



Assemblée générale

Distr. générale
10 avril 2012
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme

Vingtième session

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

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

Présidente-Rapporteuse: Margaret Jungk

Résumé

Dans sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a décidé de créer le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, dont les membres seraient nommés pour une période de trois ans, et lui a demandé de faire rapport chaque année au Conseil et à l'Assemblée générale.

Le Conseil des droits de l'homme a nommé les membres du Groupe de travail à sa dix-huitième session et ceux-ci sont officiellement entrés en fonction le 1^{er} novembre 2011. Le Groupe de travail a tenu sa première session du 16 au 20 janvier 2012.

Dans le présent rapport, qu'il a dû établir rapidement après la première session, le Groupe de travail explique d'abord les origines et le contexte de son mandat, donne ensuite des exemples positifs d'initiatives en cours visant à diffuser et à mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et dégage les principales propositions et recommandations faites par les parties prenantes dans des communications soumises au Groupe de travail ainsi que durant les échanges de vues informels qui ont eu lieu à sa première session. Le Groupe de travail présente ensuite les grandes lignes de la stratégie préliminaire sur laquelle se fondera son action pour le reste du mandat, et explique les considérations d'ordre stratégique qui seront prises en compte ainsi que ses objectifs spécifiques. Le Groupe de travail termine son rapport par une description de ses méthodes de travail et de l'approche qu'il a retenue pour établir une collaboration avec les parties prenantes.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–5	3
II. Origines du mandat.....	6–10	4
III. Contexte mondial du mandat.....	11-21	5
IV. Adhésion aux principes directeurs.....	22–40	6
A. Normes et initiatives internationales.....	24–28	7
B. Initiatives d’organisations intergouvernementales régionales.....	29–30	8
C. Initiatives des États.....	31	8
D. Initiatives des institutions nationales des droits de l’homme.....	32	9
E. Adhésion aux Principes directeurs par les entreprises et les associations d’entreprises.....	33–38	9
F. Application par la société civile.....	39	10
G. Considérations initiales.....	40	10
V. Données issues des consultations avec les parties prenantes.....	41–46	11
VI. Stratégie.....	47–74	12
A. Considérations d’ordre stratégique.....	48–62	12
B. Objectifs et critères spécifiques.....	63–74	15
VII. Collaboration avec les parties prenantes.....	75–83	19
A. Approche consultative associant toutes les parties.....	75–77	19
B. Collaboration avec les États Membres.....	78–81	20
C. Collaboration avec d’autres parties prenantes.....	82–83	20
VIII. Méthodes de travail.....	84–90	21
A. Président-Rapporteur.....	85	21
B. Missions dans les pays et autres activités sur le terrain.....	86–87	21
C. Collecte d’informations.....	88–89	21
D. Forum sur les entreprises et les droits de l’homme.....	90	22
IX. Conclusion.....	91–95	22

I. Introduction

1. Dans sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a souscrit à l'unanimité aux 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. Le Conseil a ainsi pris une décision historique car c'est la première fois qu'un organe intergouvernemental des Nations Unies adopte un document normatif sur la question des droits de l'homme et des entreprises, jusqu'alors très controversée. Leur adoption par le Conseil a fait des Principes directeurs une norme mondiale faisant autorité pour prévenir les effets préjudiciables de l'activité commerciale sur les droits de l'homme et y remédier.

2. Dans sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a décidé de créer un groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, et a prié celui-ci:

- De promouvoir la diffusion et l'application efficaces et globales des Principes directeurs;
- De mettre en évidence, partager et promouvoir les bonnes pratiques et les enseignements découlant de l'application des Principes directeurs et de procéder à des évaluations et de formuler des recommandations s'y rapportant et, dans cette optique, de solliciter et recueillir des informations auprès de toutes les sources pertinentes;
- De soutenir le renforcement des capacités et, à la demande, de formuler des avis et des recommandations concernant l'élaboration de lois et politiques nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme;
- D'étudier les moyens d'améliorer l'accès à des recours efficaces pour les personnes dont les droits de l'homme sont contrariés par les activités d'une entreprise, y compris dans les zones de conflit, et de faire des recommandations à ce sujet;
- D'intégrer une perspective du genre dans l'ensemble de ses travaux, en portant une attention spéciale aux personnes qui vivent en situation de vulnérabilité, en particulier aux enfants;
- D'orienter les travaux du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, ouvert aux parties prenantes concernées, afin d'y examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs, et de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme.

3. À sa dix-huitième session, dans le souci d'une représentation géographique équilibrée, le Conseil des droits de l'homme a désigné les cinq experts indépendants qui composeraient le Groupe de travail pour une période de trois ans: Michael Addo, Alexandra Guáqueta, Margaret Jungk, Puvan Selvanathan et Pavel Sulyandziga.

4. Directement après avoir pris ses fonctions en novembre 2011, le Groupe de travail a lancé un appel public aux États et aux autres parties prenantes afin que, par leurs observations, ils contribuent à déterminer son programme, ses méthodes de travail et ses principaux domaines d'action. Plus de 75 communications ont ainsi été reçues avant la première session du Groupe de travail, qui s'est tenue du 16 au 20 janvier 2012. Au cours de cette première session, le Groupe de travail a également procédé à des échanges de vues préliminaires avec plus de 140 parties prenantes issues de 103 organisations et avec les délégations de 58 États Membres de l'ONU. Le Groupe de travail est profondément reconnaissant à tous ceux qui ont déjà contribué à ses travaux et participé à son action.

5. Le présent rapport a été établi dans de brefs délais après la session de janvier. On y trouvera les considérations préliminaires du Groupe de travail sur les origines et le contexte de son mandat, ainsi que certaines réflexions sur la stratégie à mettre en œuvre durant le reste de son mandat.

II. Origines du mandat

6. En 2005, à la demande de la Commission des droits de l'homme¹, le Secrétaire général a demandé au professeur John Ruggie d'être son représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, et l'a chargé de recenser et de préciser les normes relatives à la responsabilité et à la transparence pour les entreprises en matière de droits de l'homme, ainsi que de développer plus en détail le rôle des États à cet égard.

7. En 2008, s'appuyant sur les recherches et les consultations qu'il avait menées au cours des trois premières années de son mandat, le Représentant spécial a présenté le cadre de référence théorique et pratique «protéger, respecter et réparer» au Conseil des droits de l'homme, à sa huitième session².

8. Ce cadre repose sur les droits et responsabilités différenciés mais complémentaires des États et des sociétés pour ce qui est des entreprises et des droits de l'homme. Ainsi, il incombe à l'État, au premier chef, de protéger les personnes contre les violations des droits de l'homme commises par des tiers, notamment par des entreprises; les entreprises ont la responsabilité de respecter tous les droits de l'homme; et, enfin, il faut que les victimes aient un meilleur accès à des recours efficaces, judiciaires ou non.

9. Dans sa résolution 8/7, le Conseil des droits de l'homme a accueilli avec satisfaction le cadre de référence et a demandé au Représentant spécial de le rendre opérationnel. Les Principes directeurs qui en résultent fournissent des recommandations concrètes et pratiques permettant de l'appliquer. Sur le plan normatif, les Principes directeurs ne visent pas à créer de nouvelles obligations juridiques internationales, mais à préciser les conséquences découlant des normes et pratiques existantes pour les États et les entreprises, à intégrer ces normes et pratiques dans un seul modèle de portée globale qui soit logiquement cohérent, à recenser les cas où le régime en vigueur se montre insuffisant et, enfin, à voir comment il convient de l'améliorer³. Les Principes directeurs indiquent les étapes par lesquelles les États doivent passer pour garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises et pour offrir une voie de recours efficace à ceux dont les droits ont été violés; ils fournissent aux entreprises un modèle leur permettant de savoir si elles respectent les droits de l'homme et de le montrer; enfin, ils constituent un étalon que les parties prenantes peuvent utiliser pour mieux évaluer, mettre en œuvre et promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et leur responsabilité à cet égard.

10. Les États, les entreprises⁴ et la société civile⁵ reconnaissent déjà largement les Principes directeurs en tant que norme mondiale faisant autorité en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Forts de cette reconnaissance, les États et les entreprises doivent

¹ Résolution 2005/69 de la Commission des droits de l'homme.

² A/HRC/8/5.

³ A/HRC/17/31, par. 14.

⁴ Voir www.business-humanrights.org/media/documents/ioe-ice-biac-submission-to_the-un-hrc-may-2011.pdf.

⁵ Voir les commentaires sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sur le site Web du Centre de ressources sur l'entreprise et les droits de l'homme (www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples/Commentaries).

maintenant assurer la mise en œuvre efficace et à large échelle des Principes directeurs. Cet objectif incontestable est au cœur du mandat du Groupe de travail.

III. Contexte mondial du mandat

11. Le mandat du Groupe de travail trouve son origine et s'enracine dans un débat, en constante évolution, sur le contexte économique mondial et la situation des droits de l'homme, ainsi que sur le rôle que les entreprises ont à jouer à cet égard. La section qui suit ne vise pas à mettre en exergue une question particulière ni à dresser un tableau complet ou rigoureux du contexte mondial, mais tend plutôt à dégager quelques observations initiales concernant les grands courants contemporains qui ont inspiré à ce jour les considérations et les délibérations du Groupe de travail.

12. Ces tendances et questions qui se font jour au niveau mondial, dont l'expansion continue des entreprises internationales, la demande croissante en ressources naturelles rares ou encore les crises qui continuent de frapper l'économie mondiale, ont plus que jamais attiré l'attention sur les conséquences que l'activité des entreprises a sur les sociétés où elles opèrent.

13. Les «lacunes en matière de gouvernance» engendrées par la mondialisation apparaissent de manière encore plus manifeste dans le contexte actuel de crises financières, économiques, environnementales et sociales. Alors que les effets de la conjonction de ces défis mondiaux continuent de s'étendre, des milliers de personnes à travers le monde sont descendues dans la rue pour protester non seulement contre des secteurs qui, leur semblait-il, avaient concouru à provoquer ces crises, mais aussi contre des États qui, à leurs yeux, n'avaient pas été capables de prendre les mesures voulues pour protéger les droits des populations vulnérables et demander des comptes aux responsables, et contre une mondialisation dont les excès, pensaient-ils, avaient accentué les effets néfastes de l'activité commerciale sur l'environnement, l'égalité, la justice et les droits de l'homme.

14. La persistance des difficultés financières et du ralentissement de l'économie reste un sujet de préoccupation important pour les responsables politiques qui s'emploient à améliorer la gouvernance économique mondiale, à combler les vides en matière de réglementation et à concevoir des interventions pour soutenir les économies défaillantes. En 2012, on s'attend à ce que la reprise économique mondiale marque le pas⁶, et l'Organisation internationale du Travail estime qu'en raison du ralentissement récent de l'activité économique, la moitié seulement des emplois nécessaires pour retrouver les taux d'emploi d'avant la crise seront créés⁷.

15. S'il est vrai que certains segments de la société ont bénéficié des modèles économiques actuels et de la mondialisation, d'autres n'ont indéniablement pas eu cette chance. Cette situation pose problème pour le développement économique durable et équitable, et fait craindre que certaines personnes et certaines communautés ne soient de plus en plus marginalisées et de plus en plus vulnérables face aux conséquences de l'activité des entreprises sur leurs droits fondamentaux.

16. Devant la multiplicité et l'interdépendance des difficultés qui frappent actuellement l'économie mondiale, les entreprises ont un rôle indispensable à jouer, de concert avec les États, dans la conception d'une voie commune vers un avenir viable. Elles doivent contribuer de manière décisive à une croissance économique qui profite à tous, à la création

⁶ FMI, Perspectives de l'économie mondiale 2012, disponible à l'adresse www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/update/01/index.htm.

⁷ Organisation internationale du Travail, Rapport sur le travail dans le monde 2011: Des marchés au service de l'emploi, Institut international d'études sociales, Genève, 2011.

d'emplois et à la recherche de moyens durables et innovants de réaliser les trois piliers du développement durable, à savoir le pilier économique, le pilier environnemental et le pilier social.

17. Dans ce contexte, la manière dont les entreprises assument leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme et celle dont les États protègent les détenteurs de droits contre les torts que pourraient leur causer les entreprises font l'objet d'un examen de plus en plus attentif⁸. La société civile et d'autres parties prenantes braquent des projecteurs de plus en plus puissants et nombreux sur des cas présumés d'atteintes aux droits de l'homme par des entreprises, renforçant ainsi la pression en faveur d'une responsabilisation accrue des entreprises.

18. Le fait que, dernièrement, les médias ont fréquemment évoqué les conséquences de l'activité de grandes entreprises mondiales sur les droits de l'homme et que les investisseurs sont de plus en plus sensibles aux risques d'ordre environnemental ou social ou aux risques de gouvernance indique aussi que la société attend des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités et dans leurs relations commerciales⁹.

19. Les entreprises domiciliées dans les pays émergents jouant un rôle de plus en plus important sur le marché mondial – ce qu'atteste par exemple la présence croissante sur ce marché d'entreprises dont le siège se situe dans les pays du BRIC (Brésil, Fédération de Russie, Inde et Chine) –, les activités des entreprises «occidentales» n'ont plus l'exclusivité des préoccupations toujours croissantes concernant le respect des droits de l'homme, car celles-ci s'expriment désormais aussi à propos des activités d'entreprises issues de toutes les régions et de tous les secteurs de l'économie.

20. Les déficits de gouvernance sont au cœur même du lien entre droits de l'homme et activité économique. Cela vaut pour tous les États et toutes les régions, mais aussi pour toutes les entreprises, quels que soient leur dimension, leur secteur d'activité ou le contexte dans lequel elles opèrent. Le Groupe de travail sait que les lacunes, les préoccupations et les défis sont nombreux, notamment dans des domaines tels que la gouvernance, la corruption, les zones de conflit ou la vulnérabilité de certaines catégories de populations, dont les enfants, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les minorités et les personnes handicapées. La dimension du genre ajoute encore d'autres aspects à ces préoccupations.

21. Néanmoins, les efforts déployés pour combler ces lacunes en matière de gouvernance s'intensifient de plus en plus. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme jouent un rôle clef dans nombre des initiatives prises dans ce but.

IV. Adhésion aux Principes directeurs

22. Moins d'un an après leur adoption à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont déjà été incorporés dans plusieurs normes et initiatives internationales de premier plan et largement utilisés dans les actions de diffusion et de mise en œuvre menées par des organisations intergouvernementales régionales, des États, des institutions nationales des droits de l'homme, des entreprises, des associations d'entreprises ou encore par la société civile.

23. Les initiatives analysées représentent les premiers pas positifs vers la diffusion et l'application complète des Principes directeurs. Le Groupe de travail s'emploiera à recenser

⁸ Voir www.business-humanrights.org.

⁹ Schoemaker, Dan, «Ruggie's legal legacy: could human rights become the biggest investor ESG risk?», *Responsible Investor*, 8 mars 2012.

et à promouvoir les moyens de faire fructifier ces avancées chaque fois que cela sera possible et opportun, afin de parvenir à l'objectif commun d'une application globale et efficace des Principes directeurs. Comme il n'a pas encore eu l'occasion de faire un relevé systématique de leur application et de leur diffusion, on trouvera, dans la présente section, un aperçu fondé sur les informations reçues à ce jour. Les exemples donnés ne sont pas exhaustifs, mais sont donnés à titre indicatif, pour illustrer la diversité croissante des initiatives qui sont prises. Le Groupe de travail sera heureux de recevoir des informations complémentaires de toutes les sources concernées au sujet des activités relatives à la diffusion ou à l'application des Principes directeurs, notamment des pratiques exemplaires et de leurs enseignements.

A. Normes et initiatives internationales

24. En 2010, l'Organisation internationale de normalisation a publié sa norme relative à la responsabilité sociétale, ISO 26000, qui comporte un chapitre consacré aux droits de l'homme où la notion de responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme correspond à la définition qui en est donnée dans les Principes directeurs¹⁰.

25. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, mis à jour en 2011, concordent désormais pleinement avec les Principes en ce qui concerne la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme¹¹. Les déclarations faites récemment par certains Points de contact nationaux, qui ont pour mission de traiter les plaintes relatives à des allégations d'atteinte aux Principes directeurs de l'OCDE, illustrent et renforcent le lien entre ces derniers et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹².

26. Le Pacte mondial des Nations Unies a affirmé que les Principes directeurs avaient inspiré le premier principe du Pacte et qu'ils faisaient donc partie de l'engagement souscrit par les quelque 8 700 entreprises qui en étaient membres¹³.

27. Le cadre relatif au développement durable mis à jour de la Société financière internationale, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012, intègre désormais d'importants aspects de la responsabilité des entreprises concernant les droits de l'homme, tels qu'énoncés dans les Principes directeurs¹⁴.

28. D'importants aspects de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme ont également été incorporés dans le projet final de Directives volontaires sur la gouvernance responsable de la tenure foncière, halieutique et forestière

¹⁰ ISO 26000:2010 Lignes directrices sur la responsabilité sociale, Organisation internationale de normalisation.

¹¹ Voir www.oecd.org/document/28/0,3746,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1,00.html.

¹² Voir les déclarations du point de contact de l'OCDE pour la Norvège, «Report: Mining company does not act in accordance with the OECD Guidelines», disponible à l'adresse www.regjeringen.no/en/sub/styret-rad-utvalg/ncp_norway/news/report_intex.html?id=664912, et du point de contact pour les Pays-bas concernant les principes directeurs de l'OCDE, «Final report of the National Contact Point for the OECD Guidelines in the Netherlands on the Specific Instance notified by CEDHA, INCASUR Foundation, SOMO and Oxfam Novib concerning Nidera Holding B.V.», 3 février 2012, disponible à l'adresse www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf.

¹³ «The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments», note conjointe du Pacte mondial des Nations Unies et du HCDH, juillet 2011. Disponible à l'adresse www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf.

¹⁴ Voir www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/ifc+sustainability/sustainability+framework/.

dans le cadre de la sécurité alimentaire nationale, qui sera soumis à l'approbation finale du Comité de la sécurité alimentaire mondiale lors d'une session spéciale convoquée en mai 2012¹⁵.

B. Initiatives d'organisations intergouvernementales régionales

29. La Commission européenne a publié une communication sur la responsabilité sociale des entreprises, dans laquelle elle a indiqué qu'elle attendait que toutes les entreprises assument la responsabilité qui leur incombait de respecter les droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies¹⁶. Dans la foulée de cette communication, la Commission a lancé des projets en vue d'élaborer des recommandations s'inspirant des Principes directeurs, applicables à l'échelle mondiale, pour trois secteurs d'activité (pétrole et gaz, technologies de l'information et des communications, ainsi qu'emploi et recrutement) et pour les petites et moyennes entreprises¹⁷. Elle a aussi manifesté son intention de publier des rapports périodiques concernant les progrès accomplis dans l'application des Principes directeurs dans l'Union européenne, et a invité ses États membres à établir, avant la fin 2012, des plans nationaux de mise en œuvre de ces principes directeurs¹⁸.

30. À la fin de l'année 2011, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a annoncé que la première étude thématique de sa nouvelle commission intergouvernementale des droits de l'homme porterait sur les entreprises et les droits de l'homme, et qu'elle viserait l'établissement de directives de l'ASEAN qui seraient pleinement conformes au cadre de référence de l'ONU, et plus particulièrement aux Principes directeurs¹⁹.

C. Initiatives des États

31. Le Groupe de travail a reçu des informations de certains États au sujet d'initiatives visant à mettre en œuvre les Principes directeurs au niveau national. Par exemple, en juin 2011, le Parlement néerlandais a adopté une motion dans laquelle il demandait au Gouvernement comment il entendait mettre en œuvre les Principes directeurs et, en novembre 2011, la Colombie et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ont publié une déclaration commune dans laquelle ils s'engageaient à mettre en œuvre les Principes directeurs²⁰. En outre, durant le premier semestre de 2012, le Royaume-Uni organise des consultations multipartites avec les cercles d'affaires, la société civile et le monde universitaire, qui déboucheront sur la manière d'élaborer des recommandations à l'intention des entreprises au sujet de l'application des Principes directeurs²¹.

¹⁵ Voir www.fao.org/news/story/fr/item/128907/icode/.

¹⁶ Voir ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_fr.htm, point 3.1.

¹⁷ Un membre du Groupe de travail, Alexandra Guáqueta, participe à titre individuel aux activités du groupe consultatif international mis en place par la Commission européenne pour jouer un rôle consultatif dans le cadre du projet relatif aux orientations.

¹⁸ Commission européenne, Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, 25 octobre 2011, COM(2011)681 final.

¹⁹ Commentaires de Rafend Djamin, Représentant de l'Indonésie auprès de la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN, lors du Forum Asie-Pacifique de la Conférence régionale des institutions nationales des droits de l'homme consacrée à l'entreprise et aux droits de l'homme, 11-13 octobre 2011, Séoul.

²⁰ Voir www.fco.gov.uk/en/news/latest-news/?view=PressS&id=695253482.

²¹ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/Submissions/States/UnitedKingdom.pdf.

D. Initiatives des institutions nationales des droits de l'homme

32. Les institutions nationales de défense des droits de l'homme ont considérablement contribué à l'élaboration du cadre de référence et des Principes directeurs, ainsi qu'à la promotion de la convergence entre ceux-ci et d'autres normes internationales. Les Principes directeurs et la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, par laquelle ce dernier souscrivait aux Principes, consacrent le rôle important que jouent les institutions nationales des droits de l'homme dans l'application de ces principes. Le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme du Comité international de coordination des institutions nationales a mis au point un projet de plan d'action axé sur quatre orientations: a) donner des conseils et des outils aux institutions nationales; b) dialoguer avec les parties prenantes sur la question des droits de l'homme et sur le rôle des institutions nationales dans la mise en œuvre des initiatives régionales et internationales; c) réaliser des activités et mettre au point des produits de mobilisation et de sensibilisation; et d) mettre au point, expérimenter, mettre en œuvre et évaluer des formations et des outils au niveau régional, en collaboration avec les réseaux régionaux. Dernièrement, les institutions nationales des droits de l'homme ont aussi organisé des séminaires régionaux de planification stratégique sur l'entreprise et les droits de l'homme, et recensé des priorités d'action pour les groupements régionaux d'institutions nationales, notamment au sujet de leur rôle dans l'application des Principes directeurs²².

E. Adhésion aux Principes directeurs par les entreprises et les associations d'entreprises

33. Plusieurs associations et réseaux d'entreprises ont annoncé qu'ils prenaient des initiatives pour élaborer des directives sur l'application des Principes directeurs.

34. L'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement, qui s'occupe de questions environnementales et sociales liées à l'activité pétrolière et gazière au niveau mondial, a lancé en juin 2011 un projet triennal visant à échanger des informations sur les mécanismes de réclamation et de diligence raisonnable, en tirant parti de l'expérience collective de ses membres et des compétences extérieures. Cette initiative a pour objectif de renforcer les capacités des membres de l'Association et de contribuer à l'application des Principes directeurs²³.

35. La Round Table on Sustainable Palm Oil a entrepris une étude sur les normes relatives aux droits de l'homme, dont les Principes directeurs, pour éclairer l'examen des principes et des normes appliqués par ses membres dans les activités qu'ils mènent dans le monde entier²⁴.

36. Le Pacte mondial en faveur des droits de l'homme recense les pratiques exemplaires des entreprises et analyse les problèmes concrets relatifs à la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme; il vise aussi à sensibiliser les entreprises et à

²² Communication du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme au Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, décembre 2011; Réseau des institutions nationales africaines des droits de l'homme, à Yaoundé, octobre 2011; Forum Asie-Pacifique des institutions nationales de protection des droits de l'homme, à Séoul, octobre 2011; Réseau des institutions nationales de promotion et de protection des droits de l'homme dans la région des Amériques, Antigua (Guatemala), novembre 2011.

²³ Voir www.ipieca.org/topic/social-responsibility/human-rights#ti2492.

²⁴ Puvan Selvanathan, membre du Groupe de travail, siège actuellement au conseil exécutif de la Round Table on Sustainable Palm Oil.

renforcer leurs capacités sur divers marchés. Il est plus particulièrement axé sur les difficultés liées à l'intégration de considérations relatives aux droits de l'homme dans les relations commerciales, à la mise en œuvre des politiques de respect des droits de l'homme et à l'exercice d'une diligence raisonnable dans ce domaine²⁵.

37. Certains réseaux locaux du Pacte mondial axent notamment leur action sur l'entreprise et les droits de l'homme au niveau national, en se référant explicitement aux Principes directeurs.

38. L'application des Principes directeurs fait aussi partie du programme d'action de certains investisseurs institutionnels²⁶ et barreaux²⁷. De plus, un certain nombre d'entreprises ont pris des mesures pour concevoir des stratégies ou des directives internes tenant compte des Principes directeurs, ou envisagent de le faire²⁸.

F. Application par la société civile

39. Les organisations de la société civile œuvrent activement en faveur d'une responsabilisation renforcée des États et des entreprises face aux conséquences de l'activité commerciale sur les droits de l'homme; on en trouvera de nombreux exemples dans le cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» et dans les Principes directeurs²⁹. Par exemple, les organisations de la société civile ont récemment utilisé le cadre de référence et les Principes directeurs pour examiner les principales normes internationales, dont les Principes directeurs de l'OCDE et le cadre relatif au développement durable de la Société financière internationale. Le cadre de référence et les Principes directeurs ont également été cités par la société civile lorsqu'elle a fait des observations sur des propositions législatives au niveau national. Le Groupe de travail a aussi appris qu'un nombre croissant d'analyses et de plaidoyers concernant les activités des entreprises dans des contextes et des secteurs précis se fondent sur les Principes directeurs³⁰. Dans le contexte du système des droits de l'homme des Nations Unies, certaines organisations ont aussi utilisé les Principes directeurs et le cadre de référence dans des communications présentées aux fins de l'Examen périodique universel, afin d'évaluer le respect par les États de leur devoir de protéger les droits de l'homme³¹.

G. Considérations initiales

40. Les faits nouveaux décrits ci-dessus qui ont été portés à l'attention du Groupe de travail suscitent deux réflexions initiales, qui seront développées plus avant dans la section consacrée aux considérations d'ordre stratégique. Tout d'abord, s'il est vrai que ces initiatives permettent au Groupe de travail d'être plus efficace et plus complet dans son action de diffusion et d'application des Principes directeurs, il n'en demeure pas moins

²⁵ Voir www.global-business-initiative.org/About.html.

²⁶ Standard Life Investments, Standard Life Investments report on business and human rights in the extractive industries, 15 décembre 2011.

²⁷ Voir www.abanow.org/2012/01/2012mm109/.

²⁸ Voir www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples/Implementation-Companies.

²⁹ Voir les communications de la société civile au Groupe de travail et les exemples préalables cités par le Représentant spécial du Secrétaire général, disponibles sur www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions.aspx et www.business-humanrights.org/media/documents/applications-of-framework-jun-2011.pdf.

³⁰ Voir la page du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme consacrée aux Principes directeurs à l'adresse www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples.

³¹ Institute for Human Rights and Business; voir www.ihrb.org/publications/submissions/index.html.

qu'une majorité d'États, d'entreprises et d'acteurs de la société civile ne connaissent pas les Principes directeurs, obstacle, s'il en est, à leur mise en œuvre. Ensuite, malgré la convergence des normes et initiatives décrites ci-dessus, il reste un risque considérable de fragmentation de l'interprétation et de l'application des Principes directeurs. Au-delà de la prise de conscience et de l'engagement, les acteurs et les parties prenantes de toutes les régions ont besoin d'appui pour renforcer leur capacité d'appliquer efficacement les Principes directeurs dans leurs politiques et activités.

V. Données issues des consultations avec les parties prenantes

41. Les propositions et recommandations faites au Groupe de travail dans des communications écrites présentées avant la première session et au cours des échanges initiaux de celle-ci illustrent la vaste portée et la complexité du mandat du Groupe de travail et, d'une manière plus générale, de la question de l'entreprise et des droits de l'homme. Les principales tendances qui se sont dégagées des observations faites par les parties prenantes sont résumées ci-après. Il convient de noter que le résumé ne vise pas à être exhaustif ni à refléter pleinement la richesse des points de vue communiqués au Groupe de travail.

42. Dans leurs communications, les États ont souligné que le Groupe de travail devait être présent dans toutes les régions et maintenir un dialogue étroit avec eux. Ils ont insisté sur les éléments de son mandat qui concernent la diffusion et l'application des Principes directeurs au niveau national, plus particulièrement, le renforcement des capacités et l'échange des connaissances, ainsi que les enseignements tirés et les pratiques exemplaires, notamment au niveau sectoriel. Concernant les méthodes de travail, les États ont recommandé au Groupe de travail de tisser des liens étroits avec les autres titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et de procéder à des échanges réguliers avec les organismes et programmes des Nations Unies, et avec d'autres institutions internationales.

43. Certains États ont proposé au Groupe de travail d'envisager des solutions juridiques internationales pour la problématique des entreprises et des droits de l'homme. Parmi les questions soulevées, les États ont évoqué l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, le dialogue avec les petites et moyennes entreprises, les activités commerciales dans les zones de conflit ou encore les groupes vulnérables, dont les peuples autochtones, les femmes et les enfants. Certains États ont aussi proposé que le Groupe de travail dresse un inventaire commun ou crée un portail où seraient rassemblées les initiatives prises par les États et les entreprises pour mettre en œuvre les Principes directeurs. En ce qui concerne le rôle du Groupe de travail dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme au sens large, les États ont suggéré que celui-ci serve de point de contact faisant autorité et qu'il facilite la mise au point de conseils pratiques ainsi que l'harmonisation et la coordination de la mise en œuvre.

44. Dans ses communications, la société civile a exhorté le Groupe de travail à tenir compte des situations concrètes de violations des droits de l'homme par des entreprises, en plus des exemples de pratiques positives. Certaines organisations ont aussi souligné qu'il fallait en priorité engager des échanges avec des personnes et des communautés qui pâtissent des activités des entreprises et avec des militants des droits de l'homme. Parmi l'éventail de questions auxquelles la société civile a recommandé au Groupe de travail d'accorder la priorité, on retiendra les trois actions principales suivantes: a) envisager d'élaborer de nouvelles normes internationales; b) étudier l'accès à des voies de recours et, en particulier, se pencher sur les problèmes d'accès à la justice rencontrés par les victimes d'atteintes aux droits de l'homme mettant en cause des entreprises; c) analyser les répercussions de l'activité des entreprises sur la situation des peuples autochtones et d'autres groupes vulnérables, y compris les femmes et les enfants. Parmi les autres propositions, on retiendra également l'analyse de l'applicabilité des Principes directeurs

aux institutions financières, publiques ou privées, et l'étude de projets d'investissement à grande échelle dans divers secteurs.

45. Les entreprises et les organisations ont recommandé que le Groupe de travail dialogue directement, ouvertement et sans exclusive avec le monde des affaires dans toutes les régions et dans tous les secteurs, et qu'il accorde une attention équilibrée aux trois piliers du cadre de référence «protéger, respecter et réparer». Dans ses communications, le monde des affaires a aussi souligné qu'il fallait que les entreprises aient la marge de manœuvre nécessaire pour appliquer les Principes directeurs tout en tenant compte de la variable des conditions particulières. Il s'est aussi dit très préoccupé par les répercussions que peuvent avoir les problèmes de gouvernance, engendrés par exemple par les niveaux élevés de corruption ou par l'importance du secteur de l'économie parallèle, sur la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme.

46. Le présent résumé ne correspond pas nécessairement aux priorités thématiques du Groupe de travail mais celui-ci a pris note de tous les points de vue mentionnés ci-dessus ainsi que des autres observations faites lors des consultations. Ces points de vue et observations sont une contribution essentielle à ses activités; elles illustrent en effet les connaissances et expériences des parties prenantes qui ont déjà commencé à mettre en œuvre les Principes directeurs. Le Groupe de travail continuera de dialoguer avec tous les groupes consultés à ce jour et accueillera favorablement toute nouvelle communication.

VI. Stratégie

47. À sa première session, le Groupe de travail a analysé son mandat à la lumière des difficultés, des possibilités ainsi que des tendances et activités actuelles liées à la diffusion et à la mise en œuvre, tout comme les contributions des parties prenantes décrites ci-dessus. Il a répertorié les principales considérations d'ordre stratégique, les objectifs éventuels et les critères spécifiques à retenir, et a ainsi pu dresser un premier tableau de la stratégie qu'il compte suivre au cours de son mandat. Il s'emploiera à mettre en œuvre cette stratégie au mieux de ses moyens, en fonction des ressources disponibles. À cette fin, il cherchera à collaborer avec les partenaires et parties prenantes concernés chaque fois que cela sera possible et opportun, afin d'adapter ses ressources et ses capacités aux activités et aux objectifs proposés. Il continuera d'exposer sa stratégie dans ses futurs rapports et la réexaminera régulièrement tout au long de son mandat.

A. Considérations d'ordre stratégique

48. Ériger les Principes directeurs, qui ne sont pour l'instant que des normes convenues, en pratiques d'usage courant est un projet d'envergure mondiale, et le Groupe de travail ne sous-estime ni l'importance du défi, ni sa complexité. Pour assurer la pertinence de ces principes et veiller à ce qu'ils soient adaptés aux conditions actuelles, le Groupe de travail a intégré dans sa stratégie certains éléments du contexte économique, politique et historique décrits ci-dessus. Trois considérations supplémentaires, et plus spécifiques, ont été prises en compte lors de l'élaboration de cette stratégie:

a) Les Principes directeurs serviront de cadre de référence commun dans un domaine très diversifié et en pleine évolution;

b) Il faut améliorer l'accès à des recours efficaces pour les victimes d'atteintes aux droits de l'homme mettant en cause des entreprises, ce qui est une urgence en soi, et favoriser l'application des Principes directeurs par la mise en place des incitations appropriées;

c) Afin de promouvoir une diffusion et une application plus efficaces des Principes directeurs, il faut créer un environnement favorisant l'adhésion à ces principes.

1. Les Principes directeurs: un cadre de référence commun dans un domaine en pleine évolution

49. Comme évoqué plus haut, certains États et certaines sociétés ont déjà commencé à appliquer les Principes directeurs. Ce processus, encouragé par des pressions externes toujours croissantes et un engagement interne de plus en plus ferme, va probablement s'accélérer à mesure que les Principes directeurs seront mieux connus et que davantage de ressources, de directives, de projets et de services seront disponibles pour faciliter leur adoption. Parallèlement, des chercheurs, des institutions et des organisations de la société civile présenteront de nouvelles interprétations plus fines des Principes directeurs, qui viendront compléter les efforts déployés pour diffuser et appliquer ceux-ci. Le Groupe de travail s'attachera à favoriser la convergence, la cohérence, la coordination et la transparence de ces efforts chaque fois que cela sera possible et opportun. Ce faisant, il prendra en compte, entre autres, les considérations décrites ci-après.

50. **Promouvoir la convergence:** Les normes actuelles et à venir se rapportant à la question des droits de l'homme et des entreprises, ainsi que les outils, directives, ressources, services et initiatives connexes concernant les entreprises et les États, devraient être harmonisés avec les Principes directeurs. Ceux-ci devraient demeurer le cadre de référence faisant autorité pour interpréter les responsabilités et obligations respectives des entreprises et des États ainsi que la manière dont celles-ci devraient concrètement être assumées. Cet objectif devrait être poursuivi sans freiner l'amélioration des normes ou l'élargissement des attentes au-delà du cadre de référence défini par les Principes directeurs.

51. **Éviter les doubles emplois:** Il sera important d'éviter le chevauchement entre les activités, initiatives ou contributions des différentes parties prenantes, de même que la répétition, la dispersion et la digression des initiatives en cours et à venir. Chaque fois que cela sera possible et opportun, le Groupe de travail s'attachera à centraliser les efforts de toutes les parties, à partager les enseignements et les bonnes pratiques découlant des diverses initiatives, et à assurer la complémentarité des initiatives lancées séparément, notamment pour relever les défis que pose l'application et pour saisir les chances qu'offrent certains secteurs industriels et contextes opérationnels.

52. **Préserver l'intégrité:** L'intégrité des Principes directeurs ne devrait pas être compromise par des interprétations superficielles, des détours conceptuels ou des approches partielles. Certes, en pratique, le Groupe de travail ne peut influencer sur toutes les initiatives en cours et à venir concernant les Principes directeurs, ni les évaluer, mais il s'emploiera à établir des indicateurs de processus et de résultats qui permettront à l'ensemble des parties prenantes d'évaluer elles-mêmes l'efficacité d'outils, de ressources et de services existants et futurs qui sont susceptibles de faciliter l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises.

53. **Développement équilibré:** Le respect du mandat suppose que les efforts visant à appliquer et diffuser les trois piliers des Principes directeurs sont déployés par l'ensemble des parties prenantes de manière équilibrée. Le cas échéant, le Groupe de travail mènera des consultations afin de juguler une application asymétrique et de proposer des solutions.

54. **Clarté et simplicité:** Dans toutes ses activités, le Groupe de travail encouragera la clarté et la simplicité. L'importance d'établir des concepts clairs et simples et de les diffuser ne devrait pas être sous-estimée. Dans un monde où la concurrence est rude pour attirer l'attention et les ressources limitées des États et des entreprises, la précision et la concision des outils de diffusion seront indispensables à leur succès.

55. **Obtention de résultats:** Une application générale et efficace des Principes directeurs devrait, en définitive, permettre de mieux protéger les populations contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, de réduire le nombre de ces violations et d'améliorer l'accès à des recours efficaces pour les victimes éventuelles. L'application des Principes directeurs devrait toujours viser à lutter contre les plus graves incidences de l'activité des entreprises sur les droits de l'homme, et contre les incidences sur les droits des personnes qui vivent en situation de vulnérabilité.

2. Utiliser les Principes directeurs pour accroître la responsabilisation

56. Les Principes directeurs prévoient clairement qu'il faut davantage responsabiliser les entreprises ayant porté atteinte aux droits de l'homme. Ils prévoient notamment que la mise en jeu suffisante de la responsabilité des entreprises impliquées dans des atteintes aux droits de l'homme, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, fait partie intégrante de l'obligation qui incombe aux États de protéger la population contre ces violations. Les consultations initiales menées par le Groupe de travail, et les communications qui lui ont été soumises, soulignent clairement l'importance de cette obligation. Le Groupe de travail a également conscience du rôle important d'une responsabilisation accrue dans la promotion de l'adhésion aux Principes directeurs et, partant, dans leur application globale et efficace par les entreprises. À cet égard, le Groupe de travail note qu'il a été notamment chargé d'étudier les moyens, aux niveaux national, régional et international, d'améliorer l'accès à des recours efficaces, et de faire des recommandations à ce sujet. Il peut s'agir, entre autres, de déterminer les possibilités d'éliminer les problèmes d'accès à la justice rencontrés par les victimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises; de mettre en évidence les facteurs ayant permis la mise en place de mécanismes de réclamation, judiciaires ou non judiciaires, efficaces; d'examiner les conséquences que devront assumer les États et les entreprises qui n'appliquent pas les Principes directeurs; et d'accorder une attention particulière aux titulaires de droits qui peuvent être particulièrement vulnérables aux atteintes ou être les principales victimes des activités des entreprises.

57. Le Groupe de travail a conscience que certains groupes et certaines personnes se heurtent à des obstacles particulièrement importants lorsqu'ils cherchent à obtenir réparation à la suite d'une atteinte aux droits de l'homme commise par des entreprises. C'est le cas notamment des peuples autochtones, des enfants, des femmes, des travailleurs migrants, des personnes âgées, des personnes handicapées, des réfugiés, ainsi que des minorités ethniques, religieuses ou autres. Le lien difficile entre le rôle de l'État, les activités des entreprises et la situation des peuples autochtones a été souligné par diverses parties prenantes.

58. Afin de promouvoir une responsabilisation accrue des entreprises et des États en matière de droits de l'homme, il faut inciter les organes internationaux et régionaux déjà dotés de mécanismes de responsabilisation à adopter et appliquer les Principes directeurs. Le Groupe de travail s'emploiera à examiner les mécanismes de responsabilisation mis en place par des structures de gouvernance mondiales et régionales, ainsi que les efforts de réglementation pertinents déployés par le secteur privé, et ce, pour recenser les disparités à cet égard et les possibilités de s'inspirer des voies de recours existantes ou de les renforcer.

3. Créer un environnement propice aux Principes directeurs

59. Les situations locales ne seront pas toujours propices à une application et à une diffusion simples et directes des Principes directeurs. Ainsi, de nombreuses entreprises opèrent dans un environnement où les pressions extérieures en faveur du respect des droits de l'homme ne sont pas légion. Certaines entreprises ne voient pas de prime abord comment les Principes directeurs pourraient sauvegarder leurs activités et en assurer la

pérennité. Pour créer un environnement propice à l'adhésion aux Principes directeurs, le Groupe de travail comprend bien que: a) les parties prenantes doivent être habilitées à exiger des États et des entreprises qu'ils s'acquittent de leurs obligations et responsabilités respectives; b) les acteurs qui se sont engagés à soutenir les efforts visant à appliquer et à diffuser les Principes directeurs doivent disposer des outils, des compétences et des ressources appropriés; et c) les avantages économiques découlant du respect des droits de l'homme doivent être démontrés aux États et aux entreprises. Dans ces trois cas, il est essentiel de promouvoir les efforts visant à renforcer les capacités des acteurs concernés.

60. **Accélérer l'application des Principes directeurs:** Des investisseurs, des consommateurs, des travailleurs, des syndicats, la société civile ainsi que des personnes touchées, y compris des communautés autochtones, demandent avec de plus en plus d'insistance que les États et les entreprises atténuent l'impact des activités commerciales sur les droits de l'homme. L'ensemble de la société attend, au minimum, des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités et relations commerciales. Ces voix s'ajoutent à celles demandant aux États et aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations et responsabilités, comme le prévoient les Principes directeurs, et jouent de ce fait un rôle crucial dans l'adoption de ces principes. Par conséquent, le Groupe de travail s'emploiera à promouvoir le dialogue entre les parties prenantes, y compris en permettant à ces voix d'être entendues à l'occasion des diverses initiatives visant à favoriser la diffusion et l'application des Principes directeurs.

61. **Atteindre de nouveaux destinataires et de nouveaux acteurs:** Pour que les Principes directeurs puissent véritablement améliorer la situation, ils doivent être bien assimilés et être appliqués de manière efficace par un grand nombre de professionnels, et ce, dans toutes les régions. Cette démarche s'inscrit dans un objectif spécifique du Groupe de travail (voir les paragraphes 63 à 74 ci-dessous).

62. **Promouvoir les avantages économiques pour les États et les entreprises:** Selon de plus en plus de témoignages, le fait de ne pas atténuer l'impact des activités commerciales sur les droits de l'homme peut dans certains cas entraîner des conséquences négatives considérables pour les entreprises sur les plans juridique, financier et opérationnel et nuire à leur réputation. En revanche, l'application des Principes directeurs peut contribuer à la création d'une valeur à long terme, au développement d'un civisme social ainsi qu'à la durabilité de l'entreprise. En ce qui concerne l'application de ces principes par les États, le fait de renforcer la protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, et de promouvoir le respect des droits de l'homme par celles-ci, peut aider à éviter des coûts considérables sur les plans social, économique et environnemental tout en contribuant à assurer un développement économique plus équitable, sans laissés pour compte, recueillant une large adhésion et socialement durable. Outre ces points, le Groupe de travail mettra en évidence la légitimité des Principes directeurs, conférée par leur ancrage dans les normes internationales existantes en matière de droits de l'homme, l'appui institutionnel dont ils jouissent et le soutien des diverses parties prenantes, leur caractère normatif et clair, leur utilité intrinsèque, en plus de l'accessibilité croissante des outils et des ressources susceptibles de contribuer à leur mise en œuvre par les États et les entreprises.

B. Objectifs et critères spécifiques

63. Guidé par les grandes considérations d'ordre stratégique décrites ci-dessus, et sous réserve de la disponibilité des ressources et des capacités nécessaires, le Groupe de travail se propose de poursuivre trois grands objectifs qui lui permettront de mener à bien sa mission, à savoir: la diffusion à l'échelle mondiale des Principes directeurs, la promotion de leur application et leur intégration dans les cadres mondiaux de gouvernance. Au sein de

ces grands axes de travail, d'autres critères spécifiques ont été pris en compte pour arrêter les thèmes prioritaires.

1. Diffusion à l'échelle mondiale

64. Le Groupe de travail ne considère pas la diffusion des Principes directeurs comme une fin en soi, mais bien comme un moyen de les appliquer de manière efficace et globale. Vu l'étendue et la durée limitée de son mandat, et afin que toutes les parties prenantes concernées connaissent et comprennent la teneur essentielle de ces principes, le Groupe de travail s'attachera à les diffuser aux acteurs qui, selon lui, contribueront le plus à leur mise en œuvre. Ce faisant, résolu à tenir son engagement de promouvoir la diffusion des Principes directeurs, il ciblera en priorité les acteurs des catégories suivantes:

a) *Les nouveaux destinataires*: Les parties prenantes qui ne connaissent ni la teneur, ni l'incidence des Principes directeurs et qui peuvent comprendre, par exemple, des destinataires établis en dehors des pays de l'OCDE, des entreprises de la chaîne logistique nationale et de la chaîne logistique étendue, des entreprises d'État, des petites et moyennes entreprises, des réseaux de la société civile, des organisations communautaires et des organisations locales;

b) *Les multiplicateurs*: Les réseaux et institutions qui peuvent communiquer les Principes directeurs à de larges groupes d'acteurs concernés, notamment des institutions régionales, des associations d'entreprises, des organismes de développement, ainsi que des structures chargées de la responsabilité sociale et de la durabilité des entreprises;

c) *Les catalyseurs*: Les parties qui sont en mesure de contribuer à l'application rapide des Principes directeurs, – notamment les institutions et les groupes fournissant une assistance technique et des programmes de renforcement des capacités aux entreprises et aux gouvernements, de même que les groupes pouvant informer les communautés et leur donner les moyens de résoudre les problèmes relatifs aux droits de l'homme occasionnés par les activités des entreprises –, et d'accélérer la demande en faveur de leur application. On s'attend à ce que l'inclusion de ce groupe renforce le pouvoir d'action des titulaires de droits, et notamment des communautés qui vivent en situation de vulnérabilité, y compris les communautés autochtones, afin qu'ils prennent conscience de leurs droits et qu'ils les exercent face aux incidences négatives des activités des entreprises.

65. Le Groupe de travail prévoit que, grâce à leur diffusion à l'échelle mondiale, les Principes directeurs apporteront les éclaircissements dont on a tant besoin pour comprendre les innombrables problèmes liés à la question des entreprises et des droits de l'homme à travers le monde, en instaurant un langage commun et une approche partagée par l'ensemble des parties prenantes. L'objectif ultime est de créer et de stimuler la demande en faveur de leur application.

2. Promotion de l'application

66. De nombreux éléments du mandat du Groupe de travail mettent l'accent sur l'objectif primordial que constitue l'application efficace et globale des Principes directeurs par les États et les entreprises. C'est dans ce contexte que le Groupe de travail souligne notamment le fait que le Conseil des droits de l'homme l'a chargé d'intégrer une perspective du genre dans l'ensemble de ses travaux, en portant une attention spéciale aux personnes qui vivent en situation de vulnérabilité, en particulier aux enfants. Compte tenu de ce qui précède, le Groupe de travail prévoit un large éventail de mécanismes d'application à caractère juridique, institutionnel et commercial. Même s'il ne peut pas mener ni surveiller les efforts de mise en œuvre à lui seul, le Groupe de travail peut faire, il fera, la promotion des Principes directeurs chaque fois que cela sera possible et opportun. Dans ce but, il lui faudra collaborer avec les autres parties ayant adhéré aux objectifs de son

mandat et coordonner ses activités avec ceux-ci. Sur le plan pratique, le Groupe de travail s'emploiera à promouvoir l'application des Principes directeurs de quatre façons.

67. **Aborder la situation des groupes vulnérables aux incidences des activités commerciales, notamment les peuples autochtones:** De nombreux facteurs peuvent influencer sur la vulnérabilité des titulaires de droits face aux violations des droits de l'homme commises par des entreprises. Le Groupe de travail optera donc pour une interprétation large de cet aspect de son mandat afin d'accorder une attention appropriée aux devoirs titulaires de droits mentionnés dans le présent rapport, qui sont particulièrement vulnérables à l'impact des activités commerciales. Ainsi, les peuples autochtones de tous les coins du globe sont profondément touchés, et ce, de manière disproportionnée, par les activités des entreprises, telles que l'extraction des ressources et le développement des infrastructures. Ils sont souvent confrontés à une discrimination de droit ou de fait et marginalisés lors de l'élaboration des politiques, lois et réglementations traitant des problèmes liés aux entreprises et aux droits de l'homme qui les touchent. Dans le cadre des initiatives qu'ils entreprennent pour appliquer les Principes directeurs, les États et les entreprises doivent en particulier s'attarder sur l'incidence qu'ont les activités commerciales sur les droits de personnes appartenant à des groupes ou des populations qui peuvent être exposés à un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation.

68. **Encourager les efforts de mise en œuvre:** Le Groupe de travail encouragera les efforts visant à appliquer les Principes directeurs en établissant un dialogue direct avec les acteurs concernés (États, entreprises et société civile), lorsque cela sera possible; en contribuant ou en prenant part aux initiatives prises par d'autres organisations à cet égard; et en lançant certains projets destinés à impulser la mise en œuvre de ces principes, par exemple en encourageant l'élaboration de plans d'action nationaux et de programmes de renforcement des capacités ayant un lien avec cette application.

69. **Échanger les bonnes pratiques:** Les premiers à appliquer les Principes directeurs commencent déjà à tirer d'importants enseignements qui devraient être communiqués à l'ensemble des secteurs et des régions, pour être mis à l'essai et appliqués dans de nouveaux contextes. À cette fin, le Groupe de travail s'attachera à recenser, échanger et promouvoir les bonnes pratiques, notamment en soutenant leur large diffusion. Ce faisant, il retiendra le principe selon lequel les pratiques dont il fait la promotion doivent à tout le moins être aussi bonnes que celles prévues dans les Principes directeurs. Le Groupe de travail adoptera cette approche même lorsque ceux-ci sont mis en œuvre dans des situations incontestablement difficiles pour les États et les entreprises.

70. **Fournir des précisions supplémentaires sur l'application des Principes directeurs:** Certes, les Principes directeurs sont en soi universellement applicables mais ils ne sont pas, pour autant, conçus comme une boîte à outils qu'il suffit de prendre sur l'étagère et d'utiliser aussitôt. En d'autres termes, lorsqu'il s'agit de leurs modes d'application, aucune solution unique ne s'impose³². L'application des Principes directeurs soulèvera forcément des questions et nécessitera des précisions supplémentaires dans certains domaines et contextes réels. Bien que l'ancien Représentant spécial ait donné des orientations, par exemple sur la manière dont la gestion de risques pour les droits de l'homme pourrait être intégrée dans les négociations contractuelles entre États et investisseurs (ce qui a débouché sur l'élaboration des 10 principes à suivre pour intégrer la gestion de ces risques dans les négociations contractuelles)³³, orientations qui constituent désormais la base de toute nouvelle précision visant à faciliter leur application effective lors de la conclusion de contrats d'investissement responsable, certains domaines nécessitent toujours des précisions supplémentaires. Des questions, telles que l'impact des Principes

³² A/HRC/17/31, par. 15.

³³ Voir le document A/HRC/17/31/Add.3.

directeurs sur les entreprises offrant des services susceptibles d'avoir des conséquences pour la jouissance des droits de l'homme, ont été déjà portées à l'attention du Groupe de travail. Le même problème se pose en ce qui concerne les pratiques des organismes de crédit à l'exportation et des institutions connexes qui exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les incidences sur des groupes spécifiques et sur l'obligation incombant aux États de protéger leur population, la diligence raisonnable des entreprises et les voies de recours auxquelles les peuples autochtones devraient avoir accès constituent d'autres domaines qui nécessitent encore des éclaircissements, y compris dans le contexte des consultations. Certes, le Groupe de travail ne peut pas examiner l'ensemble des questions et des dilemmes qui peuvent surgir lors de l'application des Principes directeurs, mais il recensera les problèmes les plus importants et donnera des précisions à leur sujet chaque fois que cela sera possible; il encouragera par la suite les partenaires, y compris les réseaux d'universitaires et de professionnels, à mettre au point et à diffuser des solutions adaptées à des problèmes spécifiques, tels que ceux concernant des secteurs de l'industrie, des zones géographiques, des groupes d'intérêt ou des relations commerciales spécifiques.

71. S'agissant des quatre domaines d'action prioritaires évoqués ci-dessus, le Groupe de travail propose d'utiliser «des laboratoires d'apprentissage» pour aider les États et les entreprises à résoudre les difficultés communes liées à l'application. Dans le cas des entreprises, ces problèmes ont trait, entre autres, à l'intégration de la question des droits de l'homme dans les procédures de gestion des risques et de diligence raisonnable, aux chaînes logistiques et aux mécanismes de réclamation. Pour ce qui est des États, il s'agit notamment d'harmoniser davantage les politiques, de déterminer le rôle des organismes publics nationaux et infranationaux, de renforcer les capacités des organismes publics chargés d'établir les responsabilités et de mettre en place des mécanismes judiciaires et non judiciaires. Ces laboratoires permettront de partager les enseignements tirés, ainsi que de déterminer et de comprendre les approches gagnantes, pour s'inspirer des succès d'autrui.

3. Intégration dans les cadres mondiaux de gouvernance

72. Pour ce qui est de son troisième axe prioritaire, le Groupe de travail s'emploiera à promouvoir l'intégration du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» et des Principes directeurs dans les cadres mondiaux de gouvernance. À cette fin, il prendra l'initiative d'engager des consultations avec des institutions supervisant les cadres de gouvernance, existants ou en cours d'élaboration, susceptibles de jouer un rôle important pour obliger ou inciter les entreprises et les États à appliquer les Principes directeurs. Le Groupe de travail encouragera l'intégration des Principes directeurs dans ce type de structures, qui peuvent inclure des institutions et des accords régionaux et internationaux, des associations industrielles, ainsi que des indices de classement en matière de responsabilité, de durabilité et d'investissement³⁴. Guidé par ces considérations et tenant compte des ressources et des capacités disponibles, le Groupe de travail donnera la priorité aux cadres de gouvernance: a) dotés de mécanismes de responsabilisation efficaces; b) dont les membres/participants adhèrent généralement aux principes établis; c) s'appliquant à un nombre important d'acteurs; et d) permettant aux personnes concernées d'avoir accès à des mécanismes de réclamation efficaces.

³⁴ À titre d'exemple de la contribution du Groupe de travail dans la promotion de l'harmonisation d'autres cadres de gouvernance avec les Principes directeurs, voir la note d'information adressée aux gouvernements qui ont participé à la négociation des documents finaux du Sommet Rio+20, disponible à l'adresse: www.ohchr.org/Documents/HRBodies/SP/BNUNGuidingPrinciplesBusinessHR.pdf.

73. Tout au long de ses travaux, le Groupe de travail permettra aux organes des Nations Unies de jouer un rôle actif dans la réalisation des objectifs fixés dans son mandat³⁵. À cet égard, il accueille avec satisfaction le mandat que lui a confié le Conseil des droits de l'homme, à savoir d'agir en étroite collaboration et coordination et d'établir un dialogue suivi avec les autres procédures spéciales concernées du Conseil des droits de l'homme, les organismes pertinents des Nations Unies et d'autres organismes internationaux, y compris les organes conventionnels des droits de l'homme. L'importance que revêtent cette coordination, cette collaboration et ce dialogue a été confirmée par les parties prenantes lors des consultations initiales menées par le Groupe de travail.

74. En intégrant les Principes directeurs dans les structures mondiales de gouvernance, le Groupe de travail s'attachera à compléter et à mettre à profit les premiers résultats concluants importants, y compris l'harmonisation de cadres de premier plan avec les Principes directeurs, sous les auspices de l'OCDE, du Pacte mondial des Nations Unies, de la Commission européenne et de la Société financière internationale.

VII. Collaboration avec les parties prenantes

A. Approche consultative associant toutes les parties

75. Le Groupe de travail a conscience qu'en définitive, le succès de son mandat sera mesuré à l'aune de l'intégration des Principes directeurs dans les activités commerciales quotidiennes de l'ensemble des parties prenantes, que celles-ci influencent, dirigent ou exercent ces mêmes activités, ou qu'elles en soient affectées. Le principe des consultations et des contributions multipartites est ainsi placé au cœur de la philosophie du Groupe de travail, l'objectif étant de recueillir le plus large soutien possible auprès des parties prenantes en faveur du processus et des décisions issues du mandat.

76. Le mandat de l'ancien Représentant spécial a été caractérisé par une approche factuelle (enquêtes, cartographie des pratiques du moment et recherche), largement ouverte aux consultations et à une participation multipartite (47 consultations menées sur cinq continents et présentation de nombreuses communications) et pragmatique (axée sur la recherche de solutions concrètes aux préoccupations des acteurs étatiques et non étatiques). Cette approche a conféré au mandat une grande légitimité et a permis de proposer la voie à suivre, consacrée aujourd'hui par l'adoption unanime des Principes directeurs par le Conseil des droits de l'homme, et par l'adhésion des acteurs publics et privés à ces principes³⁶.

77. Le Groupe de travail confirme son attachement à cette philosophie de travail et à un dialogue ouvert à tous, non seulement parce que l'ensemble des parties prenantes a reconnu leur valeur et leur utilité, mais aussi parce que l'esprit de dialogue et de participation est l'essence même d'une approche axée sur les droits.

³⁵ Dans la résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a également prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur la manière dont le système des Nations Unies dans son ensemble, y compris les programmes et fonds et les institutions spécialisées, pouvait contribuer à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs, en se penchant en particulier sur la manière dont les besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés à cette fin pouvaient être mieux satisfaits au sein du système des Nations Unies. Le rapport sera soumis au Conseil des droits de l'homme à sa vingt et unième session.

³⁶ Depuis la première session du Groupe de travail, tenue en janvier 2012, ses membres ont déjà commencé à collaborer avec des organisations régionales, des États, des entreprises, des organisations de la société civile et des organes des Nations Unies.

B. Collaboration avec les États Membres

78. Dans l'exercice de son mandat, le Groupe de travail entend poursuivre un dialogue suivi et agir en collaboration avec les États Membres³⁷. Ce dialogue reposera sur une approche consultative associant toutes les parties et sur l'obligation première incombant aux États, en vertu du droit international, de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales.

79. Conformément à son mandat, le Groupe de travail s'attachera également à formuler des avis et des recommandations concernant les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'application des Principes directeurs, l'élaboration de lois et politiques nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, et l'amélioration de l'accès à des recours efficaces. Des services de coopération technique et de consultation seront fournis de manière constructive sur la base du dialogue.

80. Vu la nature de son mandat, et en fonction de la question abordée, le Groupe de travail s'attachera à établir un dialogue avec les autorités et les organismes publics œuvrant à différents niveaux et dans différents domaines, notamment des ministères, des organismes gouvernementaux et d'autres institutions publiques qui orientent les pratiques commerciales.

81. Le Groupe de travail se félicite des mesures qui ont déjà été prises pour étudier la manière dont les États et les organisations intergouvernementales peuvent mettre en œuvre différents volets des Principes directeurs en élaborant des cadres d'action et des directives à l'intention des entreprises. Dans ses efforts pour mettre en évidence les bonnes pratiques et les enseignements tirés concernant certains aspects de l'obligation qu'ont les États de protéger leur population et d'améliorer son accès à des recours, le Groupe de travail s'attachera naturellement à collaborer étroitement avec ces États et organisations, notamment en déterminant les problèmes qui peuvent être résolus, afin de promouvoir une application plus efficace. Le Groupe de travail entend également collaborer avec des États de toutes les régions pour faire connaître les Principes directeurs le plus largement possible et contribuer au processus d'échange et de promotion des bonnes pratiques.

C. Collaboration avec d'autres parties prenantes

82. Le Groupe de travail a l'intention d'étudier les domaines possibles de collaboration stratégique avec les organisations mentionnées dans la résolution portant établissement de son mandat, dont les titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme, les organes, organismes spécialisés, fonds et programmes compétents des Nations Unies, d'autres organisations internationales, des gouvernements, les sociétés transnationales et autres entreprises, les institutions nationales des droits de l'homme, les représentants des peuples autochtones, les organisations de la société civile et les organisations à caractère régional et sous-régional³⁸. Outre ces entités, le Groupe de travail s'emploiera à collaborer directement et indirectement avec des associations d'entreprises, des institutions universitaires et des groupes de réflexion, des tables rondes sectorielles, des initiatives multipartites, des centrales syndicales, l'élite intellectuelle, des militants des droits de l'homme affectés par les activités des entreprises et des organisations locales.

³⁷ Les membres du Groupe de travail ont participé à des réunions tenues par différents États et ont engagé des consultations avec des organisations régionales ayant adopté des procédures d'application des Principes directeurs.

³⁸ Par exemple, les membres du Groupe de travail collaborent avec la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement pour établir le Rapport sur l'investissement dans le monde 2012.

83. La nature spécifique de la collaboration avec les différents partenaires sera déterminée par les considérations exposées dans la section réservée à la stratégie; elle dépendra notamment de la possibilité que la collaboration ait un effet «multiplicateur», permettant ainsi d'atteindre un public beaucoup plus large que ne l'aurait permis la seule action du Groupe de travail et d'élargir les groupes de parties prenantes, tant sur le plan de leur composition (par exemple, des acteurs originaires de différentes régions du monde) que de leur ampleur (par exemple, des entreprises transnationales jusqu'aux petites et moyennes entreprises pour le groupe des parties prenantes commerciales).

VIII. Méthodes de travail

84. À l'issue des délibérations de sa première session, et sur la base des contributions et communications présentées par les États et les autres parties prenantes concernées avant et pendant cette même session, le Groupe de travail a publié une déclaration sur les méthodes de travail qu'il entend adopter pour mener à bien sa mission.

A. Président-Rapporteur

85. Le Groupe de travail a décidé de désigner un nouveau Président-Rapporteur toutes les deux sessions. M^{me} Margaret Jungk a ainsi été nommée Présidente-Rapporteuse pour la première et la deuxième sessions. Le Groupe de travail tiendra sa deuxième session du 7 au 11 mai 2012, à Genève.

B. Missions dans les pays et autres activités sur le terrain

86. Conformément à son mandat, le Groupe de travail effectuera, chaque année, deux missions officielles dans des pays que des États membres l'inviteront à visiter. Ces missions seront menées dans le but de promouvoir un dialogue constructif avec les États et l'ensemble des parties prenantes concernées au niveau national, et de mettre en évidence, de partager et de promouvoir les bonnes pratiques et les enseignements découlant de l'application des Principes directeurs. Le Groupe de travail a l'intention de prendre contact avec les États qui ont adressé une invitation permanente aux titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales, et encourage d'autres États de toutes les zones géographiques à lui adresser des invitations.

87. En plus des missions officielles dans les pays et des visites dans des États membres, le Groupe de travail entend s'acquitter de son mandat en effectuant davantage d'activités pertinentes sur le terrain dans toutes les régions pour étayer ses travaux et vérifier que toutes ses conclusions et recommandations répondent aux besoins réels et opérationnels sur le terrain.

C. Collecte d'informations

88. Dans l'optique de promouvoir la diffusion et l'application efficaces des Principes directeurs, le Groupe de travail a été chargé par le Conseil des droits de l'homme, dans sa résolution 17/4, de solliciter et de recueillir des informations auprès de toutes les sources pertinentes, notamment les gouvernements, les sociétés transnationales et autres entreprises, les institutions nationales des droits de l'homme, la société civile et les titulaires de droits.

89. Les informations recueillies auprès des parties prenantes pertinentes concernant des violations spécifiques des droits de l'homme seront utilisées comme il se doit par le Groupe de travail pour étayer ses travaux et sa stratégie, mettre en évidence les obstacles qui

entravent l'application efficace des Principes directeurs et les défaillances observées sur le plan de protection des droits de l'homme attribuables aux activités commerciales, et éclairer les recommandations formulées à l'intention des États, des entreprises et d'autres acteurs concernant l'application des Principes directeurs. Étant donné la vaste portée de son mandat, l'ampleur et la complexité de la question abordée, et le manque de ressources, le Groupe de travail n'est toutefois pas en mesure d'enquêter sur des allégations individuelles de violations des droits de l'homme commises par des entreprises.

D. Forum sur les entreprises et les droits de l'homme

90. Le premier forum multipartite annuel sur les entreprises et les droits de l'homme sera ouvert à la participation des parties prenantes concernées, conformément à la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme; il se tiendra à Genève, les 4 et 5 décembre 2012. Le Groupe de travail arrêtera les thématiques et les modalités du forum à sa deuxième session, après avoir mis au point son programme de travail en fonction des propositions recueillies auprès des parties prenantes lors de ses consultations initiales.

IX. Conclusion

91. **Le présent rapport donne un aperçu de la stratégie que le Groupe de travail compte mettre à profit pour s'acquitter du mandat que lui a confié le Conseil des droits de l'homme. Cette stratégie s'appuie sur les contributions et communications présentées à ce jour au Groupe de travail, à l'issue de consultations, par des États, des entreprises et des associations d'entreprises, des organisations de la société civile et des particuliers concernés.**

92. **Le Groupe de travail a parfaitement conscience de la complexité et de la sensibilité de son mandat. Cependant, il demeure tenu de prendre toutes les mesures appropriées nécessaires pour assurer le meilleur niveau de protection et de respect des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.**

93. **Le Groupe de travail comprend bien que les entreprises peuvent constituer un atout majeur car, en transformant les facteurs de production – les terres, la main-d'œuvre, le capital et la technologie – en biens ou services, elles contribuent au développement économique. Les structures d'incitation mises en place pour les entreprises entraînent par contre trop souvent des décisions préjudiciables à la jouissance des droits de l'homme, mais elles ne sont ni inévitables, ni immuables. En s'acquittant des responsabilités, différentes mais complémentaires, qui leur incombent, comme le prévoient les Principes directeurs, les États et les entreprises ont la possibilité d'engendrer une croissance économique reposant sur des pratiques entrepreneuriales plus équitables dont les bienfaits seront largement partagés.**

94. **Les Principes directeurs constituent un formidable outil pour permettre aux États et aux entreprises de prendre de meilleures décisions. L'approche préconisée par ces principes, qui consiste à respecter les droits, à prendre dûment en considération les risques et incidences des activités commerciales sur les titulaires de droits et à faire en sorte que les victimes aient accès à des voies de recours et de réclamation efficaces, montre la voie à suivre pour améliorer les activités des entreprises tout en réduisant les risques, en créant des débouchés, en évitant les conflits, en améliorant les relations extérieures, en préservant la productivité et en accroissant la valeur.**

95. À cette fin, l'utilité intrinsèque et la forte influence, toujours grandissante, des Principes directeurs, qui s'imposent en tant que cadre de référence mondial faisant autorité concernant les droits de l'homme et les entreprises, devraient être mises à profit autant que possible, et c'est exactement ce que compte faire le Groupe de travail. Les Principes directeurs constituent une occasion sans précédent de canaliser les efforts déployés par les États, les entreprises et la société civile pour réaliser l'objectif commun que représente le respect universel des droits de l'homme par les entreprises, dans l'intérêt des titulaires de droits du monde entier.
