr.org%2FEN%2FIssues%2FBusiness%2FPages%2FUNGPsBizHRnext10-inputs.aspx&src=IE-SearchBox&FORM=IESR4A](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx?src=IE-SearchBox&FORM=IESR4A).

⁸ Voir

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/UNGPs10_events_calendar.pdf.

⁹ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf et

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf.

10. Le présent rapport dresse un bilan de haut niveau des progrès réalisés et des difficultés rencontrées à ce jour. Il servira de point de départ à l'élaboration d'une « feuille de route pour la décennie à venir », dans laquelle des recommandations, objectifs et cibles plus détaillés seront adressés aux États, aux entreprises et à d'autres acteurs tels que les organisations de la société civile, les syndicats, les groupes autochtones, les associations professionnelles et les organisations internationales, qui ont tous un rôle important à jouer aux fins de l'application, à plus grande échelle, des Principes directeurs au cours de la prochaine décennie et au-delà. Sachant que les acteurs financiers contribuent largement à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, le présent rapport est accompagné d'un rapport complémentaire sur l'adoption des Principes directeurs par les investisseurs institutionnels et sur les priorités futures en matière d'investissement respectueux des droits¹⁰.

II. Un programme mondial pour l'action et la responsabilité

A. Une norme faisant autorité pour des entreprises responsables

11. Les Principes directeurs ont incontestablement doté les États et les entreprises d'une norme fiable et mondialement admise établissant ce que devaient faire les uns pour protéger l'ensemble des droits de l'homme et les autres pour respecter ces droits, dans tous les contextes professionnels. Avant 2011, rien de tel n'existait.

12. Même si, au vu du nombre de récompenses qui continuent d'être décernées chaque année, l'appel à déclarer caduque la « responsabilité sociale des entreprises » classique a sans doute été présomptueux, les Principes directeurs ont clairement fait ressortir les rôles différents mais complémentaires des États et des entreprises à cet égard. Ils ont rappelé aux États les obligations en matière de droits de l'homme qui leur incombaient par rapport aux entreprises et ont précisé la responsabilité des entreprises elles-mêmes s'agissant du respect des droits de l'homme, y compris dans le cas où les États ne s'acquitteraient pas de leur devoir. Les Principes directeurs ont efficacement contribué à apaiser le débat relatif à la « distinction hasardeuse entre les obligations « primaires » des États et les obligations « secondaires » des entreprises », qui aurait ouvert la porte à des « jeux stratégiques sans fin visant à déterminer qui est responsable de quoi »¹¹. Parce qu'ils insistent sur la nécessité d'améliorer l'accès des victimes de violations des droits de l'homme résultant d'activités commerciales à des voies de recours efficaces, les Principes directeurs ont également contribué à ce que la responsabilité remplace la philanthropie au rang des caractéristiques essentielles des entreprises responsables.

13. Cette évolution normative peut facilement passer inaperçue, et pourtant elle a été indispensable aux progrès accomplis. Les normes orientent les lois, les politiques et les pratiques. Après des années de confusion, l'idée, porteuse de changement¹², que les entreprises aient la responsabilité, reconnue sur le plan international, de respecter les droits de l'homme, est devenue la norme de référence définissant ce qu'est une entreprise responsable.

14. La liste des avis interprétatifs et des orientations pratiques diffusés, notamment par le Groupe de travail¹³, en vue de faciliter l'application des Principes directeurs s'allonge

¹⁰ A/HRC/47/39/Add.1.

¹¹ A/HRC/8/5, par. 55.

¹² Voir <https://www.business-humanrights.org/en/blog/un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-at-10-a-vision-for-the-future/>. Voir également les contributions de l'Organisation internationale des employeurs et des syndicats internationaux, à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx>.

¹³ Le Groupe de travail a donné des renseignements sur les incidences de l'application des Principes directeurs dans plusieurs domaines thématiques, par exemple en ce qui concerne la lutte contre la corruption, les conflits, les questions de genre, les défenseurs des droits de l'homme, le développement durable et le rôle de l'État en tant qu'acteur économique. Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> et www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf.

rapidement, preuve que le régime établi par ceux-ci s'applique aux entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs¹⁴, à toutes les relations d'affaires, dans tous les pays¹⁵ et à tous les droits de l'homme¹⁶.

15. Au sein du système des droits de l'homme de l'ONU, les organes conventionnels¹⁷ et les titulaires de mandat au titre des procédures spéciales¹⁸ ont de plus en plus appliqué les Principes directeurs à leurs travaux, notamment en collaborant directement avec les États et les entreprises, par exemple dans le cadre des « communications » qui traitent de violations présumées des droits de l'homme liées à des activités commerciales. Le recensement des communications ainsi traitées entre 2011 et 2020 par le Groupe de travail et d'autres titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, effectué pour le compte du projet UNGPs 10+, a révélé que les entreprises et les États faisaient expressément référence aux Principes directeurs dans leurs réponses¹⁹.

16. Par ailleurs, les Principes directeurs ont également servi de cadre normatif de référence à l'appui des activités essentielles de surveillance et de responsabilisation des États et des entreprises menées par les mécanismes régionaux des droits de l'homme, en Afrique²⁰ et en Amérique latine²¹, ainsi que par les syndicats, les peuples autochtones, les organisations de la société civile et les institutions nationales des droits de l'homme.

17. Dernier aspect mais non des moindres, les Principes directeurs ont contribué à la tenue d'un dialogue multipartite reposant sur une langue commune comprise par les acteurs tant publics que privés²². Le nombre de parties prenantes qui se réunissent pour examiner les tendances et les obstacles liés à l'application des Principes directeurs à l'occasion de forums mondiaux²³ et régionaux²⁴ ne cesse d'augmenter depuis 2012, ce qui montre bien que les Principes directeurs tendent à être universellement reconnus.

B. Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

18. Des progrès restent à faire en ce qui concerne la surveillance des violations des droits de l'homme liées à des activités commerciales et la responsabilisation des entreprises à cet égard. Toutefois, au cours des dix années écoulées, on a assisté à la transformation de ce qui

Voir également <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/Resources.aspx> et <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/guidance-implementation/>.

¹⁴ Par exemple du secteur bancaire (voir

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf>) et du secteur des technologies (voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx>).

¹⁵ Voir les rapports du Groupe de travail sur ses missions dans les pays, disponibles aux adresses <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/WGCountryVisits.aspx> et www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf.

¹⁶ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Monash_HRT.pdf. Voir également l'étude menée à titre gracieux par DLA Piper pour le projet UNGPs 10+, disponible à l'adresse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf.

¹⁷ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty_bodies_uptake.pdf.

¹⁸ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/special_procedures_uptake.pdf et <https://www.ihrb.org/other/un-working-group-on-business-human-rights/commentary-business-responsibilities-un-human-rights-council-agenda>.

¹⁹ Voir l'étude menée à titre gracieux par DLA Piper pour le projet UNGPs 10+. Au total, 174 communications adressées à des entreprises et 338 communications adressées à des États ont été examinées.

²⁰ Voir https://www.achpr.org/fr_sessions/sessionsp?id=137.

²¹ Voir http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/014.asp.

²² Nicola Jägers, « UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo? » (Dixième anniversaire des Principes directeurs de l'ONU : approche transversale ou nouveau cloisonnement ?), *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, n° 2 (2021) (à paraître).

²³ Voir

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

²⁴ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx> et <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/content/bizhumanrights/en/home/our-work.html>.

constituait l'innovation normative la plus remarquable des Principes directeurs, à savoir le fait d'attendre des entreprises qu'elles fassent preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en une norme de conduite juridiquement contraignante, tandis que les États et les entreprises ont commencé à mettre en place les conditions visant à prévenir les violations des droits de l'homme liées à des activités commerciales et à y remédier.

19. Introduit par les Principes directeurs, le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme suppose que les entreprises répertorient, préviennent et atténuent les effets négatifs de leurs activités et qu'elles rendent compte de la manière dont elles y remédient. Cette clarification normative est le fondement de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, et il s'agit probablement de la contribution la plus influente des Principes directeurs. Outre que la norme relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est de plus en plus ancrée dans le droit, son adoption par les organisations qui encadrent et influencent les opérations et les décisions des entreprises dans différents régimes a créé ce qu'il convient d'appeler un réseau global de pression, dans le cadre duquel un large éventail d'acteurs imposent aux entreprises de respecter les droits de l'homme ou les encouragent à le faire.

20. L'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par différentes institutions a contribué à la réalisation de l'un des objectifs centraux des Principes directeurs en ce qu'il a favorisé la convergence des organismes, nombreux et divers, influant sur le comportement des entreprises. En plein essor, le réseau ainsi constitué a permis de compenser les faiblesses individuelles et de renforcer le rôle de chaque organisme²⁵.

21. Outre la correspondance bien connue entre les Principes directeurs et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme a été intégrée à la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale²⁶ et à la Déclaration de principes tripartite révisée de 2017 de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale²⁷. Il s'agit également de la norme de référence définissant les politiques et les procédures qui doivent être mises en œuvre aux fins du respect des principes du Pacte mondial des Nations Unies²⁸. Des organisations telles que la Fédération internationale de football association (FIFA)²⁹ et le Comité international olympique ont également adopté la norme relative à la diligence raisonnable³⁰.

22. Il est important de souligner que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a commencé à imprégner le monde de la finance, même si son application demeure inégale et relativement limitée³¹. Il est essentiel que les institutions financières acceptent la responsabilité qui leur incombe au titre des Principes directeurs et intègrent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à leurs relations d'affaires pour encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme, compte tenu de l'influence qu'elles exercent sur la prestation de services et les acteurs économiques publics et privés.

²⁵ Voir, par exemple, John G. Ruggie, « Global governance and 'new governance theory': lessons from business and human rights » (Gouvernance mondiale et nouveau concept de gouvernance : enseignements relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme), *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, vol. 20, n° 1 (2014).

²⁶ Voir <https://www.iso.org/fr/iso-26000-social-responsibility.html>.

²⁷ Voir <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--fr/index.htm>.

²⁸ Voir www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf, <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/UNGPs/principle-1> et <https://www.unglobalcompact.org/news/4638-11-16-2020>.

²⁹ Voir <https://img.fifa.com/image/upload/kr05dqyhwrluhqy2lh6r.pdf>.

³⁰ Voir <https://olympics.com/cio/news/le-cio-developpe-sa-strategie-en-matiere-de-droits-de-l-homme>.

³¹ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), « Benchmarking study of development finance institutions' safeguards and due diligence frameworks against the UN Guiding Principles on Business and Human Rights » (Étude comparative sur les garanties et les cadres de diligence raisonnable des institutions de financement du développement au regard des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme) (projet), disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Development/DFI/OHCHR_Benchmarking%20Study_HR_DD.pdf.

23. En ce qui concerne les prêteurs multilatéraux, la Banque européenne d'investissement³², la Banque européenne pour la reconstruction et le développement³³, la Société financière internationale³⁴ et, plus récemment, la Banque interaméricaine de développement³⁵ ont introduit le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs politiques opérationnelles, et d'autres institutions de financement du développement, telles que la Banque mondiale ou la Banque africaine de développement, l'ont intégré à leurs déclarations de politique générale³⁶. Bien que ces avancées posent les fondements nécessaires au renforcement des garanties relatives aux droits de l'homme, l'intégration globale de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les projets financés par les ressources pour le développement et les institutions financières internationales reste faible, y compris en tant qu'outil de gestion des risques pour les personnes dans les projets de méga-infrastructures³⁷. Il faut encore démontrer que ces institutions exercent efficacement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et ont les mêmes attentes à l'égard des entreprises et des États qui bénéficient de leurs services.

24. Dans la pratique, il semble qu'il existe encore des disparités importantes. Ainsi, les organisateurs du sommet Finance en commun 2020, le premier sommet mondial réunissant toutes les banques publiques de développement, ont refusé que les droits de l'homme figurent à l'ordre du jour de l'événement ou dans la déclaration qui en a découlé. Cette décision, qui s'écarte des Principes directeurs, est intervenue malgré les appels répétés du Groupe de travail, d'autres experts des Nations Unies et de la société civile³⁸. Paradoxalement, l'approche adoptée pour le sommet ne serait pas qualifiée de « durable » au sens de la taxonomie de l'Union européenne pour une finance durable³⁹, que les organisateurs sont tenus de respecter et qui dispose expressément que le respect des Principes directeurs est l'un des trois critères entrant dans la définition d'un investissement durable.

25. De même, d'autres institutions financières internationales majeures doivent redoubler d'efforts et montrer la voie. Par exemple, le fait que le Fonds monétaire international semble toujours incapable de faire le lien entre protection sociale et économie durable a conduit le Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté à conclure que l'organisation avait « [fait intervenir] les effets sociaux rétrospectivement »⁴⁰.

26. Les rares progrès accomplis par les institutions de financement du développement, aussi partiels soient-ils, soulignent par contraste le manque d'investissement des Nations Unies en tant qu'organisation, au-delà de ce qu'ont pu faire certaines entités comme le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme⁴¹, l'Organisation internationale du Travail⁴², le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)⁴³ et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)⁴⁴ pour promouvoir les Principes directeurs.

³² Banque européenne d'investissement, « Déclaration des principes et normes adoptés par la BEI en matière sociale et environnementale » (2009).

³³ Banque européenne pour la reconstruction et le développement, « Politique environnementale et sociale » (2019).

³⁴ Société financière internationale, « Cadre de durabilité » (2012).

³⁵ Voir <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-2131049523-16>.

³⁶ Cadre environnemental et social de la Banque mondiale, Vision du développement durable, par. 3 ; Groupe de la Banque africaine de développement, Système de sauvegardes intégré de la BAD - Déclaration de politique et sauvegardes opérationnelles (2013).

³⁷ HCDH et Fondation Heinrich Böll, *The Other Infrastructure Gap: Sustainability, Human Rights and Environmental Perspectives* (L'autre déficit d'infrastructure : La durabilité – Perspectives des droits de l'homme et de l'environnement), disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/Documents/Publications/TheOtherInfrastructureGap_FullLength.pdf.

³⁸ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/20201006_WG_BHR_Submission.pdf.

³⁹ Voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32020R0852#>.

⁴⁰ A/HRC/38/33, par. 72.

⁴¹ Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>.

⁴² Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

⁴³ Voir <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁴⁴ Voir <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/>.

27. Bien que le Secrétaire général ait, à plusieurs reprises, enjoint au système des Nations Unies de montrer l'exemple⁴⁵, et nonobstant les quelques initiatives prises dans différents domaines et entités, comme les achats, les partenariats⁴⁶, l'analyse globale des risques⁴⁷ et la programmation⁴⁸, ainsi qu'en ce qui concerne des questions précises⁴⁹, l'Organisation des Nations Unies ne parvient toujours pas à intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à ses propres activités et relations d'affaires.

28. Le système des Nations unies n'a, en conséquence, pas su saisir l'occasion de prêcher par l'exemple, d'encourager l'adoption des Principes directeurs à plus grande échelle et de contribuer à une meilleure cohérence globale des cadres de gouvernance mondiale. Si près de dix ans se sont écoulés sans que les dirigeants de ces institutions ne se mobilisent, c'est aussi parce que peu d'États membres ont plaidé en faveur de l'intégration et de la promotion des Principes directeurs. À ce jour, le système des Nations unies n'a pas élaboré de structures ni d'outils suffisants pour renforcer encore l'appui à la mise en œuvre là où il aurait, par exemple, pu collecter systématiquement des données, renforcer les capacités à grande échelle ou mettre en place un « service d'assistance » mondial pour les entreprises, les États, la société civile et les autres parties prenantes.

29. Plusieurs organismes commerciaux et industriels ont intégré la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs attentes respectives à l'égard de leurs entreprises membres⁵⁰, comme la Chambre de commerce chinoise des importateurs et exportateurs de métaux, minéraux et produits chimiques⁵¹ et le Conseil international des mines et des métaux⁵². En 2020, le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable a fait de la mise en œuvre d'une politique de respect des droits de l'homme et d'une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme l'un de ses cinq critères d'adhésion. Le potentiel des organisations commerciales mondiales n'a pas encore été pleinement exploité. Ainsi, la Chambre de commerce internationale et l'Organisation internationale des employeurs ont été de fervents partisans des Principes directeurs, mais n'ont pas encore fait de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme une exigence pour leurs membres.

III. Protéger

30. Comme le disposent clairement les Principes directeurs, les États ne devraient pas partir du principe que, systématiquement, les entreprises préfèrent qu'ils n'agissent pas ou

⁴⁵ Voir A/HRC/21/21, A/HRC/26/20 et

https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/La_plus_haute_aspiration_Un_appel_a_l%27action_en_faveur_des_droits_humains_French.pdf.

⁴⁶ Groupe des Nations Unies pour le développement durable, « UNSDG common approach to prospect research and due diligence for business sector partnerships » (Approche commune aux entités membres du Groupe des Nations Unies pour le développement durable en matière de recherche prospective et d'exercice du devoir de diligence dans le cadre des partenariats avec le secteur privé), disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_726770.pdf.

⁴⁷ Voir <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-Guidance-Note-on-Human-Rights-for-RCs-and-UNCTs-final.pdf>.

⁴⁸ Groupe de la gestion de l'environnement, « Moving towards a common approach to environmental and social standards in UN programming » (S'orienter vers une approche commune des normes environnementales et sociales dans l'élaboration des programmes de l'ONU), 8 juillet 2019, disponible à l'adresse https://unemg.org/wp-content/uploads/2019/07/FINAL_Model_Approach_ES-Standards-1.pdf.

⁴⁹ Voir, par exemple, « Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme dans le contexte de l'appui que l'ONU fournit aux forces de sécurité non onusiennes : note d'orientation et texte de la politique », disponible à l'adresse <https://unsdg.un.org/sites/default/files/Inter-Agency-HRDDP-Guidance-Note-2015-Francais.pdf>.

⁵⁰ Voir https://gbih.org/images/docs/UNGPs+10_Compendium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁵¹ Voir <http://www.cccmc.org.cn/docs/2017-08/20170804141709355235.pdf>.

⁵² Voir <http://www.icmm.com/en-gb/news/2020/drawing-on-ungp-to-give-local-communities-a-voice>.

bénéficient de leur inaction, et ils devraient envisager un « assortiment judicieux de mesures » – nationales et internationales, contraignantes et volontaires – pour favoriser le respect des droits de l’homme par les entreprises.

31. Les précisions apportées par les Principes directeurs sur l’esprit et la portée de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l’homme ont permis à plusieurs États de progresser vers l’élaboration de règlements et de lois et de s’orienter vers un assortiment plus judicieux de mesures.

32. L’obligation qu’a l’État de protéger les droits de l’homme revêt différentes formes allant de la réglementation à la promotion, mais peut aussi se traduire par la poursuite d’objectifs relevant de la politique d’investissement et par le fait que les États interviennent en tant qu’acteurs économiques ou au sein d’organisations multilatérales, tous ces aspects étant examinés ci-dessous.

A. Exercice obligatoire de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme

33. L’un des progrès les plus remarquables de ces dix dernières années est la prise de conscience qu’il faut établir des dispositions juridiques fondées sur les Principes directeurs. Il s’agit là de l’évolution habituelle des normes, qui sont dérivées de la pratique de quelques-uns pour être plus largement adoptées puis devenir des règles de droit souple et, enfin, des règles de droit contraignant. Bien que prévisible, cette évolution est d’ordinaire très lente. La rapidité avec laquelle la société civile, les organisations syndicales et les institutions nationales des droits de l’homme, massivement soutenues par les entreprises et les investisseurs eux-mêmes, se sont accordées à dire qu’il fallait élaborer des dispositions juridiques fondées sur les Principes directeurs mérite donc tout particulièrement d’être soulignée, d’autant que des mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme voient le jour aux niveaux national, régional et international⁵³. Si elles émanent pour la plupart de pays membres de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les mesures nationales et régionales représentent des avancées prometteuses vers une réglementation plus complète de la conduite des affaires sur le plan international.

34. Alors que l’action s’était au départ concentrée sur les problèmes graves et sur certains secteurs ou matières premières⁵⁴, avec par exemple des initiatives pour la transparence imposant aux entreprises d’expliquer comment elles abordaient les différents aspects de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, les mesures plus récentes ont permis de légiférer sur des procédures de diligence raisonnable plus complètes et d’élargir le champ des secteurs et des droits de l’homme couverts⁵⁵. Par exemple, l’adoption en 2017 par la France de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre⁵⁶ a été la première mesure nationale visant à légiférer sur le devoir de diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l’homme dans tous les secteurs et concernant tous les aspects.

⁵³ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/national-regional-movements-for-mandatory-human-rights-environmental-due-diligence-in-europe/>.

⁵⁴ Voir, par exemple, États-Unis d’Amérique, Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection du consommateur), loi n° 111-203 (21 juillet 2010), sect. 1502 (disposition législative relative aux minerais provenant d’une zone de conflit) ; Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 ; <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted> ; <https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153> ; <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html> ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_713924.pdf ; <https://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/644/text>.

⁵⁵ Voir, par exemple, https://icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/ICARFullDisclosureReport_Apr10-WEB.pdf.

⁵⁶ Voir <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626?r=e7rvxfY4rB>.

35. D'autres pays, dont l'Allemagne⁵⁷, les Pays-Bas⁵⁸ et la Norvège⁵⁹, s'apprentent à légiférer dans ce sens en 2021, des lois sur la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme et d'environnement dans les chaînes d'approvisionnement devant être examinées par le Parlement.

36. Au niveau régional, l'Union européenne s'oriente vers une directive intersectorielle sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement⁶⁰, et la Commission interaméricaine des droits de l'homme a recommandé en 2019 à ses États membres de faire de la diligence raisonnable une obligation⁶¹. Au niveau international, un groupe de travail intergouvernemental a été créé en 2014 par le Conseil des droits de l'homme avec pour mandat d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant qui obligerait les États parties à prendre des mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁶².

37. Même si cette tendance se dessine clairement, de nombreux États hésitent à mettre au point des mesures obligatoires par crainte d'être les premiers à agir et de donner ainsi l'impression de désavantager leurs entreprises nationales. Le Conseil fédéral suisse a ainsi utilisé cet argument pour justifier son opposition à une initiative populaire visant à faire de la diligence raisonnable une obligation⁶³. De ce fait, même si les contours exacts de la prochaine directive européenne restent à fixer, elle aura des répercussions sur les juridictions situées hors de l'Union européenne.

38. Néanmoins, la perspective d'une plus grande sécurité juridique, de conditions de concurrence plus équitables, d'un contrôle renforcé des chaînes de valeur ainsi que d'une gestion des risques mieux intégrée et surtout la décennie d'expérience de l'application des Principes directeurs incitent un nombre croissant d'entreprises à se positionner en faveur de mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁶⁴. En bref, la question clef n'est plus de savoir *si* l'on doit rendre obligatoire la diligence raisonnable mais plutôt *comment* le faire, et quelles sont les incidences des différentes options réglementaires.

39. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peut revêtir de multiples formes, allant d'un devoir d'information à l'obligation faite aux entreprises dans la loi française d'exercer une diligence raisonnable et d'élaborer des plans de « vigilance » qui s'apparentent à des programmes de respect de la loi. Quoi qu'il en soit, et notamment parce que les négociations relatives aux processus réglementaires supposent souvent des contreparties, il faudra suivre ces évolutions avec une grande attention afin de veiller à ce que la diligence raisonnable soit véritable et conforme aux Principes directeurs. Le Groupe de travail a souligné qu'il faudrait soigneusement ajuster et davantage préciser la nature des obligations juridiques et des régimes de responsabilité associés à ces types de mesures⁶⁵ afin d'éviter toute interprétation divergente ou arbitraire, et qu'il serait également essentiel de se prémunir contre des conséquences involontaires telles que des approches en matière de diligence raisonnable de type « case à cocher » ou de vaines promesses de recours effectifs

⁵⁷ Voir <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/-/2445576>.

⁵⁸ Voir <https://www.mvoplatform.nl/en/translation-of-the-bill-for-responsible-and-sustainable-international-business-conduct/>.

⁵⁹ Voir <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-150-l-20202021/id2843171/?ch=1>.

⁶⁰ Voir [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129(INL)&l=en).

⁶¹ Voir <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>.

⁶² Voir <https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx>.

⁶³ L'initiative a été soutenue par 50,7 % des votants mais a été rejetée à la majorité des 26 cantons, selon le principe de la « double majorité ». Son rejet entraîne l'entrée en vigueur automatique d'un contre-projet, qui impose aux entreprises de faire rapport sur le travail des enfants et l'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit. Voir <https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/va/20201129/can636.html>.

⁶⁴ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/companies-investors-in-support-of-mhrdd/>.

⁶⁵ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx>.

émanant des États et des entreprises⁶⁶. Le Groupe de travail, d'autres titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et des organismes des Nations Unies ont également souligné qu'il fallait mettre en place de telles mesures pour faire face aux risques accrus auxquels sont exposés les enfants⁶⁷, les femmes et les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et personnes ayant une autre identité de genre⁶⁸, les peuples autochtones⁶⁹, les défenseurs des droits de l'homme⁷⁰ et les minorités religieuses et ethniques, et pour lutter contre la discrimination raciale⁷¹.

40. Dans un contexte plus large, alors que l'on continue de se diriger vers des mesures obligatoires inspirées par les Principes directeurs, il est essentiel de mettre en place des régimes d'application et de sanctions crédibles pour garantir qu'une telle réglementation sera prise au sérieux. Il est également essentiel que les législateurs responsables de la conception et de la mise en œuvre de tels régimes juridiques, ainsi que les avocats et les juges concernés, connaissent bien le contenu des Principes directeurs. En particulier, il est capital que ces acteurs comprennent la responsabilité des entreprises en matière de respect et sachent la traduire en pratique pour garantir que les exigences découlant de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme soient intelligibles et correctement mises en œuvre par les entreprises⁷².

B. Plans d'action nationaux

41. L'élaboration de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme a été l'un des signes les plus visibles de l'adoption des Principes directeurs par les États. Au début de l'année 2021, 25 pays disposaient de tels plans, deux avaient intégré des chapitres sur les entreprises et les droits de l'homme dans leur stratégie globale en matière de droits de l'homme, et 18 étaient en train d'élaborer des plans spéciaux⁷³.

42. Les processus d'élaboration des plans d'action nationaux ont parfois permis d'améliorer la cohérence des politiques en réunissant des organismes publics qui ne sont d'ordinaire pas amenés à collaborer directement. Ces processus ont également contribué à la sensibilisation et au renforcement des capacités des États et des groupes de parties prenantes à l'échelle nationale. Lorsque des études nationales de référence ont été réalisées, le processus d'élaboration du plan d'action national a permis de dégager des points de repère dont on ne disposait pas jusque-là et à partir desquels l'application des Principes directeurs par les États pourrait être évaluée⁷⁴.

43. Le nombre plutôt faible de plans d'action nationaux existants montre toutefois que la plupart des États n'ont pas encore fait de l'application des Principes directeurs une priorité. En outre, la qualité relativement insuffisante de nombreux plans d'action nationaux et de plusieurs processus met en lumière le fait que, sans une action concrète de l'État assortie d'un dialogue ouvert avec les parties prenantes, ces initiatives ne sont pas pleinement efficaces, même si certains des derniers plans d'action nationaux montrent des signes évidents d'amélioration⁷⁵.

⁶⁶ Voir [A/HRC/38/20/Add.2](#).

⁶⁷ Voir <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁶⁸ Voir [A/HRC/41/43](#) et <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/Biz4LGBTI.aspx>.

⁶⁹ Voir [A/68/279](#) et, par exemple, [A/HRC/24/41](#), [A/HRC/33/42](#) et [A/HRC/39/17](#).

⁷⁰ Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx>.

⁷¹ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RecommendationsLegislativeProposal.pdf>.

⁷² Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx> ou https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf.

⁷³ Voir <https://globalnaps.org/country/> et <https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

⁷⁴ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf et, par exemple, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/states-igos/switzerland.pdf>.

⁷⁵ Voir <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/599c543ae9bfdf40b5b6f055/%20>

44. L'un des défis majeurs auxquels toutes les régions continuent de faire face résulte du fait que les ministères en charge du portefeuille des entreprises et des droits de l'homme disposent souvent de ressources limitées pour renforcer les capacités ou accroître les connaissances des organismes publics, ou consiste à veiller à ce que les plus hauts représentants politiques disposent d'un pouvoir et d'un mandat suffisants pour convoquer ou influencer les principaux ministères qui réglementent et encouragent les entreprises⁷⁶. En outre, on ne s'est pas suffisamment attaché à trouver des moyens de faire intervenir des vecteurs de transformations positives au sein des États.

C. Cohérence des politiques intérieures

45. Les Principes directeurs ont clairement souligné la nécessité d'assurer la cohérence des politiques. Il y est précisé que, d'une part, les obligations des États en matière de droits de l'homme s'appliquent lorsqu'ils poursuivent des objectifs liés à leur politique d'investissement ou jouent le rôle d'acteurs économiques, et que, d'autre part, ils doivent utiliser ce rôle pour favoriser le respect des droits de l'homme.

46. Certes, il existe des domaines dans lesquels les États ont réglementé les investissements ou les flux de marchandises les plus sujets à des pratiques abusives, et les droits de l'homme ont été mentionnés dans des instruments économiques, mais des améliorations sont encore possibles. L'accord d'investissement entre l'Union européenne et la Chine, annoncé en décembre 2020, illustre de façon intéressante la pratique des États. Au titre de l'accord, chaque partie convient de promouvoir les pratiques commerciales responsables, notamment en encourageant l'adoption volontaire de telles pratiques par les entreprises, compte tenu des orientations et principes pertinents et acceptés sur le plan international⁷⁷, les Principes directeurs étant expressément compris.

47. D'une part, la référence expresse à des normes et principes relatifs aux pratiques commerciales responsables constitue un grand pas en avant pour ce type d'accords, d'autant que c'est la première fois que la Chine consent à de telles conditions avec un partenaire commercial. Elle témoigne des progrès réalisés dans la reconnaissance du devoir des États de protéger les droits de l'homme dans un contexte commercial. D'autre part, le fait que les entreprises puissent choisir ou non de répondre aux attentes formulées reste en deçà du niveau de référence des Principes directeurs et renforce inévitablement l'idée, obsolète, selon laquelle la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme est facultative.

48. De manière générale, de nombreux États se dirigent clairement vers un « assortiment judicieux » de politiques mais hésitent encore beaucoup à utiliser pleinement les outils disponibles, privilégiant trop les mesures volontaires telles que la sensibilisation, la formation, la recherche et la promotion des bonnes pratiques.

49. Par conséquent, l'intégration des Principes directeurs dans les accords économiques internationaux, ou leur prise en compte par les États qui interviennent en tant qu'acteurs économiques dans les entreprises publiques, sur les marchés publics⁷⁸ ou par l'intermédiaire des fonds souverains et des crédits à l'exportation, entre autres, n'a pas beaucoup progressé. Comme l'a observé le Groupe de travail dans ses rapports, même si certains États ont mis en œuvre des modèles innovants, à ce jour, la promesse des Principes directeurs dans le domaine des liens entre État et entreprises et la capacité des États de montrer l'exemple restent en grande partie non réalisées⁷⁹.

[1503417406364/NAP+Assessment+Aug+2017+FINAL.pdf](https://globalnaps.org/resources/) et les ressources disponibles à l'adresse <https://globalnaps.org/resources/>.

⁷⁶ Voir A/74/198.

⁷⁷ Voir <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2237>, en particulier l'article 2 de la section IV.

⁷⁸ Voir <https://www.hrprocurementlab.org/>.

⁷⁹ A/HRC/32/45 et A/HRC/38/48.

D. Cohérence des politiques multilatérales

50. Les Principes directeurs soulignent que la cohérence des politiques internationales contribue pour beaucoup à encourager les entreprises à adopter des pratiques responsables par l'intermédiaire des institutions multilatérales qui traitent des questions liées aux entreprises.

51. Comme indiqué plus haut, si certains organismes internationaux de financement et de développement ont adopté la norme de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, la plupart d'entre eux restent très en retard, tant sur le plan des politiques que dans la pratique. Les États membres de ces organismes n'ont donc clairement pas fait le nécessaire à cet égard.

52. Il en va de même pour les institutions et forums multilatéraux qui ne traitent pas principalement de questions liées aux entreprises, où l'on retrouve la même approche cloisonnée. Par exemple, la prévention et l'élimination des effets négatifs sur les personnes et la planète sont l'essence même des Principes directeurs et constituent la contribution la plus importante que la plupart des entreprises peuvent apporter au développement durable⁸⁰. Pourtant, malgré une référence explicite aux Principes directeurs dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, les normes fondamentales qu'ils énoncent ont été largement absentes de la mise en œuvre du programme sous les auspices des Nations Unies et des objectifs de développement durable correspondants⁸¹. De même, la prise en compte des Principes directeurs dans la lutte contre les changements climatiques, y compris dans l'Accord de Paris, est également préoccupante tant elle est faible, d'autant que la norme de diligence raisonnable et l'accent mis sur la responsabilité en font un cadre précieux pour la réalisation pratique d'une « transition juste » vers une économie verte⁸².

53. Ce constat se vérifie dans de nombreux autres domaines faisant débat et liés au rôle des entreprises dans la société, tels que la lutte contre la corruption, la lutte contre toutes les formes de discrimination, l'avenir du travail, l'intelligence artificielle et le capitalisme participatif. La convergence a également été lente en ce qui concerne d'autres points de référence clés pour les entreprises durables, tels que les normes relatives aux questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) dans le domaine de l'investissement, ou diverses initiatives en faveur de la durabilité de manière plus générale.

54. L'utilité des Principes directeurs est sans cesse réaffirmée⁸³. Toutefois, ils ne sont pas suffisamment pris en compte, et il faut bien admettre que la cohérence politique mondiale nécessaire à une amélioration systémique reste un défi de taille : le cloisonnement persiste, et les principaux processus et organisations de normalisation n'ont pas explicitement intégré la question des entreprises et des droits de l'homme.

55. Au vu de ce qui précède, il est évident qu'il faudra, au cours de la prochaine décennie, définir et promouvoir plus clairement les solutions offertes par les Principes directeurs pour relever ces défis mondiaux. Les États, en premier lieu, mais aussi les entreprises et la société civile, doivent harmoniser leurs approches et concevoir des stratégies et des outils plus clairs pour faire en sorte que les décideurs au sein des États, des entreprises et des organismes financiers connaissent et utilisent les Principes directeurs.

56. La volonté de rendre obligatoire la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme contribuera à favoriser la cohérence aux niveaux national, régional et

⁸⁰ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf, www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/responsible_business_conduct_as_a_cornerstone_of_the_2030_agenda_dihf_final.pdf et <https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcd/introduction/>.

⁸¹ Voir, par exemple, Nicola Jägers, « UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo? » (Dixième anniversaire des Principes directeurs de l'ONU : approche transversale ou nouveau cloisonnement ?), *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, n° 2 (2021) (à paraître).

⁸² Voir <https://www.ihrb.org/focus-areas/just-transitions/briefing-connecting-just-transitions-business-human-rights-agendas>.

⁸³ Voir, par exemple, <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/SustainableDevelopmentGoals.aspx>.

international. Toutefois, comme l'a montré la première décennie, cette évolution doit s'accompagner de toute la gamme de mesures suggérées aux États et aux entreprises dans les Principes directeurs, si l'on souhaite améliorer la cohérence politique globale. De même, les activités menées par les syndicats, les organisations de la société civile et les institutions nationales des droits de l'homme au cours de la première décennie ont clairement démontré que ces acteurs jouent un rôle crucial en ce qu'ils encouragent le progrès et contribueront à faire de la cohérence une réalité et à rendre les mesures opérationnelles sur le terrain.

IV. Respecter

57. Les Principes directeurs s'appliquent à une multitude d'acteurs, soit des dizaines de milliers de sociétés transnationales et leurs filiales, et des millions d'entreprises nationales qui relèvent de tous les contextes possibles – politiques, économiques, sociaux et culturels. Parvenir à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme constitue donc en soi une tâche immense. Même pour les entreprises qui s'en donnent les moyens en interne, répondre à toutes les attentes formulées dans les Principes directeurs est une tâche complexe qui demande une attention de tous les instants, particulièrement si elles sont exposées, dans le cadre de leurs activités ou de leurs relations d'affaires, à des risques liés à des zones de conflit, des actes de corruption, des activités criminelles, des atrocités ou d'autres situations appelant un devoir de diligence « accrue »⁸⁴.

58. Les nouvelles pratiques apparues depuis dix ans montrent qu'il est possible aux entreprises de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme. Les entreprises semblent très nombreuses à avoir adopté de telles pratiques, même si les progrès ont été inégaux et si l'on n'a pas toujours été suffisamment loin. On examinera ci-après l'évolution des pratiques des entreprises à ce jour, parallèlement aux lacunes importantes qui subsistent.

A. Adhésion des entreprises aux Principes directeurs

59. Au cours des dix dernières années, un nombre croissant d'entreprises a adhéré officiellement aux Principes directeurs. Souvent, ces entreprises adoptent en interne des processus d'apprentissage continu et certaines pratiques pour répondre aux différents aspects de leur obligation de respecter les droits de l'homme, et remédier aux problèmes d'effets négatifs que leurs activités et les chaînes de valeur dont elles font partie peuvent susciter⁸⁵.

60. S'il ressort des données recueillies à ce jour que les entreprises des pays de l'OCDE sont celles qui s'engagent le plus souvent à respecter les Principes directeurs⁸⁶, une étude de 2019 sur les 50 premières sociétés cotées en bourse d'Indonésie, de Malaisie, des Philippines, de Singapour et de Thaïlande a fait apparaître que 37,1 % d'entre elles s'étaient engagées officiellement à respecter les droits de l'homme⁸⁷. La même tendance semble se profiler dans d'autres régions, notamment en Amérique latine⁸⁸, ainsi qu'en Afrique et dans les États arabes⁸⁹, ce qui témoigne d'une prise de conscience au sujet des droits de l'homme qui était absente dix ans auparavant.

61. De même, si le nombre d'entreprises ayant adhéré aux Principes directeurs reste faible si on le rapporte au nombre total d'entreprises, on doit tenir compte plus généralement de l'influence que peuvent avoir certaines entreprises dans les chaînes de valeur dont elles font partie au niveau mondial. Ainsi, des groupements professionnels adhérant à des pratiques

⁸⁴ Voir [A/75/212](#).

⁸⁵ Voir [A/73/163](#).

⁸⁶ Voir <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chr/b/>.

⁸⁷ Voir http://asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Full_Report.pdf.

⁸⁸ Voir [A/HRC/47/39/Add.4](#).

⁸⁹ Voir les rapports du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur les enjeux et les perspectives de la décennie à venir en Afrique, en Asie et dans les États arabes, disponibles à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10-inputs.aspx>.

responsables au sein des chaînes d'approvisionnement, comme Amfori⁹⁰ et la Responsible Business Alliance⁹¹, s'étendent à des millions de fournisseurs. Même une organisation de taille assez restreinte comme la Global Business Initiative on Human Rights, dont sont membres 22 entreprises qui s'engagent à appliquer les Principes directeurs, est présente collectivement dans 190 pays et touche plus de 50 secteurs d'activité et plus de 2 millions de fournisseurs de premier rang⁹².

62. S'il n'existe pas d'enquête complète sur le respect des droits de l'homme par les entreprises, les études, les cadres de référence et les classements qui se sont multipliés ces dix dernières années vont tous dans le même sens : on progresse, mais peut mieux faire. Ainsi, dans son édition de 2020, le système de référence Corporate Human Rights Benchmark évalue la publication par 229 entreprises mondiales d'informations sur la question des droits de l'homme. D'après les résultats, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adhérer aux Principes directeurs, les engagements et les procédures adoptés étant décrits comme rigoureux et solides. Toutefois, les entreprises sont encore trop peu nombreuses à pratiquer une gestion robuste de leur responsabilité. C'est ainsi que 46,2 % de l'ensemble des entreprises évaluées en 2020 selon ce cadre de référence n'ont obtenu aucun point au titre des indicateurs relatifs au devoir de diligence⁹³.

63. Dans l'ensemble, outre la nécessité d'une plus grande extension géographique, il reste prioritaire de diffuser plus largement le respect des droits de l'homme au sein des chaînes de valeur, notamment parmi les petites et moyennes entreprises qui se heurtent à un manque de ressources⁹⁴ et d'outils pratiques adaptés⁹⁵. De même, il est urgent de s'attaquer au sujet de l'économie informelle, celle-ci représentant plus de 6 travailleurs sur 10 et 4 entreprises sur 5 à l'échelle mondiale⁹⁶.

B. Problèmes de mise en œuvre et de cohérence

64. La dynamique actuelle est encourageante et c'est un tournant décisif si l'on veut évoluer plus rapidement vers une mise en œuvre plus ambitieuse. Pourtant, les initiatives référentielles et les évaluations auprès des parties prenantes font ressortir un autre aspect : le décalage manifeste entre le progrès des politiques et le respect du devoir de diligence en pratique – aussi bien de manière générale que s'agissant de certains problèmes de droits de l'homme⁹⁷.

65. Ce décalage vient aussi rappeler que, de même que pour les États, le manque de cohérence des politiques suivies en pratique par les entreprises reste un obstacle majeur à une application efficace des Principes directeurs. Dans un premier temps, la diligence raisonnable quant aux droits de l'homme offre un moyen aux entreprises d'ancrer le respect des droits de l'homme dans toutes leurs activités et dans la gestion de leurs relations commerciales.

66. La diligence raisonnable quant aux droits de l'homme vaut pour toutes les activités de l'entreprise. Si on s'est surtout préoccupé initialement de la *production*, ou de l'*utilisation* des biens et des services, comme on l'a vu par exemple à l'occasion du débat sur les entreprises de médias sociaux, on s'est tourné ensuite de manière plus systématique vers un

⁹⁰ Voir www.amfori.org.

⁹¹ Voir www.responsiblebusiness.org.

⁹² Voir <https://gbhr.org>.

⁹³ Voir www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrp.

⁹⁴ Voir www.ioe-emp.org/news/details/new-ioe-position-paper-inputs-into-the-business-and-human-rights-roadmap and https://gbhr.org/images/docs/UNGPs+10_Compendium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁹⁵ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/smes_gpsguidance.pdf.

⁹⁶ Voir www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm.

⁹⁷ Voir, à titre d'exemple, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/world_benchmarking_alliance_chrb.pdf, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf et http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

plus grand nombre d'*activités* des entreprises. L'exemple le plus notable de cette évolution depuis dix ans a été le recentrage sur l'incidence des activités des entreprises sur les défenseurs des droits de l'homme et la nécessité pour les entreprises de faire diligence raisonnable dans l'espace civique – exigence dont sont venues témoigner certaines des affaires de droits de l'homme les plus emblématiques dans lesquelles des entreprises ont été mises en cause ces dix dernières années⁹⁸.

67. La répression des défenseurs des droits de l'homme constitue en effet un problème urgent. Plus de 2 883 cas d'agression de défenseurs des droits de l'homme ont été enregistrés entre 2015 et 2020, leur nombre ayant augmenté chaque année pendant cette période⁹⁹. Si le problème n'est pas nouveau, la norme de diligence raisonnable figurant dans les Principes directeurs prévoit clairement que les entreprises doivent veiller – au minimum – à ce que leur activités, actions et omissions ne provoquent pas des actes de représailles, de violence ou de stigmatisation à l'égard des défenseurs des droits de l'homme¹⁰⁰.

68. S'il subsiste des problèmes importants, plusieurs entreprises, initiatives multipartites, groupements professionnels, investisseurs et institutions financières ont clarifié leur position concernant les défenseurs des droits de l'homme, soit par leurs propres déclarations ou politiques, soit collectivement¹⁰¹.

69. On ne peut pas en dire autant d'autres aspects importants de l'activité des entreprises comme le dialogue social, les actions en justice et le lobbying. Les entreprises ont beau être de plus en plus nombreuses à adhérer à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme : concernant les aspects en question, leur pratique continue de manquer de cohérence, et témoigne d'un manque de compréhension de ce que la diligence recouvre véritablement. Des syndicats internationaux estiment ainsi que les entreprises, passées quelques mesures initiales pour s'acquitter de leur obligation de respecter des droits de l'homme, accompagnent souvent cette démarche d'un refus du dialogue avec les représentants des travailleurs et les syndicats¹⁰².

70. Tandis que le dialogue social repose sur un siècle de normes internationales du travail, les actions en justice et le lobbying des entreprises suscitent des problèmes très concrets auxquels il n'a pas encore été répondu efficacement. Ce sont deux éléments importants et légitimes d'une société fonctionnant selon les principes de l'État de droit et de la participation démocratique ; mais il peut aussi en être abusé pour intimider les détracteurs ou détourner les politiques publiques de l'intérêt général.

71. En particulier, la stratégie consistant à tenter un procès face à une initiative de participation du public, pour réduire au silence ceux qui critiquent les entreprises, revient à s'en prendre aux défenseurs des droits de l'homme, et le phénomène semble s'accroître, dès lors que 339 affaires de ce type ont été ouvertes par environ 120 entreprises (sans compter les cabinets d'avocats qui en ont été chargés) dans plusieurs secteurs, toutes régions confondues, depuis 2015¹⁰³.

72. C'est ce qui a conduit, entre autres, le Groupe de travail¹⁰⁴ et le Groupe de travail de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises¹⁰⁵ à exprimer leurs préoccupations

⁹⁸ Voir, à titre d'exemple, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/honduras-5th-anniversary-of-bertha-c%C3%A1ceres-murder-impunity-still-persists/>.

⁹⁹ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database/> et https://media.business-humanrights.org/media/documents/HRD_2020_Snapshot_EN_v9.pdf.

¹⁰⁰ Pour de plus amples renseignements, voir A/HRC/47/39/Add.2. Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx>. Voir également <https://www.mindthegap.ngo/harmful-strategies/undermining-defenders-communities/>.

¹⁰¹ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/human-rights-defenders-civic-freedoms/how-companies-investors-can-support-hrds/>.

¹⁰² Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/bwi_itf_ituc_tuac_uni.pdf.

¹⁰³ Contribution du Business and Human Rights Resource Centre.

¹⁰⁴ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_20NAPGuidance.pdf.

¹⁰⁵ Voir [https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) et, notamment, <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis/>.

officiellement au sujet des pressions ayant pour objet de réduire au silence ceux qui ont recours aux mécanismes judiciaires et non judiciaires.

73. De manière inquiétante, bien peu d'entreprises admettent que l'utilisation stratégique de procès contre la participation du public n'est pas seulement malavisée si l'on considère qu'une entreprise doit respecter certains principes dans son fonctionnement, car ces procès sont incompatibles avec une conduite responsable, mais qu'agir ainsi n'est pas non plus la meilleure des stratégies car l'engagement général de l'entreprise de respecter les droits de l'homme perd alors toute crédibilité. La diligence raisonnable quant aux droits de l'homme offre un moyen de parvenir à davantage de cohérence¹⁰⁶ et à un juste équilibre, y compris pour ce qui est d'une pratique responsable du lobbying ou de l'action juridique, et de déterminer en quoi elles peuvent porter atteinte aux droits de l'homme et de faire en sorte que ce ne soit pas le cas. Il est urgent de préciser et de clarifier davantage la question, particulièrement dans le contexte de l'apparition d'une obligation de diligence raisonnable quant aux droits de l'homme, qui risque de susciter un regain des activités de lobbying.

C. Modèles économiques

74. Si le lien entre le modèle économique et la capacité de l'entreprise à respecter les droits de l'homme est reconnu implicitement dans les Principes directeurs, les risques caractéristiques qui découlent des modèles économiques pour les droits de l'homme sont un sujet auquel on s'intéresse de plus en plus depuis dix ans. Le secteur de la « mode éphémère » a retenu l'attention dans la première partie de la décennie, et plus récemment, les modèles économiques des entreprises de médias sociaux et de moteurs de recherche ont fait débat car ils reposent sur des pratiques commerciales qui peuvent, même fortuitement, contribuer à des violations des droits de l'homme en ligne et hors ligne¹⁰⁷. Si certains secteurs sont plus exposés à ces risques que d'autres, les modèles économiques qui créent en soi des risques systématiques pour les droits de l'homme peuvent exister dans tous les secteurs d'activité¹⁰⁸.

75. De manière encore partielle, la question des modèles d'entreprise commence à être abordée, notamment en ce qui concerne les pratiques d'achat¹⁰⁹, ou dans le cadre de certaines initiatives comme l'engagement pris par Unilever de faire en sorte que d'ici à 2030, quiconque fournit directement des biens et des services à l'entreprise gagne un salaire ou un revenu lui assurant au minimum des conditions d'existence convenables¹¹⁰. Cela pourrait avoir un effet transformateur en améliorant les conditions d'existence de millions de personnes dans le monde, et aider à sortir de l'impasse sur la question du salaire minimum, dont les négociations tripartites sont bloquées à l'Organisation internationale du travail depuis plusieurs années¹¹¹. On a là un exemple d'un moyen possible d'intégrer des effets de levier dans le modèle économique. L'engagement devra être appliqué par les fournisseurs, et par l'entreprise qui s'approvisionne auprès d'eux, de façon à créer les bonnes incitations et à supprimer les obstacles au versement d'un salaire minimum. Dès lors, son application effective devrait livrer des enseignements intéressants sur les types de modèles économiques qui favorisent, ou au contraire entravent le respect des droits de l'homme pour une entreprise et ses partenaires.

76. Si les modèles économiques sont à l'évidence un problème de gouvernance d'entreprise, le point de savoir si tel ou tel modèle est compatible avec le respect des droits de l'homme par l'entreprise commence par une question fondamentale qui n'est pas suffisamment posée, voire pas du tout, par les dirigeants et les conseils d'administration des entreprises : celle des liens entre le modèle économique de l'entreprise ou son fonctionnement et les conséquences éventuelles pour la population. Jusqu'à présent, cette

¹⁰⁶ Voir, à titre d'exemple, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/mind_the_gap_project_team.pdf.

¹⁰⁷ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf.

¹⁰⁸ Voir, à titre d'exemple, <https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-foreword/>.

¹⁰⁹ Voir, à titre d'exemple, <https://www.betterbuying.org>.

¹¹⁰ Voir <https://www.unilever.com/news/press-releases/2021/unilever-commits-to-help-build-a-more-inclusive-society.html>.

¹¹¹ Voir <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>.

question simple, qui résume l'essentiel de la responsabilité que les Principes directeurs confèrent aux entreprises de respecter les droits de l'homme, et se rattache étroitement au problème de la viabilité de l'entreprise à long terme, n'apparaît même pas à l'heure actuelle aux premières lignes des rapports de durabilité des entreprises.

D. Les acteurs financiers

77. Les acteurs financiers – notamment les banques commerciales du secteur privé, les investisseurs institutionnels, les institutions de financement du développement et d'autres sources de capital financier – disposent d'une capacité sans équivalent d'influencer les entreprises et d'accélérer les progrès de la mise en œuvre des Principes directeurs. De plus en plus nombreux, eux-mêmes, à reconnaître leur propre responsabilité au titre des Principes directeurs, ces acteurs questionnent désormais les entreprises qu'ils financent, ou dans lesquelles ils investissent, concernant la prise en compte des droits de l'homme dans leurs modèles économiques et leurs processus décisionnels – évolution qui tient en partie à l'utilisation accrue des critères ESG dans les processus d'investissement.

78. L'Investor Alliance for Human Rights, lancée en 2018, se donne ainsi pour objectif d'apporter aux investisseurs les compétences et les débouchés nécessaires pour mettre en pratique leur responsabilité de respecter des droits de l'homme¹¹². Dans le même ordre d'idées, les Principes pour l'investissement responsable, plus importante initiative sur l'investissement responsable, représentant 3 000 signataires et plus de 103 mille milliards de dollars d'actifs, a publié en 2020 à l'intention de ses membres des recommandations et des attentes concernant l'intégration des droits de l'homme dans les pratiques d'investissement, en se fondant sur les Principes directeurs¹¹³.

79. Les institutions d'investissement et les prestataires de données ESG sont encore loin d'avoir atteint tout leur potentiel pour ce qui est d'inciter les entreprises à améliorer leur conduite dans le domaine des droits de l'homme. Ainsi, seules 16 des 56 bourses de valeurs interrogées par l'Initiative des bourses de valeurs pour un investissement durable se réfèrent expressément aux Principes directeurs dans leurs lignes directrices sur la divulgation des données ESG¹¹⁴. Un des principaux obstacles est que la plupart des acteurs financiers ne font pas le rapprochement entre les normes et les processus de droits de l'homme et les critères ESG et les pratiques d'investissement : bien souvent, dans ce secteur d'activité, les acteurs ne perçoivent pas que les critères sociaux, et beaucoup d'indicateurs environnementaux et de gouvernance, renvoient à des problèmes de droits de l'homme¹¹⁵.

80. L'absence de normes communes, voire de compréhension commune sur ce que recouvrent précisément les pratiques ESG, complique encore la situation. C'est sans nul doute un problème, mais c'est aussi l'occasion de rappeler l'utilité fondamentale des Principes directeurs dans ce domaine. Comme le précise l'Investor Alliance for Human Rights dans les outils pratiques qu'elle a publiés en 2020 à l'intention des investisseurs, les Principes directeurs proposent une méthode de gestion qui peut aider les investisseurs à évaluer systématiquement un grand nombre de risques et d'effets ESG et à y répondre. Cette méthode permet aux investisseurs de privilégier davantage des processus et des résultats crédibles, au lieu, comme c'est souvent le cas, de méthodes inadaptées et inefficaces qui procèdent par question ou secteur¹¹⁶.

81. On assiste à un début de reconnaissance de ce point de vue, notamment dans le cadre du règlement (UE) 2020/852 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables (le règlement « taxonomie »)¹¹⁷. Ce texte, qui représente un progrès

¹¹² Voir <https://investorsforhumanrights.org>.

¹¹³ Voir www.unpri.org/sustainability-issues/environmental-social-and-governance-issues/social-issues/human-rights-and-labour-standards.

¹¹⁴ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/unctad_esgmapping.pdf.

¹¹⁵ Voir www.responsible-investor.com/articles/fiona-reynolds-and-john-ruggie-what-institutional-investors-need-to-know-about-the-s-in-esg.

¹¹⁶ Disponible à l'adresse <https://investorsforhumanrights.org/investor-toolkit-human-rights>.

¹¹⁷ Voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32020R0852>.

vers davantage de cohérence dans ce domaine, permet aux activités économiques des entreprises d'être reconnues comme durables sur le plan environnemental seulement si leur conduite est conforme aux Principes directeurs¹¹⁸. Depuis mars 2021, un règlement parallèle, sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, impose à certains acteurs financiers de publier des informations sur leur diligence raisonnable quant aux droits de l'homme¹¹⁹.

82. C'est un progrès qui, de toute évidence, pourrait faciliter l'alignement des pratiques de « durabilité » sur les Principes directeurs, car les autorités réglementaires et les organismes de normalisation devront adapter leurs exigences en fonction du règlement sur la taxonomie. Surtout, il adresse un signal clair aux entreprises sur la nécessité de traiter de manière interdépendante les questions de durabilité, de changements climatiques et de droits de l'homme¹²⁰. Si on doit s'en féliciter, il est encore trop tôt pour évaluer le fonctionnement de ces exigences en pratique. Il faudra particulièrement veiller à éviter le risque d'incohérence au moment d'évaluer les déclarations des entreprises sur la conformité de leurs activités aux Principes directeurs, et à éviter également le risque que le respect des droits de l'homme ne se résume à une démarche de pure forme.

83. Dans l'ensemble, la situation évolue lentement parmi les acteurs du secteur financier, cependant. Si on perçoit des signes de progrès chez certains acteurs, d'autres n'évoluent guère. D'après l'étude référentielle sur les droits de l'homme effectuée en 2019 par BankTrack auprès de 50 des principales banques commerciales du monde¹²¹, si les banques n'ont jamais été aussi nombreuses que maintenant à avoir adopté une politique des droits de l'homme, il apparaît aussi que quatre établissements sur cinq respectent moins de la moitié des critères des Principes directeurs, et que la plupart de ces politiques portaient sur des prêts au titre de projets plutôt que sur l'ensemble des activités des banques. Sans être au niveau des normes des Principes directeurs, certaines banques ont commencé à assumer leurs responsabilités, et des initiatives comme celle des Principes pour un secteur bancaire responsable offrent des perspectives de progrès¹²². Les sociétés de capital-investissement et de capital-risque sont loin du compte ; on ne perçoit aucune évolution de leur part et il faudra s'intéresser de plus près à ce problème par la suite.

E. Le problème des données

84. Du point de vue des investisseurs et de l'ensemble des autres parties prenantes, la décennie écoulée a montré la nécessité de disposer de données plus précises pour évaluer le bilan de la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme selon deux axes distincts.

85. En premier lieu, des données plus précises seraient nécessaires concernant le nombre d'entreprises adhérant aux Principes directeurs à l'échelon national. Les fédérations d'employeurs et les chambres de commerce nationales seraient particulièrement bien placées pour aider à cette tâche, mais cette possibilité n'a pas été exploitée à ce jour.

86. En deuxième lieu, et plus fondamentalement, on ne dispose pas encore de données précises permettant d'évaluer le *bilan* des entreprises quant aux droits de l'homme. Ainsi, le nombre d'allégations d'effets négatifs, variable substitutive communément utilisée pour mesurer ce bilan, est un indicateur très insuffisant pour évaluer le bilan en matière de droits de l'homme, ne serait-ce qu'en raison des problèmes d'accès aux mécanismes de plainte rencontrés par les titulaires de droits concernés.

87. Ce problème a été confirmé par une étude portant sur huit grands classements, notations et indices ESG, outre les informations publiées par environ 400 entreprises. Il est apparu que la plupart des entreprises prêtaient attention aux intrants, à la production et aux

¹¹⁸ Ibid., voir par. 35.

¹¹⁹ Voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019R2088>.

¹²⁰ Voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020R0852&from=EN>.

¹²¹ Voir <https://www.banktrack.org/hrbenchmark>.

¹²² Voir <https://www.unepfi.org/banking/bankingprinciples/>.

activités en tant que telles plutôt qu'aux retombées de leurs activités¹²³. Tous ces éléments sont importants ; néanmoins, mesurer les entrées, les sorties et les activités signifie que les entreprises passent du temps à recueillir des données qui concernent ce qu'elles font, plutôt que les conséquences de leur action. En d'autres termes, les entreprises ne savent pas si leurs politiques des droits de l'homme sont appliquées de façon optimale et si elles ont répondu efficacement aux conséquences pour les droits de l'homme qui leur ont été signalées¹²⁴.

88. La difficulté est aggravée par une compréhension erronée, qui subsiste encore actuellement, quant aux liens qui existent entre les objectifs de développement durable et le respect des droits de l'homme par les entreprises – à savoir l'idée que chaque entreprise contribue à la réalisation des objectifs de développement durable si elle s'acquitte de sa responsabilité de remédier aux effets négatifs potentiels et réels de ses activités sur les personnes. Or, l'inverse n'est pas nécessairement vraie – autrement dit l'idée qu'en soutenant la réalisation d'un ou de plusieurs objectifs de développement durable en particulier, les entreprises s'acquittent automatiquement de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme. Ainsi, des indicateurs relatifs aux objectifs tels que ceux qui ont été mis au point par la World Benchmarking Alliance¹²⁵, peuvent donner l'alerte quant à des effets négatifs potentiels si la note est faible, mais une note élevée s'agissant de la contribution aux objectifs ne mesure pas nécessairement comme il convient le bilan des entreprises quant aux droits de l'homme.

89. De même, si des initiatives actuelles telles que le Corporate Human Rights Benchmark donnent des indications utiles sur le degré de compréhension ou d'acceptation de la responsabilité qui incombe à l'entreprise de respecter les droits de l'homme, la méthodologie et les séries de données utilisées par l'initiative ne sont pas conçus pour rendre compte comme il se doit du bilan effectif des entreprises considérées.

90. Passer de la mesure des activités à celle de leurs effets représente certainement une tâche difficile. C'est pourtant une nécessité, car le manque de données sur le bilan empêche les entreprises d'allouer leurs ressources là où elles seraient le plus nécessaires ou efficaces. Les investisseurs, les organisations de la société civile et les décideurs sont aussi moins à même de déterminer quelles entreprises agissent véritablement et quelles entreprises se contentent de paroles, et d'en évaluer les résultats¹²⁶, et d'élaborer ensuite des stratégies et des politiques efficaces.

91. Pour remédier à ce décalage persistant dans l'évaluation, les innovations concernant la mesure du bilan doivent être soutenues, s'agissant notamment de l'effort collectif mené par des initiatives actuelles comme celles du Climate Disclosure Standards Board, de la Global Reporting Initiative¹²⁷, de l'International Integrated Reporting Council et du Sustainability Accounting Standards Board, et des méthodologies actualisées du Corporate Human Rights Benchmark¹²⁸ et du Valuing Respect Project¹²⁹.

V. Réparer

92. En soulignant qu'un meilleur accès à des mécanismes judiciaires est « essentiel pour assurer l'accès à des voies de recours », les mécanismes non judiciaires en constituant un complément indispensable, les Principes directeurs font du principe de responsabilité un élément de l'obligation de protéger qui revient à l'État et de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

¹²³ Voir https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/06/VRP_Reserach_ESGRankings_Presentation.pdf.

¹²⁴ Voir Principe directeur n° 20 et commentaire y relatif.

¹²⁵ Voir <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/>.

¹²⁶ Voir <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect/why-we-need-change/>.

¹²⁷ Voir <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-human-rights>.

¹²⁸ Voir www.corporatebenchmark.org/2020-methodology-review.

¹²⁹ Voir <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect/>.

93. La perspective de pouvoir remédier aux atteintes liées aux entreprises de manière rapide et économique, par des décisions de portée internationale, et en s'appuyant sur le rôle complémentaire des mécanismes judiciaires et non judiciaires qui est prévu dans les Principes directeurs, existe réellement. Malheureusement, comme le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, entre autres, l'a clairement indiqué dans son projet sur la responsabilité et les voies de recours, lancé en 2014¹³⁰, bon nombre des obstacles à l'accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires prévus dans les Principes directeurs, sinon la plupart, sont encore présents, y compris pour des questions aussi élémentaires que l'accès à l'information.

A. Mécanismes de réclamation non étatiques

94. Au cours des dix dernières années, de plus en plus d'entreprises ont établi des mécanismes de réclamation pour le traitement des plaintes et des allégations de violations des droits de l'homme. Les entreprises ont créé ces mécanismes de leur propre chef, avec l'appui d'associations sectorielles¹³¹ et/ou au titre d'initiatives communes¹³². Ces mécanismes ont joué un rôle utile en matière de responsabilité et de recours, bien qu'encore limité¹³³. Ainsi, les parties prenantes font état de difficultés qui tiennent à un manque de confiance, et à une conception inefficace, s'agissant notamment de prévoir des mécanismes sensibles au genre et culturellement adaptés¹³⁴, ainsi qu'au manque de transparence et de suivi véritables¹³⁵. Néanmoins, des initiatives de responsabilité sociale fondées par des travailleurs¹³⁶, telles que le programme pour l'alimentation équitable de la Coalition des travailleurs d'Immokalee, témoignent de l'intérêt de mécanismes de réclamation établis au niveau du lieu de travail, et du fait que les écueils habituels peuvent être évités en laissant aux travailleurs un rôle prépondérant dans la conception et le suivi du mécanisme. Le même principe pourrait être envisagé pour des mécanismes partant de la base qui concernent d'autres sujets que les droits des travailleurs.

B. Mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État

95. Les mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État revêtent des formes très diverses¹³⁷. On citera à cet égard le cas des institutions nationales des droits de l'homme qui traitent des plaintes liées aux activités d'entreprises en réalisant des enquêtes nationales¹³⁸. Cela étant, nombre d'institutions nationales des droits de l'homme rencontrent encore des obstacles importants en raison d'un mandat insuffisant, d'un manque de ressources et d'obstacles à l'application de leurs décisions ou recommandations, particulièrement dans les affaires internationales¹³⁹.

96. Les points de contact nationaux prévus par les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales restent l'un des mécanismes les plus connus à s'occuper des différends relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹⁴⁰. Sachant qu'il

¹³⁰ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>.

¹³¹ Voir, à titre d'exemple, <http://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/grievance-mechanism>.

¹³² Voir <https://bangladeshaccord.org/updates/effective-remedy>.

¹³³ Voir A/HRC/44/32.

¹³⁴ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf et www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

¹³⁵ Voir, à titre d'exemple, l'indice 2020 de la responsabilité du secteur minier.

¹³⁶ Voir <https://wsr-network.org/>.

¹³⁷ Voir A/HRC/38/20.

¹³⁸ Voir <https://www.humanrights.dk/publications/national-human-rights-institutions-access-remedy-business-human-rights>.

¹³⁹ Voir, à titre d'exemple, les communications des institutions nationales des droits de l'homme consultables à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx>. Voir aussi A/HRC/47/39/Add.3.

¹⁴⁰ Voir <http://mneguidelines.oecd.org/database/>.

exercer avant tout, par obligation ou par choix, un rôle de conciliation, certains points de contact nationaux ont progressé en efficacité, en dépit de divergences sensibles entre les pays. La société civile et l'OCDE elle-même ont souligné qu'un soutien public approprié est nécessaire pour que les points de contact nationaux tiennent toutes leurs promesses¹⁴¹. On peut en dire autant des institutions nationales des droits de l'homme, ce qui confirme la nécessité d'un rôle plus actif de l'État à l'appui de ce type d'organe.

C. Recours judiciaires

97. D'après le nombre d'affaires concernant des violations liées à des entreprises qui sont entendues par les tribunaux, on pourrait penser que les victimes disposent d'un meilleur accès aux voies de recours judiciaires¹⁴². Hélas, les victimes continuent de devoir faire face à divers obstacles systémiques ou procéduraux dans l'accès à des recours judiciaires efficaces¹⁴³.

98. Dans un rapport majeur établi à la demande du Groupe de travail, on a examiné l'influence et l'incidence des Principes directeurs sur les décisions des mécanismes judiciaires et quasi judiciaires régionaux et nationaux de plus de 50 pays et territoires¹⁴⁴. On a constaté que les Principes directeurs y étaient peu mentionnés, car les organes judiciaires statuent à partir des lois nationales, dont les Principes directeurs ne font pas partie intégrante. La région qui a utilisé le plus activement les Principes directeurs est celle de l'Amérique latine, plusieurs juridictions nationales, dont les cours constitutionnelles de la Colombie¹⁴⁵ et du Pérou¹⁴⁶, et la Cour interaméricaine des droits de l'homme¹⁴⁷, s'y référant expressément dans des jugements ou des décisions. Mieux encore, l'étude a montré que le fait pour un organe judiciaire ou quasi-judiciaire de ne pas s'y référer ne signifie pas nécessairement que les Principes directeurs ne sont pas appliqués et respectés fondamentalement. En réalité, ces principes prévalent toutes les fois que des moyens de recours et de réparation sont offerts par un de ces organes en cas de non-respect des droits de l'homme par une entreprise.

99. L'absence actuelle de citation des Principes directeurs est une situation qui va sans doute changer du fait de l'apparition de textes officiels qui s'y réfèrent expressément, parmi lesquels le règlement à venir de l'Union européenne cité plus haut, et d'autres textes qui mentionnent expressément les Principes directeurs comme une des sources qui les a motivés, tels la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Dans tous les cas, les Principes directeurs sont utilisés comme un pivot auquel les plaignants peuvent se référer pour étayer leurs arguments face à des entreprises auxquels ils demandent des comptes pour non-respect des droits de l'homme. Des exemples d'affaires où les Principes directeurs ont été cités par les parties ou dans des mémoires d'*amicus curiae*

¹⁴¹ Voir [https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](https://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) ainsi que, à titre d'exemple, <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis/>.

¹⁴² Voir <http://www.business-humanrights.org/en/from-us/lawsuits-database>.

¹⁴³ Voir A/HRC/32/19.

¹⁴⁴ Étude réalisée à titre gracieux par Debevoise and Plimpton, disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/Pages/PageNotFound.aspx?requestUrl=https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>

¹⁴⁵ Acción de tutela instaurada por José Eliecer Díaz Bohórquez contra el Oleoducto Central Andino – Orensa – y el Consorcio de Tierras Boyaca, Sentencia T-732/16, La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional (19 décembre 2016).

¹⁴⁶ Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (Sutrel).

¹⁴⁷ Cour interaméricaine des droits de l'homme, avis consultatif OC-23/17, jugement du 15 novembre 2017, par. 155.

ont été retrouvés parmi les décisions de tribunaux anglais^{148, 149}, de tribunaux des États-Unis d'Amérique¹⁵⁰ et de tribunaux canadiens^{151, 152, 153}.

100. Depuis 2019, une série de décisions qui pourraient faire date ont semblé indiquer que les tribunaux de certains pays commencent à s'ouvrir au principe de demander des comptes aux sociétés mères pour les actes de leurs filiales, comme c'est le cas au Canada, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord¹⁵⁴. Ces décisions pourraient contribuer assez fondamentalement à modifier le statut des entreprises face à la loi, même si le problème fondamental du déséquilibre du rapport de forces sur le plan des ressources financières et juridiques ou de l'influence politique demeure un sérieux obstacle à l'efficacité des recours¹⁵⁵.

101. Le problème renvoie au fond à un problème plus fondamental d'état de droit, et la tendance actuelle n'incite guère à l'optimisme. La plupart des pays étaient déjà mal notés à l'indice annuel du World Justice Project sur l'état de droit ; mais d'après les résultats de l'indice pour 2020, l'état de droit a encore régressé dans la plupart¹⁵⁶.

102. On trouve là une confirmation supplémentaire du rôle déterminant de la complémentarité des mécanismes judiciaires et non judiciaires et, comme le Groupe de travail a déjà eu l'occasion de le souligner, de l'utilité d'une approche du type « toutes les voies mènent à une réparation »¹⁵⁷ pour garantir l'efficacité des recours. Pour soutenir les politiques dans ce domaine, le projet du HCDH sur la responsabilité et les recours a produit des recommandations concrètes pour l'amélioration de l'efficacité des mécanismes de réparation étatiques et non étatiques¹⁵⁸. La prochaine étape pour que cette perspective essentielle des Principes directeurs puisse se concrétiser serait une large adhésion de la part des États.

D. Arbitrage

103. L'accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments adopté au Bangladesh à la suite de l'effondrement du bâtiment Rana Plaza en 2013 a constitué une solution assez innovante s'agissant de réduire les obstacles à l'accès aux recours. Cet accord associe plus de 200 marques, détaillants et importateurs mondiaux, originaires de 20 pays ; huit syndicats bangladais ; deux syndicats internationaux ; et quatre organisations non gouvernementales. Il ne prévoit pas seulement un processus et un mécanisme de plainte pour les travailleurs,

¹⁴⁸ *Dominic Liswaniso Lungowe and Others v. Vedanta Resources Plc and Konkola Copper Mines Plc* (2016) EWHC 975 (TCC) ; (2017) EWCA Civ 1528 ; et (2019) UKSC 20.

¹⁴⁹ *Okpabi and Others v. Royal Dutch Shell Plc and Another* (2017) EWHC 89 (TCC) ; (2018) EWCA Civ 191 ; et (2021) UKSC 3.

¹⁵⁰ 2020 WL 4368895 (United States District Court for the Northern District of California).

¹⁵¹ *Choc v. HudBay Minerals Inc.* (2013), Ontario Superior Court of Justice 1414.

¹⁵² *Das v. George Weston Limited* (2017), Ontario Superior Court of Justice 4129.

¹⁵³ Voir *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020), Supreme Court of Canada 5 (CanLII), à l'adresse <https://canlii.ca/t/j5k5j> ; et *Araya v. Nevsun Resources Ltd.* (2016), Supreme Court of British Columbia 1856 (CanLII), à l'adresse <https://www.canlii.org/en/bc/bcsc/doc/2016/2016bcsc1856/2016bcsc1856.html>.

¹⁵⁴ Voir *Kiobel v. Royal Dutch* (2019), à l'adresse <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2019:6670>; *Vedanta Resources PLC and another v. Lungowe and others* (2019), à l'adresse <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2017-0185.html>; *Okpabi and others v. Royal Dutch Shell PLC and another* (2021), à l'adresse <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2018-0068.html>; et *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020), à l'adresse <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/18169/index.do>. Aussi bien *Vedanta* que *Nevsun* sont parvenus depuis à un règlement extrajudiciaire.

¹⁵⁵ Voir, à titre d'exemple, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf.

¹⁵⁶ Voir https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-ROLI-2020-Online_0.pdf.

¹⁵⁷ Voir A/72/162.

¹⁵⁸ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>.

mais aussi un mécanisme d'arbitrage auquel les parties à l'accord, les syndicats et les entreprises peuvent adresser tout différend¹⁵⁹.

104. Ces initiatives peuvent sembler surprenantes dans la mesure où l'arbitrage en matière d'*investissement* a longtemps été perçu comme contradictoire avec les droits de l'homme. Il est certain cependant que l'arbitrage international peut constituer un mécanisme de réclamation efficace aux fins des Principes directeurs, en offrant à la fois un mécanisme aux entreprises et une voie de recours aux personnes touchées par les activités d'entreprises si certains critères sont remplis – autrement dit, si sa conception tient compte des grands problèmes soulevés par les litiges relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, comme le déséquilibre possible du rapport de forces entre les parties, la place de l'intérêt général dans le règlement des litiges, et le fait que des arbitres spécialistes des droits de l'homme doivent participer.

105. Dans cette optique, le règlement d'arbitrage de La Haye sur les entreprises et les droits de l'homme, arrêté en 2019, prévoit une série de procédures pour l'arbitrage des différends concernant l'incidence sur les droits de l'homme de l'activité économique¹⁶⁰. Les règles en question reposent sur le Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international, adapté au contexte des litiges relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il y est spécifié que l'arbitrage ne se substitue pas aux mécanismes judiciaires ou non judiciaires de l'État, et doit être considéré comme un mécanisme de réclamation au sens des Principes directeurs. Les exemples où ces règles pourraient s'appliquer sont nombreux¹⁶¹, par exemple si une entreprise cherche à faire appliquer des engagements contractuels relatifs aux droits de l'homme en agissant contre un de ses partenaires commerciaux ; si une entreprise place l'arbitrage selon les règles de La Haye comme dernier recours dans son mécanisme de règlement des différends ; si les parties prévoient le recours à l'arbitrage dans les documents d'un projet ou les dispositions relatives à son financement ; ou, de façon analogue à l'accord du Rana Plaza ou aux nouveaux contrats de villes hôtes des Jeux olympiques, dans le cadre de codes de conduite ou d'accords sectoriels.

106. La contribution exacte des règles de La Haye s'agissant de remédier aux insuffisances de l'accès aux recours dépendra de leur utilisation future, notamment quant aux problèmes essentiels du consentement des parties et de l'exécution des sentences¹⁶². Cependant, si l'on garde à l'esprit les origines de l'arbitrage international et son rôle dans le règlement de litiges entre des parties qui se font peu confiance et viennent de pays différents dont les traditions juridiques sont opposées, dont la culture et les croyances diffèrent, et où il n'est pas rare que le système judiciaire soit déficient, il paraîtrait logique, sous réserve des garanties nécessaires, de considérer l'arbitrage international comme une option possible parmi l'éventail de solutions visant à améliorer l'accès aux recours.

107. Dans l'ensemble, la situation actuelle en matière de recours est bien résumée par les organisations de la société civile africaine, qui notent à juste titre qu'il existe un grand nombre de recours possibles mais pas suffisamment de recours effectifs¹⁶³.

VI. Régionalisation

108. Le mouvement lié à la question des entreprises et des droits de l'homme a su dès le début qu'une stratégie mondiale serait insuffisante à elle seule pour permettre une adhésion générale et exhaustive aux Principes directeurs et qu'elle devrait être complétée par des

¹⁵⁹ Voir <https://bangladeshaccord.org>.

¹⁶⁰ Voir https://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf.

¹⁶¹ Voir, à titre d'exemple, <https://www.allens.com.au/insights-news/insights/2020/02/the-new-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-effective-remedy-or-strange-chimera>.

¹⁶² Voir, à titre d'exemple, <https://www.ejiltalk.org/public-consultation-period-until-august-25-for-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>.

¹⁶³ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/acca.pdf>.

mécanismes régionaux, dont font partie les différents cadre régionaux qui ont été organisés depuis lors¹⁶⁴.

109. Il faudra veiller à l'avenir à préserver la dynamique aussi bien dans les régions où le niveau d'activité a été assez important pendant les dix premières années, dont l'Europe, l'Amérique latine et certaines parties de l'Asie, que dans celles où il a été nettement plus faible, dont l'Afrique, le Moyen-Orient et l'Asie centrale. Les initiatives actuelles ont montré que lorsqu'elles étaient soutenues par des ressources financières plus conséquentes, les progrès du point de vue de l'apprentissage mutuel et des efforts de mise en œuvre étaient perceptibles¹⁶⁵.

VII. Soutenir la mise en œuvre

110. Ce qui ressort en définitive des défis qui attendent les Principes directeurs au cours de la décennie à venir, c'est que si le mouvement lié à la question des entreprises et des droits de l'homme s'est accéléré et élargi, il n'est pas parvenu suffisamment à répondre aux besoins de renforcement des capacités, qui sont considérables. Le constat n'est pas nouveau. À l'époque, le Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des entreprises et des droits de l'homme avait déjà mentionné le problème comme un enjeu stratégique dans ses recommandations de 2011 concernant les priorités futures.

111. Face à un problème persistant, il serait peut-être temps de réexaminer l'idée d'un fonds à l'appui des efforts de mise en œuvre. Selon ce qui avait été proposé en 2011 et précisé en 2014¹⁶⁶, un tel fonds offrirait un mécanisme pour soutenir des projets conçus aux niveaux local et national qui renforceraient la capacité des États de s'acquitter de leurs obligations dans ce domaine et aideraient dans leur action les associations professionnelles, les syndicats, les organisations de la société civile et les autres acteurs qui cherchent à promouvoir l'application des Principes directeurs. Ce pourrait être un moyen d'aider les petites et moyennes entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités, et de soutenir les organisations de la société civile qui coopèrent avec les parties concernées aux efforts de suivi.

112. De manière générale, si l'on veut que le renforcement des capacités de mise en œuvre et l'appui à cet égard soient efficaces, il importe de savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'accent devra donc être mis davantage à l'avenir sur le suivi des progrès accomplis par les entreprises, mais aussi les États. C'est dans le cadre de l'Examen périodique universel que la suite donnée par les États aux Principes directeurs a été examinée jusqu'à présent¹⁶⁷. Cette démarche doit être systématisée dans le contexte de l'Examen périodique universel aussi bien que dans celui du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, et plus largement de l'architecture visant à promouvoir la protection et le respect des droits de l'homme.

VIII. Conclusion

113. Quantifier le « succès » des Principes directeurs est fondamentalement une entreprise vaine : non seulement une décennie représente-t-elle une durée très courte en « temps des relations internationales », mais un dirigeant d'entreprise aura tendance à voir surtout les nombreux progrès intervenus depuis dix ans, tandis que les victimes qui subissent les atteintes liées à l'activité des entreprises verront surtout les nombreux problèmes qui existent encore.

¹⁶⁴ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx>.

¹⁶⁵ Voir le projet sur la conduite responsable des entreprises en Amérique latine et dans les Caraïbes (projet commun du HCDH, du BIT et de l'OCDE), à l'adresse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx ; et UNDP B+HR, à l'adresse <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/>.

¹⁶⁶ Voir A/HRC/26/20/Add.1.

¹⁶⁷ Voir, à titre d'exemple, www.humanrights.dk/publications/kenya-national-action-plan-business-human-rights-case-study-process-lessons-learned et <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/china-commits-to-un-human-rights-council-to-respect-human-rights-in-its-foreign-investments/>.

114. La persistance des atteintes liées aux entreprises est un problème majeur qui occasionne de profondes frustrations, et les États et les entreprises devraient s'en préoccuper à titre de priorité et d'urgence. La décennie écoulée a confirmé l'idée avancée dans les Principes directeurs selon laquelle les démarches volontaires ne suffisent pas à elles seules. L'apparition croissante de mesures obligatoires accélérera à n'en pas douter l'adhésion et les progrès. Parallèlement, le bilan de plusieurs décennies montre que les mesures juridiques sont essentielles mais non suffisantes pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises.

115. Les Principes directeurs, et une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qui soit centrée avant tout sur les personnes les plus vulnérables, constituent un modèle dont les États et les entreprises peuvent s'inspirer pour permettre un relèvement responsable au lendemain de la crise de la COVID-19. Au-delà de la pandémie, si l'on considère les autres grands problèmes mondiaux, on ne progressera véritablement que si toutes les parties concernées continuent de privilégier une démarche systémique, et persévèrent dans leurs efforts pour mobiliser les acteurs multiples, au-delà des États, qui influencent les politiques, les pratiques et même la réglementation qui déterminent le comportement des entreprises, en dosant savamment les mesures dont l'effet cumulé produira le changement recherché, sans attendre de solution miracle.

116. Veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme n'a rien d'une mission aisée. Les efforts menés à ce jour pour promouvoir l'application des Principes directeurs ont permis d'augmenter le degré de participation et le nombre des acteurs, en les mettant au défi mais aussi en les rapprochant pour favoriser l'apprentissage mutuel et produire la diversité de réactions indispensable étant donné la complexité de la question des entreprises et des droits de l'homme. La « feuille de route » à venir repose sur le cadre commun qui a été mis en place en 2011 et fixera des orientations aux États, aux entreprises et à d'autres acteurs.

117. Grâce à l'action menée ces dix dernières années, qu'elle ait été couronnée de succès ou ait échoué, la communauté internationale a su se mettre en chemin, en se rendant mieux compte au fil des difficultés de ce qui fonctionne ou non, et de quels acteurs mènent ou ralentissent le progrès. Il s'agira au cours de la prochaine décennie d'accélérer le rythme, sans jamais perdre de vue l'objectif « d'obtenir des résultats tangibles pour les individus et les collectivités concernés »¹⁶⁸.

¹⁶⁸ A/HRC/17/31, annexe.