



# Assemblée générale

Distr. générale  
16 juillet 2018  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-treizième session

Point 74 b) de la liste préliminaire\*

**Promotion et protection des droits de l'homme :**  
**questions relatives aux droits de l'homme, y compris**  
**les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif**  
**des droits de l'homme et des libertés fondamentales**

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

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, présenté en application des résolutions [17/4](#) et [35/7](#) du Conseil des droits de l'homme.

---

\* [A/73/50](#).



## **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 l'état des mesures prises tant par les entreprises que par les gouvernements pour faire progresser la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le monde de l'entreprise, telle qu'elle est envisagée dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies. Le rapport met en lumière l'apparition de bonnes pratiques qu'il conviendrait de renforcer et de déployer à grande échelle afin de remédier aux lacunes que présentent les pratiques courantes.

## **I. Introduction**

### **A. Rappel**

1. L'approbation unanime des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » par le Conseil des droits de l'homme en 2011 a représenté un tournant dans les efforts pour remédier aux effets défavorables que causent sur les personnes les activités commerciales dans tous les secteurs. Ils ont fourni pour la première fois un cadre dûment fondé et reconnu mondialement concernant les prérogatives et responsabilités respectives des États et des entreprises dans la prévention et la prise en charge de ces impacts, et sont devenus depuis la référence commune de toutes les parties prenantes.

2. Les Principes directeurs précisent que les entreprises ont une responsabilité intrinsèque de respecter les droits de l'homme et qu'afin de s'en acquitter elles sont tenues d'exercer la diligence raisonnable en la matière. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme renvoie aux procédures que toute entreprise doit exécuter pour identifier, prévenir et atténuer les impacts potentiels et effectifs sur les droits de l'homme causés ou aggravés par ses propres activités ou directement liés à son fonctionnement, à ses produits ou aux services de ses relations d'affaires, et expliquer comment elle entend y remédier.

3. Depuis 2011, diverses entreprises ont pris des mesures pour mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et les bonnes pratiques se répandent. Il faudra toutefois que différents acteurs consentent des efforts considérables pour faire de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme une partie intégrante de la pratique normale des entreprises.

### **B. Buts et objectifs**

4. Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises vise à mettre en lumière : a) les principales caractéristiques de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; b) les lacunes et difficultés actuelles ; c) les bonnes pratiques qui s'ébauchent ; d) comment les principales parties prenantes – les États et les milieux de l'investissement, en particulier – peuvent contribuer à l'application à plus grande échelle de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

5. Le Groupe entend également contribuer à faire en sorte que les efforts déployés à l'échelle internationale pour promouvoir la responsabilité des sociétés soient en phase avec le concept de diligence raisonnable des Principes directeurs. À cet égard, la publication récente du Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des entreprises responsables (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*) constitue une autre référence importante.

### **C. Méthodologie, portée et limitations**

6. En préparant son rapport, le Groupe de travail a bénéficié des communications écrites de parties concernées envoyées en réponse à un appel général de contributions ; d'entretiens avec de nombreux experts ; et de consultations avec des

organisations d'entreprises, d'organisations de la société civile, d'États et d'autres parties prenantes réunies à Bangkok, Beijing, Buenos Aires, Genève, Londres, Paris, Santiago, Washington, et Zurich<sup>1</sup>.

7. Le rapport a pour objet la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme définie dans le second pilier des Principes directeurs – la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme<sup>2</sup>. Elle s'applique à toutes les entreprises commerciales, sans distinction de taille, de secteur, de contexte opérationnel, de propriété et de structure. Le rapport aborde aussi le rôle des États, tel que défini dans les premier et troisième piliers des Principes directeurs – le devoir de l'État de garantir les droits de l'homme et la nécessité d'assurer l'accès des victimes à des voies de recours.

8. Le Groupe de travail a conscience de ce que des travaux supplémentaires seront nécessaires pour évaluer l'impact réel des pratiques qui apparaissent sur le terrain. Il sera essentiel à l'avenir de mesurer l'efficacité des approches décrites dans le présent rapport et des enseignements qui en seront tirés.

9. Le thème de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme couvre dans la pratique un vaste éventail d'aspects (car les activités des entreprises sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'ensemble des droits de l'homme reconnus internationalement) et d'activités (car la diligence raisonnable comporte différentes étapes et procédures). Le présent rapport ne fait qu'en effleurer la surface. Deux notes d'accompagnement ont été rédigées pour expliciter les principaux concepts et les enseignements tirés de la pratique des entreprises<sup>3</sup>.

## **II. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme : principales caractéristiques et raisons de son importance**

### **A. Principales caractéristiques**

10. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme fournit à l'entreprise la structure pour traduire en pratique dans ses activités quotidiennes sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. C'est une manière pour l'entreprise de gérer activement les risques réels et potentiels d'incidences défavorables pour les droits et la dignité des personnes. Bien qu'elle soit souvent désignée comme la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il s'agit en réalité d'un bouquet de procédures interdépendantes, qui sont censées comprendre les quatre composantes de base suivantes<sup>4</sup> :

a) Identification et évaluation des impacts défavorables effectifs et potentiels sur les droits de l'homme qu'une entreprise peut causer ou aggraver par ses activités

<sup>1</sup> Ces contributions sont disponibles à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Submissions2018.aspx>. Il existe une page thématique à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.

<sup>2</sup> Ceci est expliqué plus avant dans *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide* of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (HCDH).

<sup>3</sup> For the companion notes (forthcoming), voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.

<sup>4</sup> Celles-ci sont décrites en détail dans les Principes directeurs 17 et 21 ainsi que dans le guide explicatif publié par le HCDH.

propres, ou qui peuvent être liés directement à ses opérations, produits ou services de ses relations d'affaires ;

b) Intégration des constatations des évaluations d'impact de l'ensemble des fonctions et processus d'entreprise concernés, et prise des mesures appropriées en fonction de leur implication dans l'impact. Plus précisément, si l'entreprise est à l'origine de l'impact, elle est censée cesser ou le prévenir ; si elle contribue à l'impact, elle est censée prendre des mesures pour cesser ou prévenir sa contribution et user de son influence pour atténuer l'impact résiduel ; si elle n'a pas contribué à l'impact, mais que celui-ci est directement lié à ses opérations, produits ou services de ses relations d'affaires, elle est censée prendre des mesures pour acquérir de l'influence et en user pour prévenir et atténuer l'impact, dans toute la mesure du possible ;

c) Suivi de l'efficacité des mesures et des procédures visant à remédier aux impacts sur les droits de l'homme afin de déterminer si elles fonctionnent ;

d) Communication sur la manière dont on cherche à atténuer les impacts et démonstration aux parties prenantes – en particulier les parties prenantes affectées – que des politiques et procédures appropriées sont en place pour mettre en pratique le respect des droits de l'homme.

11. Les procédures de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doivent aussi être complétées par a) des politiques appropriées définissant l'engagement des entreprises de respecter les droits de l'homme et les efforts pour intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à tous les niveaux et dans toutes les fonctions ; et b) l'engagement actif dans l'élimination des impacts défavorables sur les droits de l'homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.

12. Lorsqu'une entreprise constate qu'elle a causé un impact défavorable ou qu'elle y a contribué, un élément essentiel de sa responsabilité consiste à pourvoir à sa réparation ou à y coopérer par des procédures légitimes, qui peuvent être des mécanismes judiciaires ou non judiciaires d'État, ainsi que des mécanismes non étatiques de recueil de griefs. Il conviendrait que les entreprises établissent des mécanismes de recueil de grief efficaces au niveau opérationnel, conformes à certains critères fondamentaux définis par le Principe directeur 31, ou prennent part à de tels mécanismes. Ceux-ci sont cruciaux pour l'exercice d'une diligence raisonnable effective, car ils renforcent la prévention en aidant l'entreprise à identifier les sujets de préoccupation et les problèmes systémiques ainsi qu'à répondre aux plaintes à un stade précoce, avant qu'elles ne s'aggravent.

13. Les caractéristiques descriptives de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme précisent qu'elle devrait :

a) Être entreprise avant tout pour prévenir des impacts défavorables sur les droits de l'homme ;

b) Être proportionnée à la gravité et à la probabilité de l'impact défavorable (plus la gravité et la probabilité d'un impact défavorable sont élevées, plus la diligence raisonnable devra être étendue), conçue en fonction de risques précis et de leur effet spécifique sur différents groupes (comme de considérer, dans la perspective du genre, comment des impacts défavorables effectifs ou potentiels peuvent différer pour les femmes, ou les affecter de manière spécifique), et ajustée en conséquence ;

c) Être permanente, eu égard au fait que les risques pour les droits de l'homme peuvent varier au cours du temps avec l'évolution des opérations et des contextes de travail.

14. D'autres considérations essentielles concernent la nécessité de veiller à ce que la procédure de diligence raisonnable<sup>5</sup> :

a) Ne serve pas ou ne soit pas utilisée de manière à éluder les responsabilités – le fait que toutes les entreprises commerciales soient censées exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne transfère pas les responsabilités en la matière des États aux entreprises, ni des entreprises qui causent des impacts défavorables ou y contribuent, aux entreprises qui sont directement liées aux impacts défavorables par l'intermédiaire de leurs relations d'affaires ;

b) Soit conduite conformément aux principes des droits de l'homme reconnus internationalement, ce qui peut aider les entreprises à honorer les normes internationales des droits de l'homme lorsque les normes juridiques nationales leur sont inférieures ;

c) Soit proportionnée à la taille de l'entreprise, au risque d'impacts graves et à la nature et au contexte des opérations commerciales ; par exemple dans des environnements d'activité à haut risque tels que les zones de conflit, les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme ;

d) Soit adaptée aux difficultés de gestion des relations d'affaires, par exemple avec les fournisseurs, les partenaires de filiales communes ou les entités des administrations publiques, et tienne compte d'une gamme de mesures envisageables – tant unilatérales que collectives – pour renforcer la capacité à répondre aux impacts défavorables directement liés aux opérations, aux produits de l'entreprise ou aux services de ses relations d'affaires ;

e) Soit informée par un engagement significatif des parties prenantes dans l'ensemble du processus, en particulier avec les parties prenantes affectées ;

f) Communique en permanence sur les impacts potentiels et effectifs identifiés et la manière dont ils sont traités, étant donné leur nature, en veillant à toucher les publics concernés, tout en évitant de causer des risques aux parties prenantes ou personnels affectés ou d'enfreindre les obligations légitimes de confidentialité commerciale.

15. D'autres aspects importants de chacune des principales composantes du processus de la diligence raisonnable sont exposés dans la note I<sup>4</sup> qui accompagne le présent rapport, ainsi que la manière dont la diligence raisonnable est interprétée en fonction des secteurs et des types d'acteurs concernés. L'articulation avec les concepts de responsabilité juridique est également abordée<sup>6</sup>, car la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, lorsqu'elle est appliquée correctement, acquiert une pertinence croissante pour le renforcement de la gestion du risque juridique. Une différence essentielle entre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la diligence raisonnable d'entreprise traditionnelle – qui concerne habituellement les précautions qui s'imposent en matière de transactions, ou le contrôle de conformité – est que la première concerne les risques pour les personnes alors que la seconde porte sur les risques dans la conduite des affaires.

<sup>5</sup> Ces caractéristiques correspondent aux « essentiels » inclus dans les *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, p. 16 à 19.

<sup>6</sup> Sur la base d'un rapport du HCDH (A/HRC/38/20/Add.2).

## B. Les raisons de son importance

16. La distinction entre le devoir de l'État de protéger et la responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme constitue l'essence des Principes directeurs. La diligence raisonnable définit le comportement fondamental attendu de toute entreprise concernant ses responsabilités vis à vis des impacts défavorables aux droits de l'homme qu'elle cause, ou auxquels elle contribue ou est directement liée.

17. La diligence raisonnable est donc fondamentale pour faire connaître ce que toute entreprise commerciale est censée faire pour s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Cela dépasse de loin l'idée de ne pas nuire. Le concept de l'entreprise respectueuse, tel qu'il est défini par les Principes directeurs, exige des mesures volontaristes destinées à prévenir et traiter les impacts nuisibles. La prévention des impacts défavorables sur les personnes est la fonction principale de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

18. Dans une perspective plus vaste, si les droits et la dignité de l'homme ne sont pas respectés dans le cours des activités commerciales, les contributions positives que les entreprises peuvent par ailleurs effectuer en faveur du développement durable en seront compromises. Le Groupe de travail et d'autres ont fait ressortir cette relation et soutenu que la contribution la plus significative que puisse faire la plupart des entreprises aux fins du développement durable est de prévenir et de traiter les impacts défavorables sur les droits de l'homme par une diligence raisonnable efficace en la matière<sup>7</sup>.

19. La responsabilité de pratiquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'applique quel que soit l'argument de « l'étude de viabilité ». Souvent, ne pas procéder à une diligence raisonnable adéquate des risques pour les personnes aura non seulement un coût humain, mais risque aussi de peser en retour sur l'entreprise.<sup>8</sup>

## III. Tendances et difficultés actuelles

### A. Intégration croissante dans les cadres de politiques

20. Depuis l'adoption des Principes directeurs par le Conseil des droits de l'homme en 2011, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est devenu le comportement normal attendu. Le concept a été pleinement intégré dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La publication récente du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable pour une conduite responsable des affaires (*OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*), adopté par la totalité des 48 États adhérents, va renforcer encore l'adoption de la norme. Elle a été intégrée dans la version révisée de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique

<sup>7</sup> Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SustainableDevelopmentGoals.aspx>, <https://www.business-humanrights.org/en/civil-society-urges-businesses-govts-to-put-human-rights-at-core-of-implementation-of-un-sustainable-development-goals#c162595> et <https://www.shiftproject.org/resources/viewpoints/sustainable-development-goals-corporate-respect-human-rights/>.

<sup>8</sup> Voir par exemple Rachel Davis et Daniel Franks, *Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector*, Corporate Social Responsibility Initiative Report No. 66 (Cambridge, Massachusetts, Harvard Kennedy School, 2014).

sociale de l'Organisation internationale du Travail, et a été réitérée lors de sommets des dirigeants du Groupe des Sept et du Groupe des Vingt. Elle est aussi intégrée dans des législations générales sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (France, Union européenne) ou des législations naissantes (Suisse), ainsi que dans les obligations de déclaration de risques d'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement (au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, aux États-Unis d'Amérique (Californie) et, bientôt, en Australie) – évolutions juridiques qui ont été considérées comme « le commencement d'un changement de paradigme »<sup>9</sup>.

21. Les cadres de politiques ont également été inspirés par le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme des Principes directeurs, comme en Chine et en Indonésie. Dans les 20 plans nationaux d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme publiés à ce jour, les États ont réaffirmé qu'il est attendu des entreprises opérant sur leurs territoires ou dans leurs juridictions qu'elles exercent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme<sup>10</sup>.

22. Outre les États, un nombre croissant d'investisseurs s'enquière auprès des entreprises de la manière dont elles gèrent leurs risques en matière de droits de l'homme<sup>11</sup>. Par ailleurs l'idée fait son chemin parmi les avocats d'affaires qu'il est souhaitable de conseiller à leurs entreprises clientes d'exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'Association internationale du barreau (IBA) note que « les entreprises attendent de plus en plus de leur conseil externe de référence qu'il agisse comme leur partenaire dans l'identification ou la gestion des risques en matière de droits de l'homme »<sup>12</sup>. Dans le monde du sport, les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme font à présent partie intégrante du processus de sélection des futures coupes du monde de la Fédération internationale de football association (FIFA)<sup>13</sup> ainsi que des obligations contractuelles de la ville hôte des Jeux olympiques<sup>14</sup>.

23. Dans le monde de l'entreprise, un nombre réduit mais croissant de grandes sociétés, dans divers secteurs, ont émis des déclarations de politique exprimant leur engagement de respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs. Plusieurs d'entre elles élaborent des pratiques qui incorporent la formation et l'innovation permanentes aux diverses composantes de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir et de traiter les impacts dans l'ensemble

<sup>9</sup> Amnesty International et Business and Human Rights Resource Centre, *Creating a Paradigm Shift: Legal Solutions to Improve Access to Remedy for Corporate Human Rights Abuse*.

<sup>10</sup> Voir les références réunies par le Groupe de travail dans ce domaine, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompilationNAPReferencesToDi%20ligence.pdf>.

<sup>11</sup> Voir la contribution de l'Investor Alliance for Human Rights, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2018/InvestorAlliance.pdf>. Un exemple des attentes des investisseurs institutionnels est le document sur les attentes en matière de droits de l'homme de Norges Bank Investment Management, qui gère le fonds de pension de l'État de Norvège, <https://www.nbim.no/en/responsibility/risk-management/human-rights/>.

<sup>12</sup> Association internationale du barreau, « IBA practical guide on business and human rights for business lawyers ».

<sup>13</sup> FIFA Human Rights Advisory Board, « Update statement from the FIFA Human Rights Advisory Board », mai 2018.

<sup>14</sup> Voir <https://www.olympic.org/news/ioc-reinforces-its-commitment-to-transparency-and-reform-by-publishing-host-city-contract>.

de leurs opérations et relations d'affaires, notamment dans les chaînes d'approvisionnement<sup>15</sup>.

## B. Lacunes et difficultés de la pratique courante

24. Si la diffusion mondiale dans divers cadres de politiques de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme norme de comportement est remarquable, il reste beaucoup à faire pour traduire cette norme en une pratique effective. Une des difficultés que pose une évaluation sérieuse des progrès est que des données complètes et systématiques sur la manière dont la majorité des entreprises du monde interprètent et gèrent leurs impacts défavorables réels et potentiels sur les droits de l'homme demeurent rares. Néanmoins les contributions d'experts de différentes disciplines au Groupe de travail pour la préparation du présent rapport, ainsi que les constatations de plusieurs évaluations récentes des droits de l'homme<sup>16</sup> jettent quelque lumière sur la situation actuelle. Divers types de lacunes et de difficultés apparaissent, concernant aussi bien la pratique des entreprises et des États que l'environnement général.

### 1. Pratique des entreprises

25. Selon les évaluations de notation des droits de l'homme, les pratiques de la majorité des sociétés étudiées ne satisfont pas aux obligations définies par les Principes directeurs. Cela peut signifier que les risques pour les travailleurs et les communautés ne sont pas gérés convenablement malgré les progrès de la prise de conscience et des engagements. Un des indicateurs en est l'absence d'attention portée aux droits de l'homme dans la plus grande partie des déclarations courantes, ce qui au mieux résulte d'une mauvaise communication ou au pire reflète le peu de compréhension et la mauvaise gestion des risques pour les droits de l'homme. En général, la transparence des détails concrets de l'évaluation des risques et des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme laisse beaucoup à désirer. La diligence raisonnable n'est souvent pas bien comprise, avec pour conséquence :

a) Une fausse représentation du risque, par laquelle les sociétés se préoccupent du risque pour l'entreprise plutôt que du risque pour les ayant droits, tels que les travailleurs, les collectivités et les consommateurs. De la même manière, on ne comprend pas qu'un meilleur exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme améliorerait aussi l'ensemble de la gestion du risque. Les réticences ou même les résistances de la part de conseils juridiques traditionnalistes, tant internes qu'externes, qui craignent les divulgations, sont le principal obstacle à l'adoption par les entreprises ;

b) Des situations où on néglige les risques les plus graves pour les droits de l'homme pour s'attacher à des risques qui peuvent être plus faciles à traiter ou qui

<sup>15</sup> Voir Norton Rose Fulbright et British Institute of International and Comparative Law, *Making Sense of Managing Human Rights Issues in Supply Chains: 2018 Report and Analysis*.

<sup>16</sup> Voir Corporate Human Rights Benchmark; Guiding Principles Reporting Framework database; KnowtheChain; Ranking Digital Rights; Responsible Mining Index; and assessments in 2018 par Vigeo Eiris, the Sustainability Yearbook 2018 par RobecoSAM et les Principles for Responsible Investment. Voir les détails en note II. Il existe également un nombre croissant de travaux universitaires publiés sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les entreprises. Voir par exemple le *Business and Human Rights Journal* et le *European Journal of International Law*.

monopolisent l'attention dans certains contextes, comme l'esclavage moderne ou la diversité, au lieu de procéder à une évaluation objective des risques les plus significatifs et les plus susceptibles d'affecter les personnes concernées par les activités et les relations d'affaires de l'entreprise ;

c) Un trop grand nombre d'évaluations d'impact sur les droits de l'homme effectuées aux seules fins de cocher des cases, sans engagement significatif avec les parties prenantes, notamment avec les groupes vulnérables ou à risque et les critiques comme les défenseurs des droits de l'homme ;

d) La plupart des entreprises adoptent une attitude principalement réactive, au lieu de tenter d'identifier activement les impacts potentiels sur les droits de l'homme avant qu'ils se matérialisent, notamment par un engagement effectif précoce avec les parties prenantes susceptibles d'être affectées.

26. Les résultats paraissent particulièrement médiocres pour les composantes « prise de mesures » et « suivi des réponses » de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme définies dans les Principes directeurs. De même, l'articulation entre la diligence raisonnable et la réparation des impacts effectifs sur les droits de l'homme n'est pas réalisée en pratique. L'intégration de la perspective du genre fait remarquablement défaut<sup>17</sup>.

27. Une observation répandue est qu'au-delà du petit groupe des premiers vaincus – principalement de grandes sociétés basées principalement, mais non exclusivement, sur certains marchés occidentaux – la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme est peu connue et peu comprise, en particulier parmi les petites entreprises. En outre, l'expérience acquise par les dialogues au niveau national indique que de nombreuses entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, considèrent les tâches de diligence raisonnable qui sont attendues d'elles comme un fardeau.

28. La mise en œuvre locale des politiques d'entreprise, par exemple dans les filiales, est problématique dans tous les secteurs. Il existe habituellement un hiatus entre le niveau de l'entreprise et la mise en œuvre sur le terrain ainsi que des lacunes dans l'alignement interne entre les fonctions et les structures incitatives. On observe à ce propos que les entreprises privilégient la formation générale, de sorte qu'elles peuvent « cocher la case » de la formation aux droits de l'homme, sans adapter ces formations à des fonctions spécifiques.

29. Une lacune manifeste de la gestion actuelle des chaînes d'approvisionnement est que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tend à se limiter à des sociétés de premier rang. Les tentatives pour aller au-delà du premier rang ne se produisent en général que lorsque le problème a été porté au jour par les médias ou des organisations non gouvernementales. Il semble que peu de sociétés exigent de leurs fournisseurs de premier rang de démontrer qu'ils remplissent leur responsabilité – ainsi que leurs propres fournisseurs des rangs inférieurs – de respecter les droits de l'homme en demandant que leur soient communiquées des évaluations des risques pour les droits de l'homme et des impacts qu'ils subissent. Les pratiques qui étaient en place avant la création des Principes directeurs ont encore cours, par exemple les sociétés demandent en général à leurs fournisseurs de répondre à des critères de

<sup>17</sup> Avec deux grandes exceptions : a) lorsqu'une entreprise risque d'être impliquée dans des faits de harcèlement ou de violence sexuelle, elle réagit et tente d'adopter une perspective de genre ; b) lorsque le genre est intégré dans une politique d'inclusion et de diversité, par exemple dans la main-d'œuvre ou au niveau des conseils d'administration.

réalisation relatifs à un petit nombre de droits de l'homme, principalement des droits du travail. Quelques évolutions positives sont toutefois apparues, notamment :

a) Des approches collaboratives plus approfondies en matière d'efforts de mobilisation en commun ;

b) Des tentatives de retracer les impacts au-delà du premier rang, comme dans les chaînes d'approvisionnement en minéraux<sup>18</sup>, principalement au moyen de plateformes multipartites ou propres à l'industrie.

30. Dans le cadre du programme de développement durable, l'engagement des entreprises envers les objectifs de développement durable risque de se trouver confondu avec la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'importance excessive accordée aux possibilités d'affaires éclipse la notion que la contribution la plus importante que la plupart des entreprises puissent apporter à la réalisation des objectifs est de respecter les droits de l'homme.

## 2. Pratiques des pouvoirs publics

31. L'absence de volonté politique pour combler les lacunes de la gouvernance demeure la principale difficulté. Le problème de fond est que les États hôtes ne s'acquittent pas de leur devoir de protéger les droits de l'homme, soit faute d'adopter une législation conforme aux normes internationales des droits de l'homme et du travail, soit en passant des lois incohérentes, ou encore en ne faisant pas respecter une législation qui protégerait les travailleurs et les milieux affectés. La situation des droits des travailleurs<sup>19</sup> ainsi que la capacité et l'efficacité limitées des services d'inspection du travail dans de nombreuses parties du monde illustrent bien ce problème.

32. Bien que certains États aient adopté une législation introduisant la diligence raisonnable ou des obligations de divulgation, ces efforts demeurent également inégaux. De même, alors que les organisations de la société civile et de nombreuses entreprises approuvent les lois qui introduisent l'obligation de divulguer les cas d'esclavage moderne et les risques pour les droits de l'homme, ces objectifs ne sont guère harmonisés ou coordonnés entre les États qui les poursuivent.

33. Les experts des entreprises comme ceux de la société civile observent également que les États n'offrent pas assez d'informations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ni d'appui conçu à l'intention du public des entreprises nationales, notamment les petites et moyennes entreprises.

34. Dans la pratique des pouvoirs publics, le tableau général est celui de l'incohérence des politiques, et en leur qualité d'acteurs économiques, les États ne donnent pas l'exemple. Cela limite leur capacité à inciter les entreprises à mettre en pratique la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le Groupe de travail a mis en lumière que les entreprises d'État – dont on attendrait qu'elles donnent l'exemple – traînent en général à adopter les démarches de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme<sup>20</sup>. De même, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est en général mal intégrée dans la pratique et les obligations des clients des agences de crédit à l'exportation – comme le Groupe de

<sup>18</sup> Voir <http://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>.

<sup>19</sup> Voir par exemple le Global Rights Index of the International Trade Union Confederation.

<sup>20</sup> Voir le rapport [A/HRC/32/45](#) du Groupe de travail, dont un résumé est disponible à l'adresse [https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session32/Documents/ExSummary-WGBHR-SOE\\_report-HRC32.pdf](https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session32/Documents/ExSummary-WGBHR-SOE_report-HRC32.pdf).

travail le signale dans un rapport récent<sup>21</sup> – ainsi que dans celles des responsables des marchés publics<sup>22</sup>.

### 3. Problèmes systémiques et défaillances du marché

35. Les risques pour les droits de l'homme dans lesquels les entreprises peuvent être impliquées comprennent entre autres le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination à l'égard des femmes, des minorités, des migrants et d'autres personnes sur les lieux de travail et dans la société, l'absence de salaire minimum, la non-participation des travailleurs concernés, des membres de la société et des peuples autochtones, le déplacement des personnes ou l'absence d'accès à des voies de recours. Ces risques portent sur des questions systémiques et sont souvent liés à des causes profondes ou à des problèmes de développement fondamentaux, comme la pauvreté, la corruption et les insuffisances de l'État de droit. Ils représentent des défis que les entreprises ne peuvent résoudre elles-mêmes.

36. Les autres obstacles qui s'opposent à la généralisation de la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les entreprises peuvent être considérés comme des défaillances du marché, par exemple :

a) Les entreprises qui font preuve de transparence au sujet des risques et des difficultés se heurtent au reproche de n'être pas assez engagées, tandis que leurs concurrentes moins responsables échappent au radar des ONG et des journalistes. Dans certains cas, les ONG et les journalistes attendent trop de sociétés qui sont « simplement » liées aux violations des droits de l'homme, par opposition à l'entreprise ou à l'organisme d'État qui est à l'origine de la violation ;

b) La majorité des cabinets de conseil spécialistes de la « responsabilité sociale des entreprises » manquent d'expertise en ce qui concerne les Principes directeurs, tandis que les droits de l'homme ne sont pas intégrés à la conduite des affaires dans les services de conseil aux entreprises des cabinets d'avocats d'affaires ;

c) Le manque de structures d'incitation pour le traitement des impacts subis par les personnes, car il n'existe pas actuellement de mécanismes systématiques qui permettraient aux investisseurs, aux organismes publics qui interagissent avec le secteur privé et aux autorités de contrôle de récompenser les bonnes pratiques. Alors que les États et les investisseurs attribuent de plus en plus un prix aux impacts sur l'environnement, la mise en œuvre d'approches similaires pour les impacts sur les personnes tarde ;

d) L'absence d'une vision commune des critères de mesure et des indicateurs à utiliser aux fins du suivi et de l'évaluation des résultats, tant au sein des entreprises que chez d'autres parties prenantes, comme les investisseurs. En conséquence, les entreprises peuvent collecter et publier des informations qui ne donnent « guère d'aperçu sur la manière dont leur activité affecte réellement la dignité fondamentale et le bien être des personnes. Et on laisse les marchés récompenser des comportements

<sup>21</sup> Voir [A/HRC/38/48](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryReportEconomicDiplomacy.pdf), dont un résumé est disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryReportEconomicDiplomacy.pdf>.

<sup>22</sup> Voir Claire Methven O'Brien, Amol Mehra et Nicole Vander Meulen, *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions* (International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, 2016).

souvent médiocres ou inadaptés tandis que des pratiques exemplaires peuvent demeurer méconnues et insuffisamment soutenues »<sup>23</sup>.

## **IV. L'avenir : faire fond sur les bonnes pratiques et remédier aux défaillances du marché et de la gouvernance**

### **A. Retours d'expérience pour les entreprises : des plans d'action pour se lancer**

37. Un des principaux enseignements qu'apportent des évaluations telles que celle du classement de référence des entreprises dans le domaine du respect des droits de l'homme et l'analyse tirée de la base de données du cadre d'établissement des rapports des Principes directeurs<sup>24</sup> est qu'en dépit de la lenteur globale des progrès, il est possible en pratique d'exercer une diligence raisonnable efficace. Il existe un certain nombre d'exemples concrets susceptibles de servir de point de départ à un groupe plus vaste d'entreprises. Ceux-ci, associés à l'élaboration de nombreux outils et ressources à l'intention des entreprises depuis quelques années, signifient que les entreprises ne peuvent plus tirer prétexte d'un manque de connaissances pour ne pas commencer à exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

38. En procédant à ses recherches pour le présent rapport, le Groupe de travail a cherché à tirer parti des expériences des premiers pratiquants et à décomposer certains aspects du processus afin d'élaborer une méthode de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, concernant notamment les débuts de la pratique, le déroulement de la mise en œuvre du processus et ses principales étapes. Les conclusions sont présentées dans la note d'accompagnement II<sup>4</sup>.

39. Bien que pour une entreprise donnée le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doive être adapté à sa situation et à son profil de risque propres, en fonction de son secteur, de son contexte opérationnel et de sa stratégie commerciale, les stratégies de démarrage réussies paraissent étonnamment similaires d'un secteur à l'autre. L'expérience montre que lorsque les dirigeants sont déterminés et que les fonctions de l'entreprise sont intégrées, le changement est possible. Toutefois le changement organisationnel prend du temps, et implique des processus continus d'amélioration et d'apprentissage par la pratique.

40. Même les premiers pratiquants de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'entreprise reconnaissent qu'il s'agit d'un processus continu. En travaillant avec les filiales pour évaluer les impacts, ou avec les fournisseurs ou d'autres relations d'affaires – en particulier lorsque de nombreux niveaux sont impliqués et que l'environnement de travail est complexe – les progrès peuvent être lents. Mais à la longue un engagement déterminé portera ses fruits, sous forme d'une prévention et d'une confiance renforcées parmi les parties prenantes.

41. Les avocats d'affaires – qu'il s'agisse de conseils juridiques internes ou de cabinets indépendants – sont uniquement placés pour indiquer la voie à suivre aux entreprises. Ils sont souvent considérés comme l'un des principaux obstacles à l'adoption d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme, dans

<sup>23</sup> Caroline Rees, « The way businesses' social performance gets measured isn't working », Shift, février 2018.

<sup>24</sup> Soutenue par une coalition de 87 investisseurs représentant 5,3 billions de dollars de fonds sous mandat de gestion. Voir <https://www.ungpreporting.org/>.

une optique traditionnelle étroitement centrée sur le risque juridique. Cependant certaines associations du barreau, certains grands cabinets juridiques et conseils internes approuvent le Principes directeurs et reconnaissent que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait faire partie intégrante des conseils que doit fournir un conseiller avisé. La nécessité de ce changement de mentalité chez les avocats d'affaires traditionnels est décrite en détail dans la note d'accompagnement II<sup>4</sup>.

## B. Bonnes pratiques

42. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est plutôt un art qu'une science, car elle doit être ajustée à la situation particulière de l'entreprise concernée. Cependant la chose est faisable, comme le montrent clairement les méthodes qui se font jour.

43. Le changement fondamental auquel les entreprises doivent procéder est d'intégrer l'optique des droits de l'homme dans leur fonctionnement, c'est-à-dire de prendre en compte les impacts défavorables potentiels ou réels de leur activité sur les personnes, en vue de les prévenir et d'y remédier. Cela doit se faire en prenant en considération la totalité des différentes composantes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (évaluation des impacts, intégration des constatations et prises des mesures appropriées, suivi de l'efficacité des mesures prises, communication sur la manière dont les impacts sont traités) et des efforts d'atténuation.

44. Les aspects transversaux des bonnes pratiques identifiés par le Groupe de travail sont collationnés dans la note d'accompagnement II<sup>4</sup> et résumés ci-après.

### 1. Dialogue avec les parties prenantes

45. Bien qu'il subsiste de grosses lacunes dans la pratique courante, de nombreux aspects des bonnes pratiques sont de mieux en mieux compris. Les principaux aspects comprennent :

a) *Dialoguer avec les critiques et leur permettre de faire connaître leurs préoccupations quant aux impacts potentiels et réels.* Dialoguer de façon constructive et de bonne foi avec les critiques, tels que les défenseurs des droits de l'homme, les syndicalistes et les membres de la société, aide à identifier les risques pour les droits de l'homme. Les entreprises doivent aussi prendre en considération, dans le cadre de leur diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les risques auxquels ces personnes critiques peuvent faire face<sup>25</sup>. Les Principes directeurs offrent un cadre de dialogue constructif pour toutes les parties ;

b) *Dialoguer directement de bonne foi avec les parties prenantes affectées.* Il n'est parfois pas possible de dialoguer avec les parties prenantes sur le terrain en raison de préoccupations de sécurité et d'obstacles pratiques, auquel cas des ONG crédibles peuvent utilement servir d'intermédiaires. Toutefois, consulter directement les travailleurs et les milieux affectés offre le meilleur moyen d'identifier les problèmes et de mettre au point les mesures appropriées, et peut contribuer à renforcer les efforts de prévention, d'atténuation et de réparation. Un point crucial est qu'il est

<sup>25</sup> Le Groupe de travail élabore des orientations sur les aspects des Principes directeurs qui concernent le dialogue avec les défenseurs des droits de l'homme et la protection de leurs droits. Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx>.

indispensable de prendre en compte les risques qui affectent spécifiquement certains groupes, et notamment d'intégrer des démarches sensibles au genre <sup>26</sup>. Des mécanismes de recueil de griefs au niveau opérationnel conformes aux critères d'efficacité des Principes directeurs offrent un moyen vital de dialoguer directement avec les personnes affectées et de renforcer la prévention. Soutenir des évaluations citoyennes des impacts défavorables pour les droits de l'homme peut contribuer à renforcer le dialogue et la confiance ;

c) *Collaborer avec les ONG et les syndicats au sein de partenariats formels pour identifier et résoudre les impacts potentiels et effectifs.* Contracter des partenariats avec des organisations indépendantes et critiques peut aider à renforcer les procédures d'identification et de résolution des impacts défavorables sur les droits de l'homme. Parmi les modèles efficaces qu'il conviendrait d'utiliser plus largement, on peut citer la collaboration entre ONG et entreprises de produits alimentaires et de boissons, les partenariats dirigés par des travailleurs<sup>27</sup> et les accords-cadres mondiaux entre syndicats internationaux de travailleurs et les entreprises<sup>28</sup>.

## 2. **Transparence et communication effective**

46. La transparence de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un domaine dans lequel il existe un écart considérable entre les pratiques de pointe et la grande majorité des entreprises. La réticence à divulguer les risques pour les droits de l'homme et à communiquer sur les efforts d'atténuation paraît due en grande partie à la perception de risques juridiques. De bonnes pratiques émergent néanmoins, stimulées par des initiatives de classement de référence, la pression des investisseurs, l'évolution des législations, et une tendance plus générale vers la transparence en matière de responsabilité des entreprises.

47. Les principaux aspects des bonnes pratiques comprennent :

a) *Une identification précise de ce que sont les risques pour les personnes.* Lorsqu'on procède à des évaluations d'impact sur les droits de l'homme en vue d'un projet ou d'une opération spécifique, ou dans une situation à risque élevé, il est de bonne pratique de mettre ces évaluations à la disposition du public<sup>29</sup> ;

b) *Des descriptions exactes des procédures de diligence raisonnable que l'entreprise a mises en place pour répondre à des risques spécifiques.* Les indicateurs des bonnes pratiques peuvent être le nombre de sociétés affiliées qui conduisent régulièrement des évaluations d'impact sur les droits de l'homme ; le pourcentage d'entreprises de premier rang qui se sont engagées à mettre en œuvre les Principes directeurs et exigent des entreprises avec lesquelles elles sont en relation d'affaires qu'elles en fassent autant ; la surveillance des risques identifiés pour les droits de l'homme, ce qui peut comporter des audits, en particulier lorsqu'il s'agit d'identifier les risques d'impacts graves ; des déclarations claires de la manière dont les entreprises entendent s'acquitter de leurs responsabilités, et non les éluder ; et la preuve que des ressources sont consacrées à identifier et à résoudre les problèmes.

<sup>26</sup> Voir les travaux du Groupe de travail sur le genre et les Principes directeurs, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

<sup>27</sup> Voir par exemple <http://www.fairfoodprogram.org/>.

<sup>28</sup> Voir <http://www.industrial-union.org/issues/pages/global-framework-agreements-gfa>.

<sup>29</sup> La note d'accompagnement II contient une liste des évaluations disponibles d'impact sur les droits de l'homme.

### 3. Au-delà du premier rang

48. La gestion des risques pour les droits de l'homme et des impacts qu'ils subissent dans les chaînes d'approvisionnement peut être extrêmement complexe. Les chaînes d'approvisionnement peuvent impliquer des centaines ou des milliers de fournisseurs et plusieurs niveaux, les fournisseurs fournissant habituellement leurs services à plus d'un secteur. Cependant les Principes directeurs précisent que la responsabilité d'une entreprise de respecter les droits de l'homme découle des impacts défavorables pour les droits de l'homme auxquels ses opérations, ses produits et ses services sont liés à tous les niveaux de sa chaîne d'approvisionnement. Il conviendrait en outre que chaque entreprise s'assure que ses propres pratiques ne contribuent pas à des impacts défavorables sur les droits de l'homme, par exemple du fait de la vente de pièces défectueuses ou d'ingrédients malsains, de pratiques d'achat irresponsables ou de stratégies commerciales à bas coût et livraison rapide imputables à des entités de la chaîne d'approvisionnement.

49. Une méthode possible pour dépasser le premier rang consiste à faire « cascader » les obligations jusqu'aux fournisseurs des fournisseurs, ce qui peut être particulièrement efficace lorsqu'elle est appliquée au moyen d'incitations, accompagnées d'un dialogue constructif et d'un appui à des aspects tels que :

- Évaluations des risques ;
- Audits ;
- Formation et renforcement des capacités ;
- Établissement de mécanismes de recueil de griefs.

50. De grandes entreprises peuvent être en mesure de réaliser tout cela par leurs propres moyens, mais des approches collectives sont plus efficaces pour leur coût, en particulier pour des entreprises d'un même secteur industriel, qui ont souvent les mêmes fournisseurs<sup>30</sup>. Il est crucial de s'assurer que la cascade ne soit pas organisée d'une manière qui transfère ou limite la responsabilité, par exemple en la transférant aux responsables des audits.

51. Étendre la diligence raisonnable au-delà du premier rang peut également exiger d'identifier les goulets d'étranglement ou les points de contrôle des chaînes d'approvisionnement et d'évaluer la qualité de la diligence raisonnable en amont, par exemple celle de fonderies lorsqu'elles achètent du minerai ou de négociants en coton dans leurs achats de balles de coton.

52. De nouvelles technologies promettent également des solutions innovantes pour améliorer les moyens de détecter les impacts sur les droits de l'homme le long de la chaîne d'approvisionnement. Parmi les plus significatives, une technologie permet aux travailleurs de se faire entendre, ce qui permet d'améliorer à la fois les approches de diligence raisonnable et de résolution des impacts, notamment dans les chaînes d'approvisionnement. Des initiatives collaboratives sont également explorées dans plusieurs secteurs qui visent à utiliser la technologie de la chaîne de blocs pour suivre les impacts à tous les nœuds de la chaîne d'approvisionnement. Il convient par ailleurs en recourant à la technologie de prendre dûment en considération les risques qu'elle pose pour les bonnes pratiques.

### 4. Renforcer et exercer l'effet de levier

<sup>30</sup> Voir par exemple <http://www.responsiblebusiness.org/>.

53. Il faudrait que les entreprises, en appliquant la diligence raisonnable dans l'ensemble de la chaîne de valeur, rendent manifeste le fait que les impacts seront prévenus et résolus par la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en tous points pertinents des relations d'affaires. Cela peut comprendre la création ou l'exigence, à l'intention des partenaires économiques immédiats ou de premier rang, d'incitations pour qu'ils exercent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la répercutent le long de leurs propres chaînes d'approvisionnement. Cependant même de bons systèmes peuvent éventuellement dysfonctionner. Il devient fondamental de se mettre en position de pouvoir exercer un effet de levier en faveur des bonnes pratiques de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme lorsqu'une société identifie des impacts défavorables pour ceux-ci liés à ses opérations, produits ou services et causés par une entité avec laquelle elle se trouve en relations d'affaires, par exemple des filiales, fournisseurs, acheteurs, distributeurs, partenaires étatiques ou filiales communes.

54. Établir et exercer un effet de levier dans les relations d'affaires pour éliminer et atténuer les violations des droits de l'homme présente divers dilemmes pratiques. L'expérience suggère qu'il existe de multiples manières d'exercer l'effet de levier, au moyen de leviers commerciaux traditionnels, comme les contrats, et par l'engagement unilatéral ou collectif. La possibilité du désengagement en est un aspect essentiel. Les Principes directeurs précisent qu'en dernière analyse il peut devenir nécessaire de mettre un terme à une relation d'affaires si les tentatives d'exercer un effet de levier visant à résoudre un impact défavorable sur les droits de l'homme se révèlent infructueuses. Les pratiques qui commencent à se mettre en place suggèrent que le mieux est de faire connaître clairement dès l'origine, en passant contrat avec une nouvelle relation d'affaires, la possibilité d'un désengagement au cas où des impacts défavorables aux droits de l'homme identifiés resteraient non résolus. De même qu'avec d'autres décisions d'affaires, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour un désengagement éventuel est un autre aspect crucial des bonnes pratiques<sup>31</sup>.

## 5. Résoudre les problèmes systémiques

55. Les entreprises ne sont pas censées résoudre tous les problèmes de développement qu'elles sont susceptibles de rencontrer. Cela ne serait ni raisonnable ni possible, et n'est pas ce que préconisent les Principes directeurs. Toutefois, les entreprises doivent montrer qu'elles exercent la diligence raisonnable pour faire face de leur mieux aux impacts potentiels et effectifs liés à leurs opérations.

56. Il est généralement nécessaire, pour atténuer les impacts sur les droits de l'homme dans des situations complexes, d'examiner leurs causes profondes. Certaines plateformes d'affaires suggèrent que la résolution des causes profondes représente la « nouvelle frontière » pour les entreprises, et que cela exige souvent qu'elles coopèrent. La création d'un effet de levier collectif est la raison d'être d'une gamme d'initiatives sectorielles et multipartites visant à traiter les impacts sur les droits de l'homme liés à l'activité économique. Les interrogations sur l'efficacité pratique des initiatives multipartites demeurent cependant un thème récurrent<sup>32</sup> et, d'une manière

<sup>31</sup> Voir <https://www.somo.nl/should-i-stay-or-should-i-go-2/>.

<sup>32</sup> Institute for Multi-stakeholder Initiative (MSI) Integrity et Duke Human Rights Center at the Kenan Institute for Ethics, « The new regulators? Assessing the landscape of multi-stakeholder initiatives: findings from a database of transnational standard-setting multi-stakeholder initiatives », juin 2017.

générale, il est nécessaire de renforcer l'alignement sur les Principes directeurs, la responsabilité et les mécanismes de recueil de griefs.

57. La participation à ces initiatives peut faire partie d'une démarche de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, mais elle ne change pas la responsabilité d'une entreprise lorsqu'elle cause ou contribue à causer des impacts défavorables. En outre, pour que cette participation fasse partie d'une démarche de diligence raisonnable, il faut qu'elle serve à construire un effet de levier pour résoudre des impacts défavorables.

58. Des exemples notables de collaboration et de partenariats entre parties prenantes qui répondent à des problèmes spécifiques complexes dans les chaînes d'approvisionnement et comprennent par conception des mécanismes de responsabilisation sont l'Accord relatif à l'incendie et à la sécurité des bâtiments (Accord on Fire and Building Safety) du Bangladesh, établi pour créer des conditions de travail sûres dans le secteur de l'habillement du pays, et des initiatives pour garantir des salaires décents dans divers secteurs, par exemple l'initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT)<sup>33</sup> et Malawi Tea 2020<sup>34</sup>. D'autres partenariats visant à résoudre des problèmes systémiques comprennent des initiatives pour organiser un recrutement responsable des travailleurs migrants<sup>35</sup>, l'accès à des voies de recours pour les victimes de travail forcé<sup>36</sup>, la protection et le soutien des défenseurs des droits de l'homme grâce à la collaboration de multiples parties prenantes<sup>37</sup> et l'engagement des investisseurs pour un approvisionnement responsable en minerais.

## **6. Utiliser la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme point de départ pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable**

59. Les stratégies commerciales destinées à contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable ne sauraient remplacer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Au contraire, une diligence raisonnable efficace est propice et contribue au développement durable. Pour les entreprises, la contribution la plus puissante qu'elles puissent faire au développement durable est d'intégrer le respect des droits de l'homme dans leurs activités et l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, en réparant les torts causés aux personnes et en se penchant en priorité sur les impacts potentiels et effectifs – au lieu de commencer à l'autre extrémité, qui offre les plus importantes occasions d'effectuer une contribution positive<sup>38</sup>. En d'autres termes, les entreprises doivent comprendre et accepter que ne pas générer d'impacts défavorables est le minimum attendu d'elles et constitue une contribution positive à la réalisation des objectifs de développement durable.

<sup>33</sup> Voir <https://actonlivingwages.com/>.

<sup>34</sup> Voir <http://www.malawitea2020.com/>.

<sup>35</sup> Voir par exemple <https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>.

<sup>36</sup> Voir <https://www.issarainstitute.org/>.

<sup>37</sup> Voir <https://www.creer-ihrb.org/lideresydefensores>.

<sup>38</sup> Voir les 10 principales recommandations du Groupe de travail sur les liens entre les Principes directeurs et les objectifs de développement durable, [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR\\_SDGRecommendations.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf). Voir aussi <https://www.business-humanrights.org/en/civil-society-urges-businesses-govts-to-put-human-rights-at-core-of-implementation-of-un-sustainable-development-goals#c162595>.

60. Certains dirigeants d'entreprise et investisseurs ont conscience de ce lien, et plusieurs études de cas concernant la contribution de la diligence raisonnable des entreprises à la réalisation des objectifs de développement durable sont en cours<sup>39</sup>. Il s'agit là d'un bon point de départ pour la suite.

## C. Remédier aux défaillances du marché et de la gouvernance

61. Les consultations menées pour l'établissement du présent rapport ont mis en lumière le fait que les pressions des pouvoirs publics et des investisseurs sont les deux plus puissants moteurs de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme ; pour certains, l'intrication dans des crises des droits de l'homme constitue un facteur supplémentaire.

62. La législation, les incitations économiques et la volonté politique, par exemple par l'intermédiaire des marchés publics, d'un soutien économique et de l'activité d'entreprises d'État, ont été mises en lumière comme autant de leviers produits par l'action des pouvoirs publics. Ces leviers ont besoin d'être renforcés afin de parvenir à une masse critique de l'adoption par les entreprises et de remédier aux défaillances du marché et de la gouvernance mises en lumière par le présent rapport. Une législation, conforme aux normes internationales et correctement appliquée contribuerait également à établir l'égalité des conditions et à mettre en œuvre une bonne gouvernance globalement.

### 1. Action des pouvoirs publics

63. Il incombe aux États de pallier les lacunes de la gouvernance et les défaillances des marchés. Ainsi que le précisent les Principes directeurs, les obligations internationales des États relatives aux droits de l'homme comprennent le devoir de protéger les personnes contre les violations des droits de l'homme par les entreprises. Les États disposent d'un ensemble de leviers qu'ils peuvent et devraient utiliser : cadres et instruments de politique, législation, réglementation et adjudication, ainsi que diverses incitations économiques, diffusion d'orientations et promotion du dialogue multipartite.

64. Pour remplir ces obligations, il est essentiel d'actionner les leviers réglementaires disponibles. Les évolutions récemment constatées montrent qu'il est possible d'agir.

#### *Renforcer la mise en œuvre du devoir de protéger les droits de l'homme*

65. Comblent les lacunes de la mise en œuvre par les États de leur obligation de protéger les droits de l'homme est un prérequis fondamental pour résoudre les violations des droits de l'homme d'origine économique. L'application des normes internationales des droits de l'homme – notamment celles de l'Organisation internationale du Travail – au moyen d'une législation cohérente et effectivement appliquée est cruciale. La pénurie de capacités et d'institutions efficaces est un problème majeur qui doit être résolu, notamment grâce au soutien international. Il est toutefois possible de faire beaucoup si la volonté politique existe d'éliminer des

<sup>39</sup> Voir, par exemple, [www.shiftproject.org/sdgs](http://www.shiftproject.org/sdgs).

pratiques qui nuisent aux personnes et compromettent le développement durable. On peut citer, comme exemples d'évolutions réglementaires et législatives favorables<sup>40</sup> :

a) Le programme de la République démocratique du Congo sur la transparence des chaînes d'approvisionnement en minéraux provenant d'activités minières artisanales<sup>41</sup> ;

b) Le décret ministériel n° 2/2017 de l'Indonésie, qui a créé un mécanisme de certification pour éliminer les violations des droits de l'homme dans l'industrie de la pêche<sup>42</sup> ;

c) Le soutien apporté par le Gouvernement chinois à des initiatives centrées sur l'industrie visant à promouvoir la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement, par exemple dans les technologies de l'information et des communications, l'aviation, l'approvisionnement en minéraux et en caoutchouc naturel ainsi que dans le secteur du textile et de l'habillement<sup>43</sup>.

66. Il conviendrait de poursuivre plus largement ce type d'évolutions. Il faudrait aussi en dresser plus systématiquement la carte et en communiquer plus largement les enseignements.

*Inscrire dans la loi des incitations à pratiquer la diligence raisonnable*

67. Les lois permettent de définir clairement ce qui est attendu des entreprises, et les évolutions juridiques récentes contribuent à intégrer dans les législations nationales la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qui est attendue des entreprises<sup>44</sup>. La plus notable de ces évolutions est la loi introduite en France en 2017 qui impose aux entreprises françaises dont l'importance dépasse un certain seuil un devoir de vigilance visant à prévenir les dommages pour l'environnement et les droits de l'homme que pourraient causer leurs filiales ou leurs relations d'affaires<sup>45</sup>. Pour la première fois, dans tous les secteurs, des entreprises sont tenues d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de vigilance et de rendre compte de la manière dont elles identifient, préviennent et éliminent les impacts sur les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs opérations. Malgré ses limitations, notamment le nombre limité d'entreprises couvertes par la loi, c'est un progrès bienvenu dont d'autres États devraient s'inspirer. En Suisse, une initiative juridique relative à la diligence obligatoire en matière de droits de l'homme est actuellement étudiée par le Parlement suisse. Son adoption constituerait un progrès supplémentaire.

<sup>40</sup> Un autre exemple concerne la « liste noire » introduite par le Brésil qui révèle les sociétés coupables d'utiliser du travail esclave dans leurs chaînes d'approvisionnement et exclues des marchés et des services publics. L'application de cette liste a toutefois été entravée depuis quelques années et il conviendrait de la revitaliser. Voir le rapport de pays du Groupe de travail, A/HRC/32/45/Add.1.

<sup>41</sup> Voir <https://www.radiokapi.net/2017/06/20/actualite/economie/la-rdc-lance-son-initiative-pour-la-tracabilite-de-lor-artisanal-itoa>.

<sup>42</sup> Voir <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/FIHRST-Jan-2017.pdf>.

<sup>43</sup> Ces initiatives ont été examinées lors du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme de 2017 (A/HRC/38/49). Voir aussi par exemple les « directives chinoises sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais » et l'initiative concernant les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'habillement, <http://mneguidelines.oecd.org/ctac-oecd-partner-to-strengthen-cooperation-textile-apparel-supply-chains.htm>.

<sup>44</sup> Une des plateformes qui suit ces évolutions est le site Internet de Business and Human Rights in Law, <http://www.bhrinlaw.org/>.

<sup>45</sup> Consultable sur <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>.

68. Dans l'Union européenne, des réglementations récentes comportent aussi des dispositions prévoyant la création d'incitations à exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, à savoir :

a) La directive de l'Union européenne sur la divulgation d'informations non financières par certaines grandes entreprises, qui impose aux entreprises concernées de déclarer publiquement leurs politiques, procédures de diligence raisonnable, principaux risques et leur gestion, y compris les risques pour les droits de l'homme ;

b) L'obligation de diligence raisonnable pour les importateurs de minerais et de métaux dans l'Union européenne, qui leur impose d'exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme conformément au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque. L'application de cette directive est laissée aux États membres de l'Union européenne.

69. Le Gouvernement de l'Allemagne a adopté une démarche intéressante qui prévoit la possibilité de légiférer au cas où les entreprises manqueraient à prendre les mesures nécessaires pour répondre aux attentes définies dans les Principes directeurs. Dans son plan d'action national, elle s'est engagée à envisager des dispositions contraignantes si 50 % au moins des entreprises allemandes de plus de 500 employés n'ont pas introduit des politiques et des procédures d'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'ici à 2020.

70. D'importantes évolutions juridiques ont également eu lieu concernant spécifiquement la lutte contre le travail forcé et le trafic d'êtres humains ainsi que le travail des enfants dans les activités commerciales et les chaînes d'approvisionnement, à savoir<sup>46</sup> :

a) Au Royaume-Uni, la loi de 2015 sur l'esclavage moderne, qui requiert les entreprises actives dans le pays et dont le chiffre d'affaires annuel atteint ou dépasse 36 millions de livres sterling de déclarer les mesures qu'elles ont prises pour veiller à ce que leurs chaînes d'approvisionnement et leurs propres activités soient exemptes de travail forcé ou de trafic d'êtres humains. Malgré d'importantes limitations, notamment l'absence de toute sanction, de lien entre la conformité à la loi et l'obtention de marchés publics et d'un registre centralisé, cette loi fait partie d'une tendance globale positive ;

b) La loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement, qui requiert les entreprises concernées actives en Californie de faire état publiquement des efforts faits pour « éradiquer l'esclavage et le trafic d'êtres humains dans [leur] chaîne d'approvisionnement direct de biens corporels proposés à la vente » ;

c) Le projet de loi des Pays-Bas sur la diligence raisonnable relative au travail des enfants (en attente d'approbation par le Sénat et dont l'entrée en vigueur est prévue pour 2020), qui enjoint aux entreprises de déterminer s'il existe des enfants au travail dans leurs chaînes d'approvisionnement et définit un plan d'action pour le combattre.

<sup>46</sup> Un instrument juridique différent est prévu par la loi de 2015 sur la facilitation et la réglementation du commerce des États-Unis (*United States Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015*), qui permet aux services de douane de restreindre les importations de biens dont la production recourt au travail forcé.

71. Il était prévu qu'une loi sur l'esclavage moderne soit adoptée par le Parlement fédéral d'Australie au cours du second semestre de 2018. Le projet de loi proposé par le Gouvernement comportait entre autres dispositions l'obligation pour les entreprises d'une certaine taille de faire rapport sur la manière dont elles gèrent le risque d'esclavage moderne dans leurs activités et chaînes d'approvisionnement, et la proposition que l'État donne l'exemple en publiant un état annuel consolidé couvrant les marchés publics passés par le Commonwealth. Un projet de loi similaire a été adopté par l'État de Nouvelle-Galles du Sud en juin 2018.

72. Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer l'incidence sur le terrain des dispositions juridiques mentionnées ci-dessus, deux effets en particulier peuvent être mis en évidence :

a) La loi contribue à faire connaître la responsabilité des entreprises, au niveau de la prise de décisions, de respecter les droits de l'homme au sein des entreprises. Les membres des conseils d'administration étant formellement tenus de valider cette responsabilité, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a été inscrite à l'ordre du jour des conseils d'administration et des directions, ainsi que dans des services cruciaux comme les services juridiques ;

b) Bien que la législation existante ne s'applique directement qu'aux grandes entreprises, les obligations en sont répercutées le long des chaînes de valeur par les pressions d'entreprise à entreprise. Des constatations anecdotiques donnent à penser que ces évolutions rendent plus facile aux entreprises couvertes par ces lois de soulever la question de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs partenariats avec des entités publiques, comme dans des filiales communes et avec des entreprises d'État.

73. L'élément le plus important pour l'étude d'une législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme consiste à s'appuyer sur les Principes directeurs et à s'en écarter le moins possible. Il faut également considérer, lorsqu'une telle législation est envisagée, comment promouvoir :

a) Une transparence effective en créant des incitations à fournir des informations sur les procédures de gestion et d'élimination des impacts potentiels et effectifs sur les travailleurs et les collectivités<sup>47</sup> ;

b) Des procédures propices à la transparence et au suivi des informations divulguées ;

c) Une diligence raisonnable sérieuse en matière de droits de l'homme par opposition aux approches du type « cochez la case », car la prévention et la mise en œuvre doivent être l'objectif final ;

d) La couverture des marchés publics, étant donné l'ampleur des chaînes d'approvisionnement de l'État dans n'importe quel pays ;

e) Un juste milieu entre les préoccupations de confidentialité (eu égard aux considérations légitimes de secret commercial et de sûreté des parties prenantes) et la recherche d'une plus grande transparence, par la divulgation d'informations

<sup>47</sup> Voir, pour un exposé des difficultés qui subsistent relativement aux obligations de divulgation, le rapport d'Amnesty International et du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, *Creating a Paradigm Shift: Legal Solutions to Improve Access to Remedy for Corporate Human Rights Abuse*.

suffisantes pour que les entreprises puissent s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme ;

f) Une utilisation soigneusement ciblée de conceptions strictes de la responsabilité faisant un usage approprié de preuves d'une diligence raisonnable adéquate comme défense juridique possible pour encourager des procédures robustes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (voir [A/HRC/38/20/Add.2](#)).

74. Des mesures ciblées peuvent être nécessaires pour éliminer certains problèmes de droits de l'homme spécifiques comme le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Par ailleurs, les États comme les entreprises doivent faire en sorte que les efforts consacrés à un problème donné ne se fassent pas au détriment d'autres problèmes importants. Une législation intelligente et efficace<sup>48</sup> doit être soucieuse des risques éventuels, et :

a) Ne pas couvrir les seules grandes entreprises, car la responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique aux entreprises de toute taille, qui peuvent toutes avoir des effets défavorables sur les droits de l'homme, qu'elles soient grandes ou petites ;

b) Ne pas laisser impunies les entreprises non conformes, ce qui serait injuste pour les entreprises qui respectent les normes ; deux points clefs : tout problème doit faire l'objet d'un suivi par les pouvoirs publics, et toute entreprise non conforme doit en subir les conséquences ;

c) Éviter les approches trop rigides et prescriptives, qui ignorent le fait qu'il n'existe pas de formule tout terrain ;

d) Éviter toute incohérence entre juridictions, puisque toutes les évolutions juridiques visant à promouvoir la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devraient s'aligner sur les Principes directeurs. Les États précurseurs ont l'occasion de jouer un rôle dirigeant dans l'action et la coordination collective des efforts de toutes les juridictions afin de veiller à ce que toutes les entreprises soient soumises à des obligations uniformes. Cette coordination est aussi importante pour promouvoir l'égalité des conditions entre entreprises résidentes de juridictions où les normes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont plus élevées et éviter les stratégies de réduction du risque, par lesquelles les entreprises évitent d'investir dans des contextes à haut risque.

75. Les tentatives de promouvoir de meilleures méthodes de prévention doivent aussi s'accompagner d'évolutions juridiques propres à renforcer l'accès aux voies de recours, tant par des moyens judiciaires que non judiciaires, comme par l'intermédiaire de points de contact nationaux<sup>49</sup>. Cela pourrait contribuer à améliorer

<sup>48</sup> The European Coalition for Corporate Justice a proposé un ensemble de points clef de toute législation efficace de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, voir <http://corporatejustice.org/news/6133-eccj-publishes-key-features-of-mandatory-human-rights-due-diligence-legislation?platform=hootsuite>.

<sup>49</sup> Voir le rapport [A/72/162](#) du Groupe de travail et les rapports du projet de responsabilité et recours du HCDH sur l'amélioration de l'efficacité des mécanismes judiciaires et non judiciaires dans les affaires de violation des droits de l'homme par des entreprises, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>. Dans ses rapports suivants, le HCDH souligne qu'il est nécessaire d'intégrer de façon appropriée les concepts de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les régimes juridiques nationaux correspondants : [A/HRC/32/19](#), [A/HRC/32/19/Corr.1](#) et [A/HRC/32/19/Add.1](#). Dans un rapport de suivi ([A/HRC/38/20/Add.2](#)), le HCDH précise qu'il est possible d'élaborer des régimes juridiques dans lesquels le non-respect de la diligence raisonnable en matière de droits de

les incitations à exercer convenablement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, car le coût pour les entreprises d'impacts défavorables sur les personnes serait d'autant plus clair.

76. Les États disposent de nombreuses stratégies pour renforcer le lien entre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la responsabilité légale. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) souligne dans un rapport ([A/HRC/38/20/Add.2](#)) qu'il conviendrait que ces efforts soient informés par des objectifs de politique clairs et adoptent une approche prudente qui incite les entreprises à exercer une diligence raisonnable sérieuse et trouve un juste milieu « entre la certitude légale d'une part et la flexibilité dont les entreprises ont besoin pour concevoir leurs procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ». Le rapport souligne également qu'il est nécessaire de renforcer les capacités des juges à utiliser les concepts de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme plus libéralement et efficacement lorsqu'il s'agit de déterminer des responsabilités, comme dans les affaires de responsabilité délictuelle, ce qui offrirait une puissante incitation aux sociétés d'exercer comme il convient la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

77. Les entreprises et les associations professionnelles ont souligné les limitations des projets de législation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme<sup>50</sup>. Ces préoccupations sont légitimes, mais n'annulent pas l'impératif pour les États de prendre des mesures pour combler les lacunes de la gouvernance, notamment par des voies juridiques. Dans l'étude des méthodes les plus efficaces, les États peuvent s'inspirer des efforts en cours dans d'autres domaines, sur le plan juridique comme sur celui de l'application de la loi, comme la lutte contre la corruption active et la protection de l'environnement (voir le rapport [A/HRC/35/33](#) du Groupe de travail), où les entreprises ont pu s'adapter à l'entrée en vigueur de lois concernant les obligations de responsabilité des entreprises. En général, les acteurs du monde de l'entreprise ne sont pas hostiles à la loi lorsqu'elle contribue à l'égalité des conditions pour tous et à un environnement d'affaires prévisible.

78. S'il convient de s'appuyer sur les progrès de la législation et de les amplifier, il y a des limites à ce que la loi seule peut réaliser à court terme. Il convient de poursuivre simultanément d'autres approches.

#### *Tirer parti du rôle d'acteur économique de l'État*

79. Le Principe directeur n° 4 précise que les États sont censés « prendre des mesures plus rigoureuses pour exercer une protection contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises qui leur appartiennent ou sont contrôlées par eux, ou qui reçoivent un soutien et des services conséquents d'organismes publics tels que des organismes de crédit à l'exportation et des organismes officiels d'assurance ou de garantie des investissements, y compris, le cas échéant, en prescrivant l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ».

80. Le Groupe de travail a fait le point des pratiques et de la voie à suivre dans ce domaine dans les rapports précédents. Dans son rapport sur les entreprises d'État ([A/HRC/32/45](#)), le Groupe de travail mettait en lumière les bonnes pratiques de certains États et entreprises d'État et appelait celles-ci à donner l'exemple. Il faudrait

---

l'homme peut servir de base à une action en justice, sans qu'il soit nécessaire pour autant de prouver qu'il en soit résulté quelque dommage.

<sup>50</sup> Voir la soumission par l'Organisation internationale des employeurs, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2018/IOE.pdf>.

que les États, en s'appuyant sur les modèles des bonnes pratiques existantes, exigent des entreprises d'État qu'elles appliquent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs propres opérations et exigent le même comportement de leurs partenaires d'affaires, tant sur le marché national qu'à l'étranger. Dans le cadre de ces efforts, les États devraient exiger des déclarations systématiques et sincères des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance qui influent sur les droits de l'homme – en s'appuyant sur les progrès accomplis en matière de déclarations obligatoires relatifs aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance et aux droits de l'homme qui apparaissent déjà dans l'ensemble des juridictions.

81. Ainsi que le soulignait le rapport du Groupe de travail soumis au Conseil des droits de l'homme à sa trente-huitième session (A/HRC/38/48), les États peuvent aussi recourir aux incitations économiques pour impulser l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ils devraient subordonner l'appui public au commerce et à l'investissement, comme les crédits d'exportation, au respect des entreprises pour les droits de l'homme. Outre les crédits d'exportation, il existe une gamme de services additionnels que les États peuvent offrir aux entreprises orientées vers l'exportation, notamment la participation à des missions commerciales, la promotion du commerce, des orientations générales sur l'exportation sur les marchés étrangers, des services d'ambassade sur les marchés extérieurs, de la formation et d'autres ressources. Le Groupe de travail a identifié des pratiques récemment apparues dans ce domaine, mais a souligné qu'il reste beaucoup à faire. Les pratiques courantes montrent qu'il s'agit d'un domaine où des progrès pourraient être réalisés à bref délai si la volonté politique est présente.

82. Le Principe n° 6 précise que « les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales », dont les marchés publics ne sont pas les moindres. Par leur étendue, les marchés publics offrent aux États un des moyens les plus puissants de remplir leur devoir de protéger les droits de l'homme dans le monde de l'entreprise, en créant des incitations à exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par l'attribution de contrats publics. Bien que les progrès soient globalement lents et qu'il soit nécessaire d'entreprendre des réformes juridiques et de renforcer la cohérence générale des politiques, de bonnes pratiques sont en cours d'apparition<sup>51</sup>.

83. Il serait souhaitable que les États renforcent leur collaboration et leur convergence dans ce domaine. Par exemple, dans sa recommandation de 2016 sur les droits de l'homme et les entreprises, le Conseil de l'Europe a pris acte de cette nécessité, et appelé les États membres à promouvoir la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme lorsque les États possèdent ou contrôlent des entreprises, fournissent un appui substantiel et des services à des entreprises commerciales ou concluent des transactions avec des entreprises. La recommandation appelait également les États membres à « prévoir des conséquences appropriées en cas de non-respect des droits de l'homme »<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Voir par exemple International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, <http://www.hrprocurementlab.org/>. Un exemple dans lequel des sanctions sont utilisées est celui de l'agence des marchés publics du Chili (ChileCompra), qui interdit aux entreprises de faire des affaires avec des entités étatiques si on constate qu'elles se livrent à des activités antisyndicales: <http://www.chilecompra.cl/category/centro-de-documentacion/normativa/proveedores-inhabilitados-para-contratar/>.

<sup>52</sup> Voir <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

*Promouvoir la cohérence des politiques et les approches collaboratives et fournir des orientations*

84. Au-delà du droit public et des mesures administratives, les pouvoirs publics disposent de nombreux autres leviers d'action qu'il conviendrait d'utiliser. Les principaux moyens dont dispose l'État pour encourager une adoption plus forte de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la pratique des entreprises sont :

a) *Promouvoir la cohérence des politiques.* L'absence de cohérence des politiques entre les ministères d'État et les organismes qui définissent la pratique de fonctionnement et les obligations de l'État en matière de droits de l'homme représente une lacune considérable. La bonne nouvelle toutefois est que la plupart des États en sont de plus en plus conscients, ce qui se manifeste notamment dans un nombre croissant de plans d'action nationaux. Comblant la lacune de la cohérence des politiques doit être un aspect essentiel de la mise en œuvre des plans d'action existants ainsi que de la prochaine génération de ces plans. Les principaux éléments d'action doivent être pour les États de donner l'exemple en exerçant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et en s'attaquant aux problèmes identifiés dans le présent rapport pour faire progresser l'adoption de la diligence raisonnable en la matière dans le monde de l'entreprise ;

b) *Fournir des orientations.* Les États devraient jouer un rôle moteur pour traduire les orientations internationales de diligence raisonnable dans la langue nationale et fournir des orientations adaptées au contexte local. Dans le contexte d'un marché émergent, par exemple, le Gouvernement chinois soutient plusieurs initiatives centrées sur des secteurs industriels pour promouvoir la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement. Les États et les organes publics peuvent aussi fournir des orientations aux conseils d'administration concernant leurs responsabilités en matière de droits de l'homme<sup>53</sup>. En outre, les États doivent soutenir activement l'élaboration des orientations à l'intention des petites et moyennes entreprises sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme qu'elles doivent exercer ;

c) *Favoriser l'enseignement par les pairs et les plateformes multipartites pour la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.* Les procédures des plans d'action nationaux qui impliquent les parties prenantes intéressées, notamment les collectivités et les travailleurs affectés, les défenseurs des droits de l'homme, les organisations de la société civile et les entreprises et associations professionnelles, offrent des plateformes pour un dialogue national sur les risques pour les droits de l'homme liés aux entreprises ainsi que sur les moyens de renforcer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en général. Afin de faciliter la prise de conscience et une meilleure compréhension des risques pour les droits de l'homme spécifiques à chaque secteur, les États devraient également soutenir des plateformes sectorielles. Aux Pays-Bas par exemple, le Ministère des affaires étrangères et le Ministère des affaires économiques et de la politique climatique ont facilité un processus qui encourage les secteurs industriels néerlandais à élaborer des chartes sectorielles concernant les risques pour la « responsabilité sociale d'entreprise » de sociétés actives au niveau international<sup>54</sup>. À ce jour, les chartes qui ont été signées par

<sup>53</sup> Un exemple en est le guide de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme du Royaume-Uni qui contient cinq mesures que les conseils d'administration devraient suivre pour s'assurer que leurs sociétés gèrent les impacts sur les droits de l'homme : [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/business\\_and\\_human\\_rights\\_web.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/business_and_human_rights_web.pdf).

<sup>54</sup> Voir [https://www.imvoconvenanten.nl/?sc\\_lang=en](https://www.imvoconvenanten.nl/?sc_lang=en).

des entreprises, par exemple dans le secteur du textile et de l'habillement, le secteur bancaire, le secteur de l'or, le secteur des produits alimentaires et le secteur des assurances, ont été élaborées par un dialogue multipartite entre associations sectorielles, sociétés membres, l'État, les syndicats et des organisations de la société civile. Bien que l'évaluation des accords néerlandais ne soit pas encore disponible, globalement l'approche est innovante et pourrait être plus largement explorée. Les principaux facteurs de réussite comprennent un classement de référence par rapport aux Principes directeurs, des négociations multipartites pour établir une interprétation pratique commune des Principes directeurs, des ressources pour le renforcement des capacités, des mécanismes de suivi et d'exercice de la responsabilité et une approche associant le bâton et la carotte destinée aux entreprises qui initialement ignoraient la responsabilité d'entreprendre de respecter les droits de l'homme ou n'étaient pas disposées à l'exercer. Afin de s'attaquer à ce dernier aspect, les États peuvent adopter une politique plus énergique et pousser les organisations d'employeurs et les associations sectorielles nationales au dialogue.

## 2. Pressions des investisseurs

85. Les investisseurs peuvent grandement influencer l'adoption de méthodes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en en faisant un objectif à atteindre et en dialoguant avec les conseils d'administration et les dirigeants des entreprises dans lesquelles ils investissent.

86. Les investisseurs cherchent de plus en plus souvent à s'informer des politiques de droits de l'homme et de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs. Cette pratique a dépassé le stade de la niche de l'investissement socialement responsable et fait à présent partie d'une tendance plus générale, davantage soucieuse de gérer l'impact social des activités économiques et d'intégrer les considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans le processus ordinaire des décisions d'investissement. L'opinion se répand que l'intégration des risques pour les droits de l'homme ainsi qu'une diligence raisonnable et effective en la matière améliorent la gestion globale du risque – et sont bonnes pour les personnes comme pour les investissements.

87. Cette évolution est bienvenue, et le Groupe de travail se félicite des efforts d'initiatives comme Investor Alliance for Human Rights, une plateforme d'action collective qui associe des investisseurs institutionnels représentant 2 billions de dollars avec des instruments et des stratégies visant à promouvoir le respect des droits de l'homme dans les entreprises<sup>55</sup>. Le Groupe de travail trouve aussi encourageant l'alignement des Principes pour l'investissement responsable avec les Principes directeurs, que les premiers utilisent comme cadre de dialogue. Par exemple les Principes pour l'investissement responsable observent dans un rapport qu'en dialoguant avec les sociétés du secteur des industries extractives, « il est utile d'indiquer les bonnes pratiques dans les domaines de la gouvernance et de l'intégration des droits de l'homme, de l'évaluation des risques pour les droits de l'homme, du dialogue avec les parties prenantes et des mécanismes d'examen des griefs. Tous ces éléments tendent à devenir partie intégrante de ce qui constitue une bonne pratique dans le secteur des industries extractives »<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> Pour un aperçu de l'engagement des investisseurs en faveur des droits de l'homme, voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/WGSubmissions/2018/InvestorAlliance.pdf>.

<sup>56</sup> Principes pour un investissement responsable, « Human rights and the extractive industry: why engage, who to engage, how to engage », 2018.

88. Les Principes pour l'investissement responsable et les investisseurs voient aussi dans le Cadre de communication conforme aux Principes directeurs un instrument utile aux investisseurs pour mieux évaluer comment les entreprises comprennent et gèrent leurs impacts sur les droits de l'homme.

89. Un nombre croissant d'investisseurs admettent qu'ils ont une responsabilité propre de veiller au respect des droits de l'homme. Comme toute activité économique, les investisseurs peuvent causer ou aggraver des impacts défavorables et peuvent être liés à une quantité d'impacts défavorables sur les droits de l'homme par leurs investissements dans diverses industries, secteurs ou régions. Les Principes directeurs précisent que les investisseurs, dans le cadre de leur propre diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, devraient faire usage de leur influence pour tenter de prévenir et d'atténuer les impacts défavorables potentiels et effectifs.

90. Des initiatives visant à assister les investisseurs à évaluer les résultats des entreprises en matière de droits de l'homme<sup>57</sup> et à intégrer ces évaluations dans celles faites par les organismes qui mesurent les facteurs environnementaux, sociaux, de la gouvernance et de la viabilité, contribuent à alimenter cette tendance. Pour l'avenir, le Groupe de travail encourage des efforts supplémentaires pour :

a) Déployer à grande échelle le dialogue et l'intégration de la gestion des risques pour les droits de l'homme dans la pratique ordinaire des décisions d'investissement et des évaluations environnementales, sociales et de gouvernance, en s'appuyant sur les évolutions récentes de l'intégration de la gestion du risque environnemental dans la pratique de l'investissement, qui s'est produite bien plus vite<sup>58</sup> ;

b) Tirer parti de l'évolution des obligations environnementales, sociales et de gouvernance fixées par les marchés boursiers, qui se produit dans de nombreuses juridictions, y compris sur les marchés émergents<sup>59</sup>, pour intégrer systématiquement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans ces obligations. L'Initiative des bourses pour un investissement durable pourrait grandement contribuer à ces efforts ;

c) Impliquer les investisseurs et les bourses dans les processus des plans d'action nationaux ;

d) Promouvoir systématiquement les Principes directeurs au titre de norme reconnue mondialement comme complément des orientations de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises pour les investisseurs institutionnels ;

e) Promouvoir la coordination et l'uniformité d'interprétation parmi les investisseurs, les agences de notation et les chercheurs dans les domaines de l'environnement des sciences sociales et de la gouvernance afin d'élaborer des approches plus cohérentes qui : a) permettent une meilleure compréhension de la gestion pratique par les entreprises des impacts sur les droits de l'homme, et b) encouragent une diligence raisonnable plus effective que les approches du type « cochez la case » et les attitudes stéréotypées ;

<sup>57</sup> Voir par exemple Corporate Human Rights Benchmark and the Guiding Principles Reporting Framework.

<sup>58</sup> Voir <https://www.unpri.org/academic-research/a-just-transition-integrating-the-social-dimension-into-climate-strategies/3202.article>.

<sup>59</sup> Voir [https://www.shiftproject.org/media/resources/docs/Shift\\_updatecorplawproject\\_2013.pdf](https://www.shiftproject.org/media/resources/docs/Shift_updatecorplawproject_2013.pdf).

f) Inciter les investisseurs à comprendre que la fonction de la gestion des risques pour les droits de l'homme est de prévenir et d'éliminer les risques pour les personnes – et non pour les investissements.

91. Les progrès dans ce domaine devraient aussi être appuyés par des efforts pour élaborer de meilleurs indicateurs et critères d'évaluation des résultats de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le Groupe de travail se félicite des efforts en cours pour résoudre ce problème, notamment :

a) Les travaux de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance pour s'aligner sur les Principes directeurs, notamment la modification il y a quelques années de sa définition du concept d'importance relative pour incorporer le concept des impacts et l'aligner avec les Principes. L'Initiative a établi un comité technique sur la communication d'informations sur les droits de l'homme afin d'étudier comment poursuivre l'alignement, entre autres comment communiquer au mieux les méthodes de diligence raisonnable des entreprises. Du fait que l'Initiative offre le cadre de communication non financière le plus largement utilisé, ce processus est très prometteur ;

b) Explorer la relation étroite entre la communication intégrée et la communication conforme aux Principes directeurs<sup>60</sup> ;

c) Un projet de l'organisation sans but lucratif Shift, en partenariat avec le Centre pour les droits de l'homme de l'Université de Pretoria, le Centre de responsabilité sociale des entreprises de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN CSR Network) et l'Institute for Human Rights and Business de Pologne, pour élaborer de meilleures façons d'utiliser l'information, les critères et les indicateurs pour évaluer le respect des entreprises pour les droits de l'homme<sup>61</sup>.

## V. Conclusions et recommandations

### A. Conclusions

92. **La pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est devenue le comportement normal attendu de toutes les entreprises. Un petit groupe de premiers pratiquants a montré la voie et les bonnes pratiques se répandent. Des efforts considérables restent toutefois nécessaires, car dans le monde la majorité des entreprises n'ont pas connaissance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou ne peuvent ou ne veulent la mettre en œuvre comme elles y sont tenues pour s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. À l'avenir, le problème fondamental va consister à répandre à grande échelle les bonnes pratiques qui apparaissent et à combler les lacunes qui subsistent. Cela exigera des efforts concertés de tous les acteurs. D'après les faits observés concernant les facteurs les plus susceptibles de modifier la pratique des entreprises au-delà des premiers adeptes, les investisseurs et les États ont un important rôle à jouer. Il relève de la responsabilité des États, en particulier, de remédier aux défaillances du marché et de la gouvernance.**

<sup>60</sup> Voir <https://www.ungpreporting.org/resources/the-ungp-reporting-framework-and-integrated-reporting/>.

<sup>61</sup> Voir <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/valuing-respect/>.

## **B. Recommandations**

93. Le Groupe de travail recommande aux États d'utiliser de tous les moyens disponibles pour remédier aux défaillances du marché et aux lacunes en matière de gouvernance afin de faire de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme parmi les entreprises une norme, et d'assurer l'alignement avec les Principes directeurs, notamment en :

a) Utilisant la législation pour créer des incitations à exercer la diligence raisonnable, y compris par des obligations légales, tout en tenant compte des éléments propres à promouvoir une mise en œuvre effective par les entreprises et à favoriser des conditions d'activité uniformes ;

b) Tirant parti de leur qualité d'acteurs économiques pour faire progresser la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment en l'intégrant dans le fonctionnement des entreprises d'État et des organismes de promotion du commerce et de l'investissement, ainsi que dans les procédures de passation des marchés publics ;

c) Favorisant une plus grande cohérence des politiques au sein des administrations publiques, notamment en adoptant ou en renforçant la mise en œuvre de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;

d) Offrant aux entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, des orientations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme adaptées aux contextes locaux ;

e) Favorisant l'établissement de plateformes multipartites permettant de promouvoir le dialogue sur les risques pour les droits de l'homme liés aux entreprises, les moyens de les éliminer et de renforcer le suivi et la responsabilité, notamment au niveau des secteurs.

94. Le Groupe de travail recommande :

a) Que les entreprises qui ont déjà adopté des politiques et procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme basées sur les Principes directeurs continuent sur cette voie et cherchent en permanence à améliorer leurs méthodes en dialoguant avec les parties prenantes, les organisations de la société civile, les défenseurs des droits de l'homme et les syndicats ainsi qu'en pratiquant la transparence quant à la gestion des impacts potentiels et effectifs ;

b) Que les entreprises qui n'ont pas encore mis en œuvre de méthodes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme commencent immédiatement à le faire, notamment en évaluant leurs impacts potentiels et effectifs sur les droits de l'homme, en déterminant les éventuelles insuffisances des procédures existantes et en élaborant un plan d'action visant à mettre en place des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour leurs propres activités et chaînes de valeur, conformément aux Principes directeurs, notamment en s'inspirant des bonnes pratiques naissantes dans leur propre branche d'industrie ainsi que dans d'autres secteurs ;

c) Que les entreprises réfléchissent à des stratégies leur permettant d'exercer une influence collective, en particulier pour faire face à des problèmes systémiques liés aux droits de l'homme.

95. Le Groupe de travail recommande que les entités des milieux de l'investissement mettent en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre de leur propre responsabilité, conformément aux Principes directeurs, exigent de façon plus systématique que les sociétés dans lesquelles elles investissent appliquent effectivement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et se coordonnent avec d'autres organisations et plateformes pour veiller à la conformité et assurer un véritable dialogue avec les entreprises.

---