



# **Orientations sur les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**

---

**Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme**

**Publié par:**

Le Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises  
et les droits de l'homme

Contact: [wg-business@ohchr.org](mailto:wg-business@ohchr.org)

Genève, Novembre 2016

## Résumé

Les orientations données par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (Groupe de travail) fournissent des recommandations quant à l'élaboration, la mise en œuvre et l'actualisation des Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PAN).

Ce document vise à servir de guide de référence à toutes les parties prenantes concernées par le processus d'élaboration des PAN. Il a été établi en sachant qu'il n'existe pas d'approche unique en matière de PAN. Le PAN peut être un document indépendant ou être intégré à d'autres cadres pertinents.

## Définition et critères essentiels

Dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, un PAN se définit comme étant une «stratégie d'action publique évolutive élaborée par un État pour protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives des entreprises conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs). Le Groupe de travail considère qu'il existe quatre critères essentiels indispensables pour mettre en place des PAN efficaces.

Premièrement, les PAN doivent être établis en tenant compte des Principes directeurs. En tant qu'instrument devant permettre la mise en œuvre des Principes directeurs, les PAN doivent refléter de manière suffisante les obligations d'un État dans le cadre du droit international des droits de l'homme, afin de protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives liées aux entreprises et fournir des voies de recours efficaces. Un PAN doit, en outre, promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, notamment par le biais du principe de diligence raisonnable et des mesures prises par les entreprises pour permettre l'accès aux voies de recours. Les PAN doivent également reposer sur les principes fondamentaux des droits de l'homme que sont la non-discrimination et l'égalité.

Deuxièmement, les PAN doivent être adaptés au contexte particulier et combattre les abus effectifs ou potentiel sur les droits de l'homme liés aux entreprises. Ceux-ci incluent les incidences négatives se déroulant sur le territoire du pays et/ou sous sa juridiction, ainsi que les incidences négatives liées aux activités des entreprises en dehors

de la juridiction du pays. Par ailleurs, les gouvernements doivent prendre des mesures ciblées et réalistes dans le but de prévenir au mieux ces atteintes aux droits de l'homme et d'y remédier.

Troisièmement, les PAN doivent être élaborés dans le cadre d'un processus inclusif et transparent. Les parties prenantes pertinentes doivent pouvoir participer à l'élaboration et à l'actualisation du PAN et leurs points de vue doivent être pris en compte. Il est important que les informations soient partagées de manière transparente à chaque étape du processus.

Enfin, le processus du PAN doit être régulièrement révisé et actualisé. Il doit s'adapter aux contextes évolutifs et optimiser les progrès accomplis.

## Orientations sur le processus d'élaboration d'un PAN

Le Groupe de travail recommande vivement aux gouvernements de suivre un processus constitué de cinq phases et de quinze étapes. Les phases de 1 à 3 décrivent l'élaboration d'un premier PAN. Les phases 4 et 5 sont consacrées au cycle continu de mise en œuvre, de suivi et d'actualisation des versions successives du PAN.

### Phase 1 : Lancement

1. Rechercher un engagement formel du gouvernement et le rendre public
2. Créer un cadre favorisant une collaboration transversale et nommer une équipe de direction
3. Créer un cadre favorisant l'engagement d'acteurs non gouvernementaux
4. Élaborer et publier un plan de travail et affecter les ressources appropriées.

### Phase 2 : Évaluation et consultation

5. Prendre connaissance des incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises
6. Identifier les lacunes existantes dans la mise en œuvre des Principes directeurs par les États et les entreprises
7. Consulter les parties prenantes et identifier les priorités

### Phase 3 : Rédaction d'un premier PAN

8. Rédiger le projet de PAN
9. Consulter les parties prenantes sur le projet de PAN
10. Finaliser et initier le premier PAN

#### Phase 4 : Mise en œuvre

11. Mettre en œuvre les mesures prises et poursuivre la collaboration transversale
12. Veiller au suivi de toutes les parties prenantes

#### Phase 5 : Actualisation

13. Évaluer les effets du PAN précédent et identifier les lacunes
14. Consulter les parties prenantes et identifier les priorités
15. Actualiser le PAN, consulter les acteurs concernés, finaliser et lancer le PAN actualisé

### Orientations sur le contenu du PAN

#### Structure générale et contenu

Tout en reconnaissant qu'il n'existe pas une approche unique pour les PAN. Le Groupe de travail recommande vivement aux gouvernements de structurer leur PAN sur la base des quatre parties suivantes.

Dans une partie d'introduction, les gouvernements doivent s'engager à protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Ils doivent également déclarer expressément qu'ils attendent de toutes les entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs, notamment en mettant en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et en assurant l'accès à des voies de recours en cas d'abus. Les gouvernements doivent, par conséquent, indiquer l'importance des politiques et activités définies dans le PAN, ainsi que l'importance de la mise en œuvre de la responsabilité incombant aux entreprises afin de respecter les droits de l'homme.

Une deuxième partie doit fournir le contexte. Les gouvernements pourraient intégrer une courte introduction sur les Principes directeurs, clarifier la relation entre le PAN et d'autres stratégies politiques des gouvernements, comme les droits de l'homme, le développement, la responsabilité sociale corporative (RSC) ou les normes relatives au travail et également définir les principaux enjeux en matière d'entreprises et de droits de l'homme.

Dans une troisième partie, les gouvernements doivent indiquer clairement leurs priorités dans leur lutte contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises et aborder des activités actuelles et planifiées pour les Principes directeurs s'appliquant aux États (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31). Pour chaque activité

planifiée, les gouvernements doivent clarifier les modalités de mise en œuvre en incluant les responsabilités précises des organismes concernés, un calendrier et des indicateurs pour évaluer la performance du PAN. (voir Annexe II)

Dans une quatrième partie, les gouvernements doivent préciser les modalités de suivi et d'actualisation, ce qui pourrait inclure la création d'un groupe de suivi multipartite capable de réceptionner et de commenter les comptes rendus réguliers des gouvernements. Les gouvernements doivent en outre fixer une date pour la prochaine actualisation du PAN et identifier les mécanismes pour mesurer les progrès. (voir Annexe I)

#### Principes sous-jacents de la réponse des gouvernements

La troisième partie de la structure du PAN proposée, qui définit la réponse des gouvernements aux incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises, est la partie principale du PAN. Le Groupe de travail recommande aux gouvernements de suivre quatre principes sous-jacents lorsqu'ils identifient leurs engagements.

Premièrement, tous les engagements figurant dans le PAN et le plan général doivent avoir pour objectif de prévenir et limiter les incidences négatives, actuelles et potentielles, ainsi que d'y remédier. Si les gouvernements ont besoin d'établir des priorités, ils devront choisir les actions pour prévenir et réparer les violations les plus importantes en termes d'ampleur, de portée et de caractère irrémédiable. Ils devront aussi sélectionner celles pour lesquelles ils ont le plus d'influence pour modifier la situation sur le terrain.

Deuxièmement, les Principes directeurs doivent servir à identifier *comment* combattre ces incidences négatives. Les gouvernements doivent s'appuyer sur les piliers I et III des Principes directeurs s'appliquant aux États lorsqu'ils définiront leur stratégie et leurs mesures concrètes pour lutter contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Au moment de détailler leurs mesures, les gouvernements devraient également faire référence aux piliers II et III des Principes directeurs luttant pour la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Ils doivent surtout promouvoir le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme fil conducteur assurant la cohérence des activités des gouvernements. L'Annexe III de ce document fournit une liste non exhaustive de difficultés à prendre en considération par rapport à chacun des Principes directeurs.

Troisièmement, les gouvernements doivent définir un « assortiment judicieux » de mesures, qu'elles soient contraignantes ou volontaires, internationales ou nationales. Le fait de définir un « assortiment judicieux » signifie que les gouvernements respectent toutes leurs obligations légales et prennent en considération toutes les mesures possibles pour combattre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Les gouvernements devraient alors identifier les engagements les plus efficaces pour améliorer la protection des individus et des communautés, ainsi que pour fournir des voies de recours à ceux et celles affecté(e)s par ces incidences négatives.

Quatrièmement, les gouvernements doivent prendre en compte les différents effets sur les femmes ou les hommes, et sur les filles et les garçons, et veiller à ce que les mesures définies dans leur PAN permettent de prévenir et de limiter de manière efficace ces incidences négatives, ainsi que d'y remédier.

Le Groupe de travail encourage vivement les représentants des gouvernements à suivre les recommandations présentes dans ce document lorsqu'ils s'engagent dans les processus de PAN. Les acteurs non gouvernementaux, incluant les entités commerciales et les associations commerciales, devraient inviter les gouvernements à élaborer des PAN conformément aux présentes orientations et, le cas échéant, soutenir les initiatives des Gouvernements d'élaborer des PAN en offrant des opportunités de renforcement de capacités pour toutes les parties prenantes. Les acteurs non gouvernementaux peuvent aussi contribuer au développement des PAN en initiant des études de recherche qui pourraient alimenter l'étude de base pour les PAN. Ils devraient chercher à tenir les gouvernements responsables en cas de dérives injustifiées par rapport aux recommandations définies dans ce document.

# Table des matières

---

<b>Résumé</b>	<b>i</b>
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
Contexte	1
Utilité des Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises aux droits de l'homme	1
Objectifs du guide	2
Structure du guide	2
<b>2. Définition et critères essentiels des PAN</b>	<b>3</b>
Les Principes directeurs comme fondements des PAN	3
Répondre aux enjeux propres au contexte national	4
Inclusion et transparence	4
Un processus continu de révision et d'actualisation régulières	5
<b>3. Orientations sur le processus d'élaboration d'un PAN</b>	<b>6</b>
Phase 1 : Lancement	6
Phase 2 : Évaluation et consultation	7
Phase 3 : Rédaction d'un premier PAN	9
Phase 4 : Mise en œuvre	10
Phase 5 : Actualisation	11
<b>4. Orientations sur le contenu des PAN</b>	<b>12</b>
4.1 Structure générale et contenu	12
4.2 Principes sous-jacents de la réponse du gouvernement	13
<b>5. Conclusion</b>	<b>15</b>
<b>Annexe I : Modèle de table des matières pour les PAN</b>	<b>16</b>
<b>Annexe II : Modèle de structure pour la compilation de mesures</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>Annexe III : Liste non exhaustive de difficultés à intégrer aux PAN</b>	<b>18</b>

# 1. Introduction

---

Le Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (Groupe de travail) a été chargé par le Conseil des droits de l'homme de promouvoir la mise en œuvre efficace et totale des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs)<sup>1</sup>. Le Groupe de travail estime que les Plans d'action nationaux (PAN) peuvent constituer un moyen important de promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs.

Ce document est un ensemble d'orientations élaborées par le Groupe de travail sur les PAN<sup>2</sup>. Il fournit des recommandations à toutes les parties prenantes concernées sur les aspects des PAN liés au processus et au contenu.

## Contexte

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs. Ainsi, les États ont signé un engagement commun très fort afin de combattre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Les Principes directeurs sont le résultat d'un processus consultatif de six ans entre les États, les entreprises et la société civile, dirigé par l'ancien Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies, John Ruggie.

Les Principes directeurs constituent un cadre fiable qui clarifie et détaille les obligations des États et les responsabilités incombant aux entreprises dans leur lutte contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Les Principes directeurs reposent sur trois piliers :

- Le pilier I clarifie l'obligation légale incombant aux États de protéger les individus des incidences négatives liées aux entreprises qui portent atteinte aux droits de l'homme. Il défi-

nit également un ensemble de principes opérationnels pour permettre aux États de remplir cette obligation ;

- Le pilier II identifie la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme et décrit une procédure de diligence raisonnable pour mettre en application cette responsabilité ; et
- Le pilier III souligne et insiste sur la nécessité de mieux assurer l'accès à des voies de recours pour les victimes, en tant que responsabilité commune des États et des entreprises.

Les Principes directeurs ont été largement soutenus par les États, le secteur privé et la société civile. Ils sont devenus un point de référence central pour prévenir et limiter les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits de l'homme, ainsi que pour y remédier. Une fois que les Principes directeurs ont été approuvés par les États au Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail et d'autres acteurs ont invité les gouvernements à s'engager dans un processus d'élaboration de PAN afin de mettre en œuvre les Principes directeurs<sup>3</sup>. Un nombre croissant d'États sur plusieurs continents ont fait un premier pas pour s'engager dans un tel processus et d'autres ont exprimé leur intention de s'y impliquer. Un groupe d'États ont publié leurs PAN en fin 2016<sup>4</sup>.

## Utilité des Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Le Groupe de travail considère que les PAN et leur processus d'élaboration peuvent servir :

- À assurer une meilleure coordination et une meilleure cohérence au sein du gouvernement dans le domaine des politiques publiques liées aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- À établir un processus inclusif afin d'identifier les priorités nationales ainsi que les mesures et actions politiques ;
- À assurer la transparence et la prévisibilité pour les acteurs nationaux et internationaux concernés ;

---

<sup>1</sup> A/HRC/17/31

<sup>2</sup> Ceci est la version finale des orientations relatives aux PAN du Groupe de travail. Il s'agit d'une version actualisée de l'édition 2.0 sortie en novembre 2015. Une première version de ce document d'orientation a été publiée en décembre 2014.

<sup>3</sup> Lors de la vingt-troisième session du Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail a présenté son rapport et

a invité les États à « envisager d'élaborer un plan d'action national » (A/HRC/23/32, p. 22). En outre, lors de sa septième session en février 2014, le Groupe de travail a défini une feuille de route de ses activités afin de promouvoir les plans d'action nationaux (A/HRC/WG.12/7/1).

<sup>4</sup> La liste du Groupe de travail sur les PAN est consultable ici : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>

- À établir un processus pour le suivi, la quantification et l'évaluation continue de la mise en œuvre ;
- À créer une plate-forme pour un dialogue multipartite continu ; et
- À créer un cadre à la fois commun et flexible qui facilite la coopération internationale, la coordination ainsi que les échanges de bonnes pratiques et d'enseignements tirés.<sup>5</sup>

## Objectifs du guide

Ce guide clarifie la vision du Groupe de travail sur la façon dont les États devraient organiser l'élaboration, le contenu et la mise en œuvre des versions successives de leur PAN. Ses objectifs généraux sont :

- 1) De promouvoir l'efficacité du processus d'élaboration du PAN dans le but de prévenir, limiter et réparer les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises et d'améliorer l'accès aux voies de recours ; et
- 2) D'encourager un plus grand nombre d'États, d'acteurs de la société civile et d'entreprises à élaborer et soutenir un tel processus.

Ce document a été établi en sachant qu'il n'existe pas d'approche unique en matière d'élaboration des PAN. Il ne donne pas d'ordre strict sur la façon d'élaborer un PAN ou sur le contenu d'un PAN. Au contraire, il fournit des recommandations sur les aspects liés au processus et au contenu à prendre en compte, et ce, en fonction du contexte national dans lequel les PAN sont élaborés.

Ce document est un instrument pratique ayant pour but d'être utilisé par toutes les parties prenantes concernées par le processus d'élaboration d'un PAN. Il cherche à guider et assister les institutions gouvernementales en charge de l'élaboration et de la formulation d'un PAN. Il sert aussi de modèle de référence pour permettre aux autres acteurs de mesurer l'action des gouvernements.

Il est important de noter que les obligations et responsabilités qui incombent aux États et aux entreprises dans le cadre des Principes directeurs existent indépendamment des PAN. Il est également important que ce document et les PAN ne soient pas lus de façon à nuire aux termes des Principes directeurs ou pour à retarder leur mise en œuvre par les États ou les entreprises.

Ce document consolide les enseignements tirés par le Groupe de travail lors de l'exécution de son mandat, notamment en observant et soutenant l'élaboration des PAN dans différents pays. Il est en outre enrichi de multiples consultations organisées par le Groupe de travail avec divers acteurs issus de différentes régions du monde et des réponses reçues par le Groupe de travail lors de l'appel à soumission de contributions écrites sur la version 2.0 de ce Guide<sup>6</sup>. Ce guide est un « document vivant » qui est actualisé de manière régulière par le Groupe de travail quand il s'en avère nécessaire.

## Structure de ce guide

Ce document est structuré de la façon suivante. La section 2 présente la définition d'un PAN et les quatre critères que le Groupe de travail considère comme essentiels dans le processus d'élaboration d'un PAN efficace. La section 3 fournit des orientations sur le processus d'élaboration d'un PAN. Ce processus d'élaboration se divise

<sup>5</sup> Ces facteurs ont aussi été mis en lumière par les gouvernements dans leurs réponses au sondage du Groupe de travail de 2016 envoyé aux États qui ciblait le rôle et l'utilité des PAN,

<sup>6</sup> Ces consultations incluent 1) une consultation ouverte et un atelier d'experts organisés à Genève en février et mai 2014, 2) une consultation en ligne sur les éléments de fond devant figurer dans un plan d'action national, 3) un questionnaire adressé aux États, et 4) des recherches et

entretiens secondaires menés avec d'autres institutions indépendantes ou universitaires, en collaboration avec le Centre for Applied Legal Studies à la Witwatersrand School of Law (CALS) et la Singapore Management University School of Law (SMU). Par ailleurs, le Groupe de travail a pu établir un état des lieux à la suite de sa participation à des consultations organisées par la Table ronde internationale sur la responsabilité des entreprises (ICAR) et l'Institut danois des droits de l'homme (DIHR) dans le cadre de leur projet d'élaboration de PAN.



### Lien entre les PAN avec les autres stratégies gouvernementales

- Les PAN peuvent, en totalité ou en partie, être intégrés dans des stratégies gouvernementales connexes qui ont une portée plus large que la question des entreprises et des droits de l'homme. De telles stratégies peuvent inclure des plans de développement, des plans d'action nationaux sur les droits de l'homme, des droits du travail ou des stratégies de RSC.
- En outre, les PAN devraient eux-mêmes s'appuyer sur des stratégies gouvernementales connexes qui traitent d'éléments spécifiques des entreprises et des droits de l'homme. Ces stratégies peuvent inclure des plans d'action liés aux conventions de l'OIT (par exemple, sur l'abolition du travail des enfants, le travail forcé, les personnes handicapées, la liberté d'association ou la sécurité et la santé au travail); des plans concernant des initiatives multipartites telles que les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, ou des stratégies sur la protection des défenseurs des droits de l'homme.

## 2. Définition et critères essentiels des PAN

---

Les PAN sont des stratégies politiques gouvernementales qui exposent l'orientation stratégique et les activités concrètes définies pour résoudre un problème politique particulier. Pour le Groupe de travail, dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, un PAN se définit comme étant

***Une stratégie d'action publique évolutive élaborée par un État pour protéger les droits de l'homme des incidences négatives des entreprises conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.***

Normalement, le Groupe de travail recommande d'élaborer des PAN relatifs aux entreprises et

en cinq phases et, pour chaque phase, le document présente un ensemble d'étapes pratiques à suivre. La section 4 fournit des recommandations générales sur les éléments à faire figurer dans un PAN. L'Annexe I propose un exemple de table des matières annoté pour les PAN. L'Annexe II propose un exemple de structure pour la compilation des mesures définies et leurs modalités de mise en œuvre. L'Annexe III fournit une liste non exhaustive de mesures à prendre en compte lors de la formulation d'un PAN.

aux droits de l'homme autonomes. Il reconnaît toutefois qu'il serait plus utile, dans le cadre de contextes nationaux particuliers, de commencer et placer le PAN dans le cadre d'autres stratégies gouvernementales comme celles axées sur le développement économique, les droits de l'homme, le droit du travail ou la RSC. Dans tous les cas, les gouvernements devraient garantir que les PAN soient conformes aux critères essentiels exposés dans ce Guide avec leurs obligations légales au niveau nationale et internationale.

Le Groupe de travail considère qu'il existe quatre critères essentiels indispensables pour mettre en place un PAN efficace. Il doit 1) être établi sur la base des Principes directeurs, 2) être adapté aux enjeux propres au contexte national, 3) être élaboré par le biais d'un processus inclusif et transparent, et 4) être révisé et actualisé de manière régulière.

### Les Principes directeurs comme fondements des PAN

Un PAN est un instrument élaboré pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Un PAN doit

s'inscrire dans le prolongement des Principes directeurs et se baser sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme. Il doit aussi tenir compte de la complémentarité et de l'interdépendance des obligations des États et des responsabilités incombant aux entreprises dans le but de prévenir et de limiter les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises, ainsi que d'y remédier.

En tant que stratégies de politiques publiques, les PAN devraient, en premier lieu, apporter des réponses à la manière dont les États entendent respecter leurs obligations relatives aux droits de l'homme. En s'acquittant de leur responsabilité de protéger les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs, les États devront également clarifier la manière dont ils attendent que les entreprises s'acquittent de leurs responsabilités au titre des deuxième et troisième piliers. Ils devront en outre déterminer des activités au moyen desquelles les gouvernements soutiennent, favorisent, encouragent et incitent les entreprises à respecter les droits de l'homme. Les Principes directeurs peuvent garantir que les entreprises soient tenues de respecter les mêmes normes à l'échelle nationale, par le biais de divers instruments politiques et réglementaires, et à l'échelle internationale, d'un pays à l'autre.

Conformément aux Principes directeurs, les PAN doivent reposer sur les principes fondateurs des droits de l'homme que sont la non-discrimination et l'égalité. Ainsi, il est particulièrement important d'identifier et de résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les individus et groupes potentiellement vulnérables ou marginalisés, notamment en prenant en compte des impacts différentiels basés sur le genre.

#### **Comment les États doivent-ils garantir que le NAP soit fondé sur les Principes directeurs ?**

- Mener des activités de renforcement des capacités sur les Principes directeurs au sein du gouvernement, (voir section 3, étape 1).
- Identifier les lacunes dans les résultats des États et des entreprises sur la base des Principes directeurs (voir section 3, étapes 6 et 13).
- Considérer les Principes directeurs comme l'instrument d'orientation, accompagné des instruments normatifs internationaux, quand ils identifient et décident quant aux mesures appropriées afin de lutter contre les lacunes en matière de protection (voir section 4.2 et Annexe III).

#### **Répondre aux enjeux propres au contexte national**

Même si tous les PAN auront une base commune afin d'être conformes aux Principes directeurs et aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, une approche unique ne pourra être adoptée. Chaque PAN doit tenir compte des priorités matérielles en fonction du contexte national. Par exemple, les pays qui accueillent de nombreuses entreprises multinationales sont appelés à axer leur mise en œuvre sur un ensemble de questions et mesures différentes de ceux où les entreprises ont leur siège dans le même pays. De même, un pays peut mettre un accent particulier sur certains secteurs s'ils revêtent une importance particulière pour son économie.

Les PAN, de même que leur processus d'élaboration et d'actualisation, doivent également s'adapter à la capacité de chaque État et aux contextes culturel et historique. Il est important qu'ils définissent des actions ciblées et réalistes pour être les plus efficaces possible afin de prévenir, atténuer et remédier les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises.

#### **Comment les États doivent-ils identifier les actions prioritaires à mener en fonction du contexte national ?**

- Identifier et localiser les effets néfastes sur les droits de l'homme causés aussi bien sur le territoire national qu'à l'étranger par des entreprises dont le siège se trouve dans le pays (voir section 3, étapes 5 et 13).
- Mener et actualiser une évaluation de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États et les entreprises, y compris l'application de lois existantes, de réglementations et d'initiatives volontaires (voir section 3, étapes 6 et 13).
- Se concentrer sur répondre aux incidences concrètes quand ils rédigent le document (voir section 4.2.)

#### **Inclusion et transparence**

Le processus d'élaboration de PAN, qui inclut l'élaboration, le suivi et l'actualisation, doit être inclusif et transparent, et prendre en compte les points de vue et les besoins des individus ou des groupes susceptibles d'être affectés et autres parties prenantes concernées. Cela est primordial pour permettre une approche compatible avec les droits de l'homme. Quant au degré de participation des parties prenantes concernées à

l'élaboration du PAN, il déterminera notamment la légitimité et l'efficacité d'un PAN.

Les parties prenantes sont largement au fait des problèmes qui se posent et des solutions potentiellement efficaces dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Leur rôle est crucial pour garantir la mise en œuvre efficace des engagements formulés dans les PAN. En incluant les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, le processus d'élaboration de PAN peut servir de plateforme centrale pour des échanges et des coordinations multipartites par rapport à l'obligation des États de protéger les droits de l'homme et à la mise en œuvre des Principes directeurs de manière plus générale.

Les parties prenantes invitées à participer à l'élaboration de PAN devraient comprendre les institutions nationales des droits de l'homme, les représentants d'entreprises, les syndicats, les organisations de la société civile, ainsi que les représentants de groupes de population particulièrement exposés ou affectés par des abus des droits de l'homme liés aux entreprises comme les enfants, les femmes, les autochtones, les minorités ethniques et les personnes présentant un handicap. Les individus victimes des incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises ou les acteurs représentant avec légitimité leurs points de vue devraient être, autant que possible, intégrés au processus.

#### **Comment les États doivent-ils assurer l'inclusion et la transparence ?**

- Impliquer autant d'organismes publics que possible et créer un cadre qui favorise des échanges (voir section 3, étapes 1 et 4), notamment en se fondant sur les plateformes nationales existantes.
- Consulter et prendre en considération les points de vue d'acteurs non gouvernementaux tout au long du processus d'élaboration, de suivi et d'actualisation du/des

PAN (voir section 3, étapes 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 14 et 15).

- Établir et actualiser un calendrier précis pour le processus d'élaboration de PAN (voir section 3, étape 4).
- Partager de manière régulière les informations et les résultats des évaluations et des consultations avec l'ensemble des parties prenantes concernées (voir section 3, étapes 4, 5, 6 et 13).

#### **Un processus continu de révision et d'actualisation régulières**

Le processus d'élaboration de PAN doit être une activité continue et non ponctuelle. Lors de l'élaboration d'un premier PAN, les États peuvent éprouver le besoin de donner la priorité à certains domaines par rapport à d'autres. Il est par conséquent peu probable qu'un premier PAN puisse lutter efficacement contre toutes les difficultés relatives aux entreprises et aux droits de l'homme dans un État. Les gouvernements doivent optimiser les efforts et les progrès accomplis en révisant, en mesurant l'effectivité et en actualisant régulièrement leur PAN. Ces actualisations devraient aussi prendre en compte les incidences négatives effectives et potentielles sur les droits de l'homme liées aux entreprises, de même que le cadre réglementaire international.

#### **Comment les États peuvent-ils assurer une continuité ?**

- S'engager dans un processus ouvert dès les premières étapes du processus (voir section 3, étape 1).
- Indiquer de manière explicite dans le PAN lorsque le PAN existant sera actualisé (voir section 4.1 et Annexe I).
- Fournir un calendrier précis pour la mise en œuvre des actions définies dans le PAN et pour la mesure des progrès (voir section 4.1 et Annexe II).

### 3. Orientations sur le processus d'élaboration d'un PAN

---

Le Groupe de travail estime que le processus grâce auquel un PAN est élaboré, mis en œuvre et actualisé est aussi important que le contenu dudit PAN<sup>7</sup>. Cette partie apporte des orientations sur l'organisation du processus de PAN. Elle se divise en cinq phases : 1) lancement, 2) évaluation et consultation, 3) rédaction d'un premier PAN, 4) mise en œuvre, et 5) actualisation. Tandis que les trois premières phases décrivent l'élaboration d'un premier PAN, les deux dernières sont consacrées au cycle continu de mise en œuvre et d'actualisation des versions successives du PAN.

Pour chacune des phases, des recommandations et des exemples choisis de pratiques gouvernementales sont présentés. Les étapes sont indiquées à titre de recommandations et de bonnes pratiques. Au total, les 15 étapes fournissent un modèle que le Groupe de travail recommande aux États de suivre. Il revient aux acteurs concernés de se mettre d'accord sur les écarts potentiels tolérés par rapport au processus recommandé en fonction des particularités du contexte national.

#### Phase 1 : Lancement

La première phase équivaut aux premiers pas vers le lancement du processus d'élaboration de PAN. Dans de nombreux pays, l'impulsion pour l'élaboration d'un PAN est donnée par des organisations de la société civile, institutions nationales des droits de l'homme (INDH) ou des organismes publics individuels. C'est donc normal qu'un petit nombre d'organes gouvernementales et/ou non gouvernementales prennent l'initiative de l'élaboration d'un PAN.

À l'issue de la première phase, les modalités de base quant à l'élaboration d'un premier PAN devraient être explicites et rendues publiques. La coopération des organismes publics concernés devrait être aussi étendue que possible et il est nécessaire que ceux-ci tombent d'accord sur le

travail à accomplir. Les acteurs non gouvernementaux concernés devraient savoir ce que le gouvernement attend d'eux et inversement.

#### Étapes à suivre :

##### 1) Chercher à obtenir un engagement formel du gouvernement en faveur d'un processus d'élaboration de PAN

La première étape dans un processus d'élaboration de PAN consiste à obtenir du gouvernement un engagement formel en faveur d'un processus ouvert de PAN. Pour y parvenir, les représentants des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, incluant des représentants d'entreprises, qui sont soucieux de s'impliquer dans le lancement d'un tel processus devraient identifier les ministères et organismes concernés à inclure dans le processus. A ce stade, c'est utile d'être conscient que le Gouvernement peut déjà être engagé avec une ou plusieurs stratégies et activités politiques qui peuvent être la base pour l'élaboration d'un PAN pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Parmi ces organes, l'on pourrait intégrer ceux qui sont en charge des droits de l'homme, du travail, de RSC, du commerce et des industries, du développement ou des affaires sociales.

Une fois identifiés, la prise conscience et la connaissance relative aux questions d'entreprises et de droits de l'homme doivent être renforcées parmi les représentants des ministères et organismes publics concernés. Cela peut se traduire par les efforts fournis par des organisations de la société civile ou par une INDH afin de former les parties prenantes en matière de responsabilités des entreprises concernant les droits de l'homme et identifier et publier des preuves concernant les difficultés et les lacunes de l'Etat dans la mise en œuvre de ses obligations en matière d'entreprises et droits de l'homme en accord avec le droit international relatif aux droits de l'homme. En ce qui concerne les organismes publics souhaitant prendre part au lancement d'un processus d'élaboration de PAN, il leur est recommandé d'organiser des échanges internes ou des ateliers, de soutenir des recherches pertinentes, ou d'organiser des conférences pu-

---

<sup>7</sup> Cette opinion a aussi été mis en lumière par de nombreux Etats qui ont répondu au sondage de 2016 du Groupe de travail adressé aux Etats.

bliques sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment sur l'élaboration d'un PAN.

Le Groupe de travail apprécierait d'être informé de la décision de lancer un processus d'élaboration de PAN<sup>8</sup>.

## 2) Créer un cadre favorisant une collaboration transversale et nommer une direction

Une fois que le gouvernement (ou un ministère en particulier, selon le cas) s'est formellement engagé en faveur d'un processus d'élaboration de PAN, il devrait mettre en place un cadre pour favoriser la coordination et une communication régulière entre les organismes publics concernés. Une option possible consiste à créer un groupe de travail intergouvernemental et interdépartemental transversal formel au sein duquel se déroule le travail d'élaboration de PAN.

Un ou plusieurs organismes publics devraient être désignés pour diriger le processus. Le mandat de l'organe directeur devrait notamment consister à coordonner la collaboration entre les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux et à diriger la phase de rédaction.

## 3) Créer un cadre favorisant l'engagement d'acteurs non gouvernementaux

L'engagement avec les acteurs non gouvernementaux concernés tout au long du processus est essentiel pour garantir l'efficacité et la légitimité d'un PAN. Ainsi, les gouvernements devraient créer un cadre favorisant l'engagement d'acteurs non gouvernementaux, et qui pourrait devenir la plateforme centrale pour les échanges concernant la mise en œuvre nationale des Principes directeurs. Dans beaucoup de cas, il peut être plus efficace de se fonder sur des plateformes de dialogue existantes et inviter une plus large participation d'acteurs.

Les gouvernements devraient inviter toutes les parties prenantes concernées à prendre part au processus. Ils devraient également identifier de manière proactive ces mêmes parties prenantes, qui peuvent inclure des organisations de la société civile, des INDH, des syndicats, des entreprises et des associations, ainsi que des représentants de groupes de population particulièrement exposés aux incidences négatives sur les

droits de l'homme liées aux entreprises, comme les enfants, les femmes, les peuples indigènes, les minorités ethniques et les personnes handicapées. Les individus victimes des incidences négatives liés aux entreprises ou les acteurs représentant avec légitimité leurs points de vue devraient être, autant que possible, en mesure de participer au processus.

## 4) Élaborer et publier un plan de travail et affecter les ressources appropriées

Pour les organismes publics, la dernière étape de la première phase consiste à élaborer un plan de travail, et ce, en tenant compte des étapes présentées dans les phases 2 et 3 de cette section. Le plan de travail devrait également inclure une clarification sur la relation du PAN avec les stratégies du gouvernement qui y sont liées, comme celles concernant les droits de l'homme, le travail, la RSC ou le développement. Une fois approuvé par tous les acteurs gouvernementaux concernés, le plan devrait être publié et diffusé entre les acteurs non gouvernementaux concernés. Parallèlement à la progression du processus, le plan devrait être actualisé régulièrement et les parties prenantes devraient être informées des changements apportés au plan.

Par ailleurs, les gouvernements devraient veiller à disposer des ressources nécessaires pour le processus d'élaboration de PAN. Le montant et le type de ressources requis dépendront du contexte national dans lequel le processus se déroulera.

### Exemples choisis de pratiques pour la phase 1 :

Dans de nombreux pays, comme aux **Philippines**, au **Ghana**, en **Corée**, en **Malaisie**, au **Maroc** et en **Afrique du Sud**, les INDH et des institutions académiques se sont engagées à mener des recherches, organiser des dialogues entre les parties prenantes concernées et à mettre en œuvre d'autres efforts pour sensibiliser et renforcer les capacités pour encourager le lancement d'un processus d'élaboration de PAN.

En **Slovénie**, en **Allemagne** et en **République Tchèque**, les organismes publics favorables au lancement d'un processus d'élaboration de PAN

<sup>8</sup> Les informations peuvent être envoyées à l'adresse suivante : wg-business@ohchr.org. Dans sa résolution 26/22, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies encourage les États à fournir des informations sur leur Plan

d'action national accompagnées de rapports sur l'application de ces engagements. Il invite également toutes les parties prenantes concernées à fournir des informations au Groupe de travail.



ont organisé des conférences sur la question des entreprises et des droits de l'homme.

En **Suisse** et aux **Pays-Bas**, le parlement de chaque pays a invité les gouvernements à élaborer un PAN.

En **Tanzanie**, le processus de NAP a été lancé par la société civile et est facilité en collaboration par le gouvernement et la société civile.

Dans **tous les pays** où l'élaboration d'un PAN se trouve aux stades avancés du processus, un cadre pour la coopération interdépartementale transversale a été créé.

Les gouvernements du **Danemark**, de la **Finlande** et de la **Norvège** travaillent en étroite collaboration avec des groupes multipartites permanents de référence.

Le ministère **espagnol** des Affaires étrangères a, dès le début du processus, publié un plan de travail pour l'élaboration d'un PAN et l'a actualisé de manière régulière.

## Phase 2 : Évaluation et consultation

Pendant la phase 2, les acteurs en charge du processus d'élaboration de PAN devraient identifier les priorités associées à la mise en œuvre des Principes directeurs dans le contexte national, ce qui inclut notamment la participation d'acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux concernés, et pourrait nécessiter le soutien d'experts indépendants.

Au-delà de la phase 2, l'objectif est que les principales incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises et les lacunes existantes dans les réponses apportées par les gouvernements et les entreprises aient été identifiées. Il est important que les acteurs non gouvernementaux aient pu apporter leur contribution sur ce que le PAN devrait inclure. En outre, tous les acteurs gouvernementaux impliqués dans le processus devraient manifester une compréhension claire et commune des priorités de l'État afin de renforcer la mise en œuvre des Principes directeurs.

### Étapes à suivre :

#### 5) Posséder une connaissance approfondie des incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises

La première étape permettant d'établir des priorités sur la base de preuves factuelles consiste à identifier les incidences négatives sur les droits

de l'homme liées aux entreprises, ce qui inclut les incidences produits aussi bien à l'étranger que sur le territoire national avec la participation d'une entreprise dont le siège se trouve dans le pays. De plus, ces effets comprennent aussi bien ceux qui ont été identifiés lors de l'évaluation que les impacts potentiels à venir.

Cet exercice de localisation pourra être élaboré lors d'un atelier multipartite ou être le résultat d'une évaluation menée par les INDH ou d'autres experts indépendants. Dans tous les cas, les parties prenantes concernées devraient être invitées à participer et à apporter leur contribution. Pour les impacts ayant lieu en dehors du territoire national, il faudra envisager de collaborer avec les INDH locales, les organisations de la société civile ou les organisations syndicales nationales ou internationales. Le gouvernement devra rendre publics les résultats de l'évaluation.

#### 6) Identifier les lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs par l'État et les entreprises

En gardant à l'esprit les véritables enjeux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme identifiés dans l'étape 5, il est nécessaire d'identifier les lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs aussi bien par l'État que par les entreprises. Dans ce cadre, le gouvernement doit présenter les lois, réglementations et politiques existantes en rapport avec les Principes directeurs s'appliquant aux États dans les piliers I et III (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31) et identifier les lacunes dans les dispositifs actuels en matière de protection.

La même démarche devrait aussi être effectuée par les entreprises qui exercent leurs activités sur le territoire national ou qui y ont leur siège, et ce dans le cadre des piliers II et III (Principes directeurs 11-24 et 28-31). Cette démarche consiste notamment à évaluer dans quelle mesure les entreprises exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et fournissent des voies de recours efficaces par le biais de mécanismes de réclamation au niveau opérationnel.

Dans le cadre de cette évaluation, les parties prenantes concernées devraient être invitées à y participer et apporter leur contribution. Afin d'obtenir de cette évaluation les informations les plus crédibles possible pour servir de base à l'élaboration du PAN, le Groupe de travail encourage vivement les gouvernements à collaborer avec leurs INDH et d'autres experts indépendants. Le

gouvernement doit rendre publics les résultats de l'évaluation.

#### **Modèle d'évaluation initiale par l'ICAR et le DIHR**

La Table ronde internationale sur la responsabilité des entreprises (ICAR) et l'Institut danois des droits de l'homme (DIHR) ont élaboré, dans le cadre de leur outil d'aide à l'élaboration d'un PAN, un modèle détaillé pour l'évaluation initiale nationale de la mise en œuvre des Principes directeurs par le pays. Le Groupe de travail recommande aux parties prenantes concernées par le processus d'élaboration d'un PAN d'utiliser cet outil lors de l'identification des lacunes du gouvernement pour mettre en œuvre les Principes directeurs. Cet outil inclut également un supplément sur les droits de l'enfant et PAN, développé par UNICEF, et un supplément sur la protection des défenseurs des droits de l'homme dans le PAN, développé par les Service International des Droits de l'Homme.

#### **7) Consulter les parties prenantes pertinentes sur les mesures à prendre pour lutter contre les lacunes existantes et identifier les priorités**

Une fois les incidences négatives et les lacunes en matière de protection identifiées, le Groupe de travail recommande que les parties prenantes pertinentes soient consultées sur les priorités et les mesures concrètes à faire figurer dans le PAN. Ce processus de consultation devrait être ouvert et accessible à tous les acteurs non gouvernementaux pertinents et pourra, par exemple, prendre la forme d'ateliers, de consultations en ligne, d'audiences publiques, d'entretiens ciblés ou d'observations écrites.

Sur la base des résultats de ces consultations, les organismes publics concernés par le processus d'élaboration de PAN doivent identifier ensemble les priorités, et ce, en s'appuyant sur deux critères : d'une part, la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme en fonction de leur ampleur, leur portée et leur caractère irrémédiable<sup>9</sup> et d'autre part, en fonction de l'influence du gouvernement pour apporter des changements concrets sur le terrain. Dans certains cas, les résultats de ces consultations peuvent confirmer l'attention sur les stratégies et

initiatives existantes du gouvernement qui soutiennent la mise en œuvre des Principes directeurs.

#### **Exemples choisis de pratiques pour la phase 2 :**

Le gouvernement de la **Malaisie** s'est engagé dans des recherches axées sur les politiques afin de définir un PAN.

Au **Mozambique**, le gouvernement a élaboré, avec la participation de divers acteurs, une étude initiale sur la mise en œuvre des Principes directeurs.

Le gouvernement **Suisse** s'est engagé à mener une évaluation de base détaillée relative aux entreprises et droits de l'homme dans son premier PAN.

Les gouvernements **tchèque, français, italien et norvégien** ont mandaté des experts indépendants, des INDH ou des institutions de recherche indépendants pour identifier les lacunes dans la mise en œuvre des Principes directeurs par l'État.

Les INDH au **Danemark**, en **Allemagne**, en **Ecosse**, au **Chili**, au **Kenya** et en **Zambie**, ont utilisé la boîte à outil d'ICAR/DIHR sur les évaluations de base. Les organisations de la société civile et des universités ont fait de même en **Biélorussie**, au **Chili**, au **Guatemala**, au **Mexique**, au **Myanmar**, en **Pologne**, en **Serbie**, en **Afrique du Sud**, en **Tanzanie** et aux **Etats Unis**.

Dans **tous les pays** où l'élaboration d'un PAN se trouve aux stades avancés du processus, des efforts significatifs ont été déployés pour consulter les acteurs non gouvernementaux.

Les gouvernements des **Pays-Bas**, de la **Pologne** et de la **Suisse** ont mandaté des experts indépendants pour mener des entretiens avec les parties prenantes concernées afin de connaître leurs attentes et priorités pour le PAN.

#### **Phase 3 : Rédaction d'un premier PAN**

La phase 3 consiste en la rédaction d'un premier PAN. Avant d'être publié, le projet de PAN doit avoir fait l'objet d'une consultation et d'une révision. Ceci est une bonne pratique même si le PAN est basé sur des lois et initiatives préexistantes fructueuses pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Les activités de cette phase devraient s'appuyer sur les résultats des évaluations et consultations menées lors de la phase 2.

<sup>9</sup> Voir le commentaire du Principe directeur 14 du Groupe de travail. Pour plus de précision sur le concept de gravité dans les Principes directeurs, voir : La responsabilité des

entreprises de respecter les droits de l'homme : guide interprétatif, Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2011, p.8.

Après la phase 3, le premier PAN sera publié. Le document devra permettre de lutter contre les lacunes précédemment identifiées, afin de combattre les incidences négatives sur les droits de l'homme et d'indiquer clairement les priorités retenues lors de la phase 2. Il devra également contenir des mesures concrètes que le gouvernement envisage de prendre. Ce document devra tenir compte des recommandations relatives au contenu du NAP définies dans la section 4, voire disposer d'une liste non exhaustive de mesures potentielles explicitées dans l'Annexe III.

### **Étapes à suivre :**

#### **8) Rédiger le premier PAN**

Après avoir évalué le contexte et identifié les priorités, un projet de PAN devra être préparé. La participation active des organismes publics supposés mettre en œuvre les mesures appropriées améliorera l'efficacité du PAN. À cet égard, le rôle de l'organisme public en charge du processus est crucial. Celui-ci devra faire tout son possible pour assurer la participation de toutes les parties prenantes concernées, intervenir pour garantir un équilibre entre les différents intérêts et veiller à la cohérence entre les politiques et réglementations existantes.

Les gouvernements doivent envisager de suivre la structure générale et le contenu proposés dans la section 4.1 de ce guide, ce qui signifie la présence des éléments suivants : une déclaration d'engagement, des informations sur le contexte, la description de la réponse de l'État, à la fois actuelle et envisagée, ainsi que la présentation des modalités de suivi, de mesure des progrès et d'actualisation.

Dans la section consacrée à la réponse du gouvernement aux enjeux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, un PAN devrait présenter les activités ciblées et réalisables qui permettront d'apporter la protection la plus efficace possible contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. À cette fin, les gouvernements pourraient juger utiles les recommandations décrites dans la section 4.2 sur les principes de fond sous-jacents aux PAN et s'inspirer de la liste non exhaustive de mesures possibles pour chacun des Principes directeurs s'appliquant aux États dans l'Annexe III.

#### **9) Consulter les parties prenantes concernées sur le projet de PAN**

Une fois le projet de PAN terminé, il faudra en faire part aux parties prenantes concernées. Demander une observation écrite sur le projet de PAN peut être une manière efficace de les consulter. Outre le fait de réfléchir aux bonnes pratiques en matière des droits de l'homme, consulter les acteurs non gouvernementaux sur le projet de PAN améliorera également la légitimité et l'efficacité d'un PAN, dans la mesure où cela renforcera le soutien des acteurs non gouvernementaux pour la phase suivante de mise en œuvre.

#### **10) Finaliser et initier le premier PAN**

Après la révision du projet de PAN à la lumière des observations faites par les intervenants concernés, le PAN devra être finalisé. Les gouvernements devraient envisager d'utiliser le lancement du PAN pour accroître la prise de conscience sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme dans le pays, notamment par rapport aux attentes du gouvernement vis-à-vis de la mise en œuvre des piliers II et III par les entreprises.

#### **Exemples choisis de pratiques pour la phase 3 :**

Les gouvernements de **Finlande**, d'**Espagne** et de **Suède** ont invités les parties prenantes à donner leurs commentaires sur les projets de PAN.

Le gouvernement **colombien** a organisé des consultations publiques avec les parties prenantes sur le projet de PAN.

Le PAN initial **britannique** a été lancé conjointement par deux membres du gouvernement, ce qui apporte la preuve d'un soutien de haut-niveau et transversal à l'agenda relative aux entreprises et droits de l'homme.

#### **Phase 4 : Mise en œuvre**

La phase 4 présente les recommandations du Groupe de travail sur le processus et le cadre institutionnel de mise en œuvre et de suivi du PAN. Les modalités de ce processus doivent être transparentes dans le PAN.

Après la phase 4, le but est que les mesures définies pour la durée du PAN soient mises en œuvre. Les acteurs non-gouvernementaux devraient être en mesure de suivre ce processus et leurs observations et recommandations doivent avoir régulièrement été prises en compte.

### **Étapes à suivre :**



## 11) Mettre en œuvre les mesures définies dans le PAN et poursuivre la collaboration transversale

L'efficacité des PAN dépend de la mise en œuvre des engagements du gouvernement. La mise en œuvre du PAN sera facilitée si, pour chaque mesure présentée dans le PAN, des objectifs, des responsabilités et un calendrier ont été clairement définis (voir Annexe II) et si les ressources financières nécessaires sont disponibles.

La collaboration des différents services du gouvernement mené par une entité chargée à cela est cruciale pour la mise en œuvre cohérente de mesures spécifiques et du PAN de manière générale. Les acteurs gouvernementaux doivent veiller à maintenir la collaboration transversale et pourraient estimer nécessaire de réviser et d'améliorer le cadre de collaboration transversale mis en place lors de l'étape 2.

## 12) Créer un groupe de suivi multipartite et définir les modalités de suivi

Afin d'assurer la participation et le suivi continus de toutes les parties prenantes dans la mise en œuvre du PAN, les gouvernements doivent créer un groupe de suivi multipartite indépendant. Ce groupe doit être composé de représentants légitimes des divers intervenants concernés et pourrait s'appuyer sur le groupe créé lors de l'étape 3.

Un suivi efficace requiert de faire preuve de transparence dans les activités du gouvernement. Le gouvernement doit par conséquent présenter régulièrement au groupe de suivi multipartite les progrès effectués dans la mise en œuvre du PAN et prendre en compte ses recommandations. Par ailleurs, un responsable du gouvernement doit être désigné pour répondre aux questions et aux inquiétudes des acteurs non gouvernementaux quant à la mise en œuvre du PAN.

### Exemples choisis de pratiques pour la phase 4 :

Dans son PAN, le gouvernement du **Royaume-Uni** s'est engagé à présenter de manière régulière les progrès effectués dans la mise en œuvre du PAN.

Le PAN **finlandais** propose que la mise en œuvre des mesures présentées fasse l'objet d'un suivi annuel par le Comité sur la RSC.

Le projet de PAN **espagnol** prévoit un processus de consultation multipartite régulière ainsi que la

présentation d'un compte-rendu annuel devant une commission parlementaire durant la phase de mise en œuvre.

## Phase 5 : Actualisation

La phase 5 décrit le processus régulier de suivi et d'actualisation d'un PAN. Les recommandations suivantes reflètent les orientations données pour les phases 1 à 3 sur l'élaboration d'un premier PAN. La date de l'évaluation et de l'actualisation du futur PAN doit être inclus dans le NAP.

Au-delà de la phase 5, une version actualisée du PAN devra être élaborée. Cette nouvelle version devra combler les lacunes restantes les plus importantes, tout en tenant compte des progrès accomplis durant la phase de mise en œuvre précédente et du contexte national et international en constante évolution.

### Étapes à suivre :

#### 13) Évaluer les effets du PAN précédent et identifier les lacunes en matière de gouvernance

L'actualisation d'un PAN doit se baser sur une évaluation approfondie de l'efficacité du PAN précédent par rapport à son effet actuel pour prévenir et limiter les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises, ainsi que pour y remédier.<sup>10</sup> Au moment de la mesure des progrès, les responsables de l'évaluation doivent s'appuyer sur les indicateurs de performance définis par le gouvernement dans le PAN, considérés comme l'une des références pour l'évaluation (voir Annexe II). Cette évaluation doit être menée par un organisme indépendant tel que INDH ou d'autres experts et inclure une consultation avec les parties prenantes concernées.

À cette évaluation doit s'ajouter une actualisation des évaluations menées lors des étapes 5 et 6, à savoir une réévaluation des principaux enjeux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que des performances du gouvernement et des entreprises pour la mise en œuvre des Principes directeurs dans le but de les résoudre. Les acteurs non gouvernementaux doivent être invités à participer et à apporter leur contribution. La

<sup>10</sup> Le Groupe de travail a dédié son rapport présenté à l'Assemblée Générale en 2015 à la question de mesurer les progrès en matière d'entreprises et droits de l'homme

dans lequel il identifie les initiatives existantes de mesures. Voir A/70/2016

crédibilité de l'évaluation sera accrue si les gouvernements collaborent avec leurs INDH ou d'autres experts indépendants.

Le gouvernement devra rendre publics les résultats de l'évaluation ainsi que l'évaluation elle-même.

#### **14) Consulter les parties prenantes concernées sur les mesures à prendre pour combler les lacunes et identifier les priorités**

Les parties prenantes pertinentes doivent être informées des résultats de l'évaluation et de la réévaluation des lacunes restantes en matière de gouvernance. Elles doivent être invitées à donner leurs points de vue et indiquer leurs priorités sur les mesures efficaces et appropriées à prendre pour combler ces lacunes. Tout en tenant compte des points de vue des acteurs non gouvernementaux, les organismes publics impliqués dans le processus d'élaboration de PAN doivent ensuite identifier les priorités auxquelles il est nécessaire d'accorder de l'importance dans le PAN actualisé.

#### **15) Rédiger un PAN actualisé, consulter les acteurs concernés, finaliser et lancer le PAN actualisé**

## **4. Orientations sur le contenu des PAN**

---

Si la section précédente proposait des recommandations sur le processus d'élaboration de PAN, cette section fournit des orientations générales sur le contenu des PAN. La première partie se concentre sur la structure générale et les différents éléments que les gouvernements doivent inclure dans leur PAN. La seconde partie décrit quatre principes sous-jacents que les gouvernements doivent suivre lorsqu'ils identifient leurs réponses aux incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. Cette section doit être perçue comme complémentaire à l'Annexe III qui présente une liste non exhaustive de mesures que les gouvernements peuvent prendre pour la mise en œuvre des Principes directeurs.

### **4.1 Structure générale et contenu**

En s'appuyant sur les évaluations et consultations, les organismes publics doivent procéder à la rédaction d'une version actualisée du PAN. Les acteurs non gouvernementaux, préalablement identifiés, doivent être consultés avant la finalisation et le lancement de la version actualisée du PAN. Pour cette partie du processus d'actualisation, les recommandations du Groupe de travail sont identiques à celles décrites lors de l'élaboration du premier PAN dans les étapes 8, 9 et 10.

#### **Exemples choisis de pratiques pour la phase 5 :**

Le gouvernement du **Royaume-Uni** a publié une actualisation de son PAN initial.

Le PAN **danois** comprend un engagement du gouvernement pour actualiser de manière régulière ses priorités par rapport à la mise en œuvre des Principes directeurs, et ce, conformément au plan d'action du pays sur la RSC.

Les PAN doivent fournir la stratégie globale ainsi qu'un ensemble d'engagements concrets pris par le gouvernement, prenant en comptes les lois, les régulations et initiatives existantes pour combattre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises, conformément aux Principes directeurs. Le Groupe de travail recommande aux gouvernements d'inclure dans leur PAN les quatre sections suivantes (voir aussi Annexe I) :

#### **I. Déclaration d'engagement pour la mise en œuvre des Principes directeurs**

Dans la partie introductive de leur PAN, les gouvernements doivent s'engager à protéger les droits de l'homme des incidences négatives liées aux entreprises et à fournir des voies de recours efficaces aux victimes. Le gouvernement doit faire référence aux Principes directeurs en tant que document qui fait autorité sur lequel il base ses activités relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Il doit notamment clarifier ses attentes à l'égard des entreprises, à savoir respecter les droits de l'homme et mettre en œuvre

une diligence raisonnable dans le cadre des piliers II et III des Principes directeurs. Cette partie introductive doit être signée par le chef d'État et/ou des membres compétents du gouvernement.

## II. Contexte

Une deuxième partie doit contextualiser le PAN, par le biais, entre autres, d'une courte introduction sur les Principes directeurs et quelques explications sur le rapport entre le PAN et les stratégies politiques actuelles du gouvernement, comme les plans de développement nationaux, les stratégies de RSC, les PAN relatifs aux droits de l'homme de manière plus générale ou les stratégies sur les questions plus spécifiques comme des questions en matière de travail liées aux conventions de la OIT. De plus, les gouvernements doivent présenter les résultats obtenus quant à la localisation des enjeux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la suite des recherches menées lors de l'étape 4 ou 13.

## III. Les attentes du gouvernement

Dans la troisième section du PAN, les gouvernements doivent spécifier leurs attentes vis à vis des entreprises. Ceci inclut l'attente que les entreprises commerciales respectent les droits de l'homme dans toutes leurs opérations où que soit qu'elles opèrent, en accord avec le pilier II des Principes directeurs. Les gouvernements doivent donc se référer aux Principes destinés aux entreprises (11-24 et 28-31), la guide interprétatif sur la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme de 2011, développé par le Bureau des Nations Unies du Haut-Commissariat aux Droits de l'homme,<sup>11</sup> ainsi qu'aux documents complémentaires pour des secteurs, questions ou éléments spécifiques de diligence raisonnable.<sup>12</sup> En outre, les gouvernements doivent envisager de se référer aux Lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales et la Déclaration de Principes Tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale qui inclue les Principes fondamentales de l'OIT et les droits au travail.<sup>13</sup>

## IV. Réponse du gouvernement

La quatrième partie doit montrer comment le gouvernement répond actuellement aux incidences négatives liées aux entreprises et définir des engagements pour ses activités futures. À cette fin,

les gouvernements devraient d'abord mettre en évidence les priorités identifiées lors de l'étape 7 ou 14 et présenter l'orientation stratégique de leur approche relative aux entreprises et aux droits de l'homme.

Ils doivent ensuite discuter des activités, actuelles et planifiées, associées à la mise en œuvre des Principes directeurs s'appliquant aux États (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31). Les parties consacrées aux activités actuelles synthétisent une partie des résultats des évaluations menées lors de l'étape 6 ou 13. Les activités planifiées sont le résultat des délibérations du gouvernement sur la façon dont il prévoit de combler les lacunes existantes en matière de protection identifiées lors de l'étape 6 ou 13.

Les gouvernements doivent s'assurer que les mesures sont spécifiques, mesurables et réalisables. Pour chaque activité planifiée présentée dans le PAN, le gouvernement doit indiquer clairement : 1) l'objectif spécifique, 2) les mesures à prendre, 3) les responsabilités précises attribuées aux organismes concernés, 4) un calendrier pour la mise en œuvre des mesures, et 5) des indicateurs pour évaluer la mise en œuvre et l'effet produit par l'activité menée (voir Annexe II).

## V. Suivi et actualisation

Enfin, le gouvernement doit préciser les mécanismes et le processus par lesquels la mise en œuvre du PAN sera suivie et définir une date pour la prochaine actualisation du PAN. En ce qui concerne le suivi, le Groupe de travail recommande au gouvernement de créer un groupe permanent de suivi multipartite auprès duquel il présente des comptes-rendus de manière régulière (voir également étape 12).

## 4.2 Principes sous-jacents de la réponse du gouvernement

L'élément central des PAN réside dans la définition de la réponse du gouvernement aux incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises (voir section 3 sur la structure générale proposée). Le Groupe de travail recommande aux gouvernements de prendre en

<sup>11</sup> Voir: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR\\_PUB\\_12\\_2\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf)

<sup>12</sup> Une liste complète de documents peut être trouvée sur le site web du Business and Human Rights Resource Centre au [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org).

compte quatre principes sous-jacents lorsqu'ils préparent cette section.

### **1) Se concentrer sur la lutte contre les effets concrets**

Les PAN doivent être axés sur la résolution des difficultés, effectives et potentielles, relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Si les gouvernements ont l'obligation de répondre aux effets néfastes uniquement causés sur le territoire et/ou la juridiction de l'État, les États doivent également prendre en considération les effets produits à l'étranger par les activités des entreprises dont le siège se trouve sur son territoire, conformément aux Principes directeurs.

L'établissement de priorités concernant les effets contre lesquels il faut lutter devrait dépendre de deux critères : 1) la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme et 2) l'influence du gouvernement pour engendrer un changement sur place (voir aussi étape 7).

### **2) Utiliser les Principes directeurs pour identifier comment combattre les incidences négatives**

Les gouvernements doivent s'appuyer sur les Principes directeurs pour déterminer des mesures spécifiques et réalisables afin de prévenir et limiter les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises, ainsi que pour y remédier.

Les Principes directeurs présentent un ensemble de principes largement adoptés qui clarifient l'obligation incombant aux États de protéger contre les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises et offrent des orientations opérationnelles sur la façon de procéder (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31). Ces principes précisent, par exemple, comment les gouvernements devraient soutenir, encourager ou inciter toutes les entreprises à respecter les droits de l'homme et remédier aux effets néfastes auxquels elles ont contribué directement ou indirectement. Ces principes précisent aussi que les entreprises détenues ou contrôlées par l'État doivent respecter les droits de l'homme et que les États, dans leurs relations avec d'autres États, doivent veiller à disposer d'un contexte encourageant les entreprises à respecter les droits de l'homme. L'Annexe III de ce guide fournit une liste non exhaustive de mesures concrètes dont les gouvernements doivent tenir compte par rapport à chacun des Principes directeurs.

Par ailleurs, les gouvernements doivent faire référence aux Principes directeurs s'appliquant aux entreprises dans les piliers II et III (Principes directeurs 11-24 et 28-31) lorsqu'ils définissent leurs mesures. Le concept de diligence raisonnable doit notamment constituer le fil conducteur assurant la cohérence des activités présentées dans leur PAN. Par exemple, les gouvernements doivent exposer la manière dont ils s'attendent à ce que les entreprises mettent en œuvre la diligence raisonnable relative aux droits de l'homme. Ils devraient également promouvoir ce concept de diligence raisonnable et se baser sur celui-ci pour leurs mesures visant à soutenir, encourager et inciter les entreprises à respecter les droits de l'homme.

### **3) Identifier un « assortiment judicieux » de mesures contraignantes et volontaires, internationales et nationales**

Conformément aux Principes directeurs, le Groupe de travail estime qu'un PAN doit comprendre un « assortiment judicieux » de mesures contraignantes et volontaires, internationales et nationales. Le terme « assortiment judicieux » signifie que toutes les mesures possibles pour prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises doivent être envisagées et que les mesures choisies doivent être « judicieuses » en ce sens qu'elles combattent, avec une efficacité réelle, les incidences négatives.

### **4) Assurer une protection effective contre les impacts spécifiques au genre**

Les gouvernements doivent prendre en considération les différents effets entre femmes et hommes et filles et garçons. Cela passe par une analyse de la question hommes-femmes afin d'identifier ces effets, notamment en collectant des données ventilées selon le sexe et en s'engageant à prendre des mesures visant à prévenir et limiter les effets propres au genre, ainsi que favoriser l'accès aux voies de recours des incidences liées au genre.

## 5. Conclusion

---

Ce document du Groupe de travail met en place une compréhension commune de ce que sont les PAN et fournit des recommandations à la fois sur le processus d'élaboration de PAN et sur le contenu d'un PAN. Ce document a pour but de renforcer l'efficacité des PAN et d'aider à convaincre tous les gouvernements à développer des PAN pour la mise en œuvre des Principes directeurs.

Les composantes principales de ce document sont :

- Une définition des PAN et quatre critères essentiels pour un processus d'élaboration de PAN efficace (section 2) ;
- Un modèle en 15 étapes pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'actualisation régulière d'un PAN (section 3) ;
- La définition de cinq sections générales pour la structure générale et le contenu d'un PAN, ainsi que quatre principes sous-jacents pour la définition de la réponse du gouvernement aux incidences négatives liées aux entreprises sur les droits de l'homme (section 4) ;
- Un modèle de table des matières annoté (Annexe I) ;
- Une proposition sur la façon de synthétiser les diverses activités et les modalités de mise en œuvre (Annexe II) ; et

- Une liste indicative des mesures à considérer pour la mise en œuvre des Principes directeurs (Annexe III).

Dans tous ces éléments, ce guide tient compte des spécificités du contexte national. Il reconnaît que tous les gouvernements ont en place des lois, des politiques, des régulations et initiatives qui peuvent soutenir la mise en œuvre des Principes directeurs. Il se base sur la compréhension fondamentale selon laquelle le processus comme le contenu des PAN doivent s'adapter aux contextes nationaux et faire l'objet d'une négociation impliquant tous les acteurs concernés. En parallèle, le Groupe de travail est convaincu que les PAN seront plus efficaces si les recommandations présentées ici sont suivies.

Le Groupe de travail encourage toutes les parties prenantes à suivre les orientations données lorsqu'elles s'engagent dans ce processus. Les représentants des gouvernements doivent considérer de suivre les recommandations lors de l'élaboration et de la rédaction du PAN. Les acteurs non gouvernementaux devraient inviter leurs gouvernements à élaborer un PAN qui s'inscrit dans le prolongement de ce document et les tenir pour responsables en cas d'écarts injustifiés par rapport aux recommandations présentées dans ce document.

# Annexe I :

## Modèle de table des matières pour les PAN

---

Cette annexe présente les recommandations du Groupe de travail sur la façon de structurer les PAN et met en évidence les éléments clés à relever dans chaque section et sous-section.

### I. Déclaration d'engagement

Engagement explicite du gouvernement pour protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives liées aux entreprises et y remédier, avec une attention particulière aux groupes présentant un risque élevé d'exposition or marginalisation; clarification des attentes vis-à-vis des entreprises pour le respect des droits de l'homme ; référence aux Principes directeurs en tant que document faisant autorité sur lequel s'appuie le PAN ; signé par le chef d'État et/ou des membres de gouvernement compétents.

### II. Contexte

Courte introduction sur les Principes directeurs ; clarification sur le rapport entre le PAN et les stratégies politiques existantes comme les plans de développement nationaux, les stratégies de RSC ou les PAN relatifs aux droits de l'homme de manière plus générale; synthèse des principaux enjeux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme identifiés lors de l'étape 5 ou 13.

### III. Attentes du gouvernement

Clarification des attentes du gouvernement vis-à-vis des entreprises, sur base de Principes directeurs s'appliquant à eux (11-24, 28-31) et des documents complémentaires d'orientations.

### IV. Réponse du gouvernement

Clarification sur la façon dont le gouvernement envisage de lutter contre les incidences négatives

#### A. Priorités et orientation stratégique

Définition des priorités et des grandes lignes stratégiques ; synthèse des résultats de l'étape 7 ou 14

#### B. Activités actuelles et planifiées

Discussion quant aux mesures actuelles et planifiées prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les Principes directeurs

s'appliquant aux États (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31). Ceci peut être fait Principe par Principe or au moyen d'une initiative ciblée qui identifie les Principes directeurs.

#### A titre illustrateur, Principe directeur 1

Clarification des engagements publics existants et futurs pour chacun des Principes directeurs

##### i. Texte du Principe directeur

Mention du texte du Principe concerné dans la/les langue(s) appropriée(s)

##### ii. Activités actuelles

Présentation des activités actuelles en rapport avec le Principe directeur ; synthèse de l'évaluation menée lors de l'étape 6 ou 13

##### iii. Activités envisagées

Présentation des activités envisagées en rapport avec le Principe directeur

*(Même structure pour tous les Principes directeurs s'appliquant aux États (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31, voir aussi Annexe III))*

### C. Compilation des mesures et modalités de mise en œuvre

Compilation de toutes les mesures planifiées et identifiées ; clarification : 1) de l'objectif spécifique, 2) des mesures à prendre, 3) des responsabilités précises attribuées aux organismes concernés, 4) d'un calendrier pour la mise en œuvre des mesures, 5) des indicateurs de performance pour évaluer la mise en œuvre et l'effet produit par l'action menée (voir Annexe II).

### V. Suivi et actualisation

Précision sur les mécanismes de suivi et d'actualisation ; clarification : 1) de la date pour la prochaine actualisation du PAN, 2) des modalités pour le suivi (voir étape 12), 3) sur le responsable au sein du gouvernement

## Annexe II :

### Modèle de structure de la section IV.C du PAN (Compilation des points d'action et modalités de mise en œuvre)

Principe directeur 1				
Objectif	Activités	Organe gouvernemental compétent	Date d'achèvement prévue	Indicateurs de performance

Principe directeur 2				
Objectif	Activités	Organe gouvernemental compétent	Date d'achèvement prévue	Indicateurs de performance

(la même structure doit être suivie par tous les Principes directeurs s'appliquant aux Etats (Principes directeurs 1-10, 25-28, 30 et 31))

Cette annexe présente une structure proposée pour la compilation des points d'action et leurs modalités de mise en œuvre dans la section IV.C du modèle de table des matières pour les PAN (voir l'Annexe I). Elle reflète la meilleure pratique concernant l'élaboration des PAN sur d'autres

questions/enjeux et est tout à fait en conformité avec la suggestion respective/correspondante du Manuel sur les plans d'action nationaux sur les droits de l'homme élaboré par le Bureau du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (p.75).<sup>14</sup>

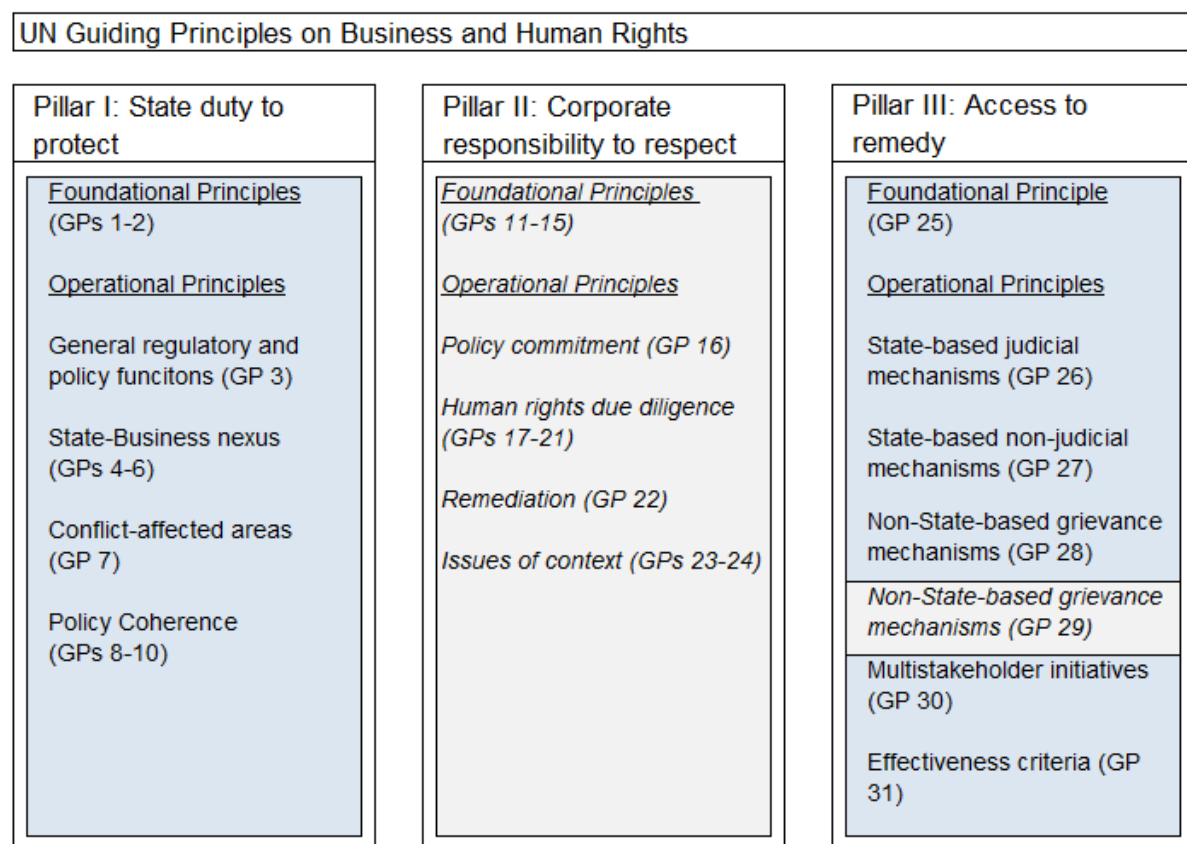
<sup>14</sup> Voir <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training10en.pdf>


## Annexe III : Liste non exhaustive des ques- tions à envisager dans le PAN


Cette annexe présente une liste non exhaustive des mesures que les gouvernements doivent envisager dans le cadre de leur réponse à chacun

des Principes directeurs s'appliquant aux États. La liste est structurée de la même manière que les Principes directeurs (voir Figure 1).

Figure 1 : Aperçu des enjeux concernant les Principes directeurs s'appliquant aux États et aux entreprises



 Principles directed at States\*

 Principles directed at business enterprises

\* Principles 30 and 31 are directed at both States and business enterprises



Dans ce qui suit, pour chaque Principes directeurs adressés aux États, le texte des Principes directeurs est rappelé, ainsi qu'un ensemble de

mesures illustratives que les gouvernements doivent envisager.

## **Pilier I**

### **A. Principes fondamentaux**

#### **Principe directeur 1 :**

*Les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ ou sous leur juridiction. Cela exige l'adoption de mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires.*

Le Principe directeur 1 est le principe fondamental qui impose à l'État l'obligation de protéger. Il réaffirme l'obligation juridique des États de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Le Principe directeur 1 constitue donc la base pour le reste des Principes adressés aux États qui précisent les moyens par lesquels cette obligation juridique doit être mise en œuvre. Les mesures à envisager en relation directe avec le Principe directeur 1 reposent sur l'engagement des États vis-à-vis des instruments internationaux et régionaux en matière des droits de l'homme.

#### Mesures potentielles:

#### **Signer et ratifier les instruments juridiques internationaux et régionaux en matière de droits de l'homme**

L'obligation de l'État de protéger renvoie aux obligations définies par les traités qu'il a ratifiés. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De signer et de ratifier, lorsque cela n'a pas été fait, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que les protocoles correspondants.
- De signer et de ratifier d'autres instruments juridiques traitant des droits de l'homme, notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEFDR), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimina-

tion à l'égard des femmes (CEFD), la Convention contre la torture (CT), la Convention sur les droits de l'enfant (CDE), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CIPDTMF), la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (CIPPDF), la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)

- De ratifier les conventions pertinentes de l'OIT, en particulier les huit conventions fondamentales et le protocole relatif à la convention sur le travail forcé et présenter des rapports sur les progrès pour mettre à exécution les dispositions des conventions.
- De signer et de ratifier les instruments régionaux pertinents en matière des droits de l'homme, notamment la Charte africaine des droits humains et des peuples, la Charte africaine de la jeunesse, la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, la Convention américaine relative aux droits de l'homme, ou la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que tous les protocoles correspondants.

#### **Adhérer ou promouvoir les instruments juridiques non contraignants**

Les instruments juridiques internationaux et régionaux contraignants relatifs aux droits de l'homme sont complétés par des instruments non contraignants. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'exprimer leur engagement pour la promotion de la Déclaration de l'OIT des principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- D'adopter et d'adhérer aux instruments régionaux non contraignants tels que la Déclaration américaine des droits et des devoirs de l'homme, le Plan d'action de Bali Concord III, la Déclaration des droits de l'homme de l'ASEAN et les Principes de la communauté de l'ASEAN figurant dans le Bali Concord II.
- D'adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (également les pays non-membres de l'OCDE).

- D'adhérer à la Déclaration et Programme d'Action de Vienne.

### **Garantir à toutes les personnes une protection égale et sans discrimination**

La mise en œuvre effective des Principes directeurs exige l'égalité et la non-discrimination peu importe le sexe, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la situation économique ou le statut social. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De signer et de ratifier tous les instruments internationaux et régionaux pertinents en matière de droits de l'homme visant la protection des groupes vulnérables et/ou marginalisés, y compris les conventions internationales du travail.
- De prendre des mesures supplémentaires et adaptées afin d'assurer la protection des groupes particulièrement vulnérables (voir les mesures détaillées sous les Principes directeurs respectifs).
- De présenter des rapports aux différents comités des Nations Unies et aux organisations régionales sur les mesures prises afin de garantir l'égalité et la non-discrimination.

### **Principe directeur 2 :**

*Les États devraient énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités.*

Le Principe directeur 2 couvre les questions d'extraterritorialité et souligne la nécessité de définir clairement les attentes des États envers les entreprises. Le commentaire relatif au Principe directeur 2 précise que, même si certains organes conventionnels ont introduit des obligations extraterritoriales concernant les droits des entreprises et les droits de l'homme, les États ne sont pas généralement tenus, en vertu du droit international relatif aux droits de l'homme, de réglementer les activités extraterritoriales des entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. Cela ne leur est pas non plus interdit en règle générale tant qu'il existe une base juridictionnelle reconnue.

#### Mesures potentielles :

### **Mise en œuvre de mesures ayant implications extraterritoriales**

Une manière par laquelle les gouvernements d'origine peuvent gérer les incidences extraterritoriales des entreprises est l'adoption de mesures nationales ayant des implications extraterritoriales, ou une législation et exécution extraterritoriales directes. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- de s'assurer que les mesures précisées dans le PAN s'appuient sur l'influence qu'a le pays d'origine pour prévenir, aborder et corriger les impacts extraterritoriaux des entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction (les mesures spécifiques sont précisées dans chacun des Principes directeurs présentés dans cette annexe).

## **B. Principes opérationnels**

### **Fonctions réglementaires et politiques générales de l'État**

#### **Principe directeur 3 :**

*Pour remplir leur obligation de protéger, les États sont tenus :*

- (a) d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, ou qui ont cet effet, et, périodiquement, d'évaluer la validité de ces lois et de combler les éventuelles lacunes ;*
- (b) de faire en sorte que les autres lois et politiques régissant la création et l'exploitation courante des entreprises, comme le droit des sociétés, n'entravent pas mais favorisent le respect des droits de l'homme par ces entités ;*
- (c) de fournir des orientations effectives aux entreprises sur la manière de respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités ;*
- (d) d'inciter les entreprises à faire connaître la façon dont elles gèrent les incidences de leur activité sur les droits de l'homme, et de les y contraindre, le cas échéant.*

Le Principe directeur 3 présente une gamme variée d'instruments complémentaires à travers lesquels les États doivent remplir leur obligation de protéger dans le cadre de leurs fonctions générales réglementaire et politique. Il s'agit de mesures fondées sur des exigences juridiques et la nécessité de soutenir et de conseiller les entreprises.

#### Mesures potentielles pour le Principe directeur 3a/3b:

## Identifier les lacunes en matière de protection

La mise en œuvre effective des Principes directeurs exige que les gouvernements soient conscients des lacunes existantes en matière de protection. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'entreprendre un examen approfondi de des politiques et lois existantes en matière d'entreprises et de droits de l'homme en ce qui concerne leur efficacité pour répondre aux enjeux en matière d'entreprises et droits de l'homme, si cela n'a pas encore été fait dans le développement de la première version du PAN.
- D'actualiser l'analyse des lacunes dans le cadre du processus de la mise à jour du PAN.

## Renforcer la mise en application des lois en vigueur

Dans de nombreux contextes, l'incapacité de l'État à faire face de manière efficace aux incidences négatives en matière de droits de l'homme est due à des lacunes dans l'application des lois en vigueur. À cet égard, les gouvernements doivent envisager:

- D'allouer suffisamment de ressources aux secteurs administratifs en charge de l'application des cadres juridiques pertinents et de renforcer les capacités de ces organes.
- De prendre des mesures pour lutter contre la corruption liée aux entités gouvernementales chargées de veiller à la mise en œuvre des lois pertinentes.
- De garantir l'efficacité de l'administration du travail et des mécanismes d'inspection du travail afin de renforcer la mise en application de la législation relative au travail par toutes les compagnies opérant sur le territoire national, y compris dans les zones franches d'exportation.
- De soutenir d'autres gouvernements dans la mise en application des lois existantes à travers le renforcement de la coopération.
- D'améliorer l'accès aux voies de recours judiciaires (voir Principes directeurs 25-26).
- De s'assurer que les conventions d'investissement multilatérales ou bilatérales ne limitent pas la capacité des gouvernements à s'acquitter de leurs obligations en matière des droits de l'homme (voir Principe directeur 9).
- D'introduire un mécanisme qui évalue périodiquement les lacunes dans l'application des lois.

## Comblent les lacunes dans le cadre juridique

Les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme sont liées à un large éventail de lois qui permettent et, le cas échéant, exigent aux entreprises de respecter les droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De promulguer des lois et règlements relatifs au travail afin de protéger les droits des travailleurs et garantir leur protection sociale après une consultation tripartite, et conformément aux conventions de l'OIT et la jurisprudence des organes de contrôle de l'OIT.
- De s'assurer que les droits des travailleurs à la santé sont entièrement protégés dans les lois nationales, notamment en tenant compte des incidences différentielles sur les questions de genre telles que la santé sexuelle et reproductive, la planification familiale, la violence basée sur le genre.
- D'intégrer les questions concernant les entreprises et les droits de l'homme dans les lois relatives à la constitution de nouvelles entreprises. Ceci pourrait inclure l'obligation de déclarer l'engagement de l'entreprise à respecter les droits de l'homme dans les statuts constitutifs.
- D'intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans les obligations juridiques du directeur d'une entreprise dans la loi sur les sociétés.
- D'introduire les exigences pour les sociétés afin qu'elles s'engagent envers leur responsabilité de respecter les droits de l'homme et/ou d'agir « à toute fin légitime » ou « dans le respect de l'ordre public ».
- De promulguer des lois anti-corruption efficaces.
- D'introduire des exigences juridiques concernant l'engagement communautaire effectif, notamment une référence au principe du consentement, libre, préalable et éclairé (FPIC).
- D'introduire une loi sur la prévention et la réparation des incidences environnementales négatives, notamment celles qui rendent l'air, le sol, ou l'eau nocifs, dangereux ou débilitants.
- De reconnaître les droits fonciers coutumiers dans les lois régissant la gestion des biens et des terres.
- D'intégrer les exigences en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la loi sur la passation des marchés (voir Principe directeur 6).
- D'introduire des exigences relatives aux droits de l'homme dans les dispositions juridiques

régissant les exportations de marchandises à haut risque, telles que les munitions et la technologie de surveillance.

- S'assurer que le cadre juridique national exige des entreprises qu'elles respectent les droits de l'enfant tels qu'ils sont précisés dans l'Observation générale n°16 du Comité sur les droits de l'enfant.<sup>15</sup>
- De s'assurer que les sociétés mères sont juridiquement responsables des actes effectués par les autres membres de l'entreprise dont elles ont le contrôle.
- De s'assurer que toutes les lois relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que le système juridique dans son ensemble exigent et encouragent le respect de l'égalité et de la non-discrimination.
- De s'assurer que les efforts pour aborder les questions de développement sont fondés sur les droits.

### **S'assurer que les nouvelles lois ne limitent pas le respect des droits de l'homme par les entreprises**

La création d'un cadre juridique qui favorise et renforce le respect des droits de l'homme est un effort continu. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De confier à une institution indépendante, telle que l'INDH, la tâche d'évaluer les nouvelles lois afin de mesurer leur effet sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme et définir des processus formels à travers lesquels ces questions sont traitées.

### Les mesures potentielles concernant le Principe directeur 3c:

#### **Sensibiliser les entreprises sur l'existence des attentes des Etats**

Les entreprises doivent connaître les attentes que les gouvernements ont à leurs égards. À ce propos, les gouvernements doivent envisager :

- De communiquer de manière claire et cohérente les attentes de l'État concernant le respect des droits de l'homme par les entreprises.
- De mener des campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités sur les Principes directeurs, le PAN et les attentes de

l'État à propos des entreprises et des droits de l'homme. Ces campagnes pourraient être organisées en collaboration avec les associations d'employés, ou les réseaux du Pacte mondial des Nations Unies.

- D'engager directement les responsables des entreprises dans l'effort de diffusion des attentes du gouvernement.
- D'utiliser le lancement du PAN comme une occasion pour renforcer les capacités au sein de la communauté des entreprises pour promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et de permettre la diffusion des attentes du gouvernement.

#### **Élaborer des documents et outils d'orientation sur la mise en œuvre du pilier II**

Les documents ou les outils d'orientation peuvent aider les entreprises à comprendre les attentes de l'État concernant des contextes et/ou des questions spécifiques, et peuvent servir d'outils pratiques pour mettre en œuvre la responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'élaborer des documents d'orientation sectoriels spécifiques lorsque cela est nécessaire (par ex., pour les institutions financières, l'exploitation des ressources minières et le commerce).
- D'élaborer des documents d'orientation portant sur des questions spécifiques lorsque le besoin a été déterminé (par exemple, sur la réinstallation, l'engagement et le consentement communautaire, le travail dans des zones touchées par des conflits, les chaînes d'approvisionnement ou le rôle de l'entreprise dans le respect du droit à la santé).
- D'élaborer des documents d'orientation sur les étapes spécifiques pour les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (par ex., sur les évaluations d'impact sur les droits de l'homme (HRIA), la définition et la mise en œuvre de mesures d'atténuation, ou la présentation de de rapports).
- de définir des orientations pratiques sur la protection des groupes de populations susceptibles d'être particulièrement exposés aux abus de droits de l'homme liés aux entreprises, notamment les enfants<sup>16</sup>, les femmes, les populations indigènes<sup>17</sup>, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

<sup>15</sup> Voir : CRC/C/GC/16

<sup>16</sup> Voir : Observation générale n°16 (2013) du Comité sur les droits de l'enfant

<sup>17</sup> Voir: Rapport du Groupe de travail des Nations Unies sur les droits des peuples indigènes présenté à l'Assemblée Générale de l'ONU, A/68/279

- De définir des orientations pratiques couvrant les besoins et exigences des petites et moyennes entreprises (PME).
- D'élaborer des outils en ligne sur la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme.
- De traduire les instruments existants dans les langues pertinentes pour le contexte national.
- De collaborer avec d'autres gouvernements dans le cadre de l'élaboration de nouveaux documents ou d'outils d'orientation ou sur l'utilisation de ceux qui existent déjà.

### **Fournir des services d'information et de soutien aux entreprises**

Pour que les documents et outils d'orientation soient pertinents, les entreprises doivent les mettre en œuvre dans le cadre de leurs activités respectives. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'organiser des formations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'intention des entreprises, en collaboration avec des forums d'affaires établis, notamment les associations patronales, les associations professionnelles spécifiques aux secteurs, ou les réseaux du Pacte mondial des Nations Unies.
- D'organiser des formations ciblées pour les petites et moyennes entreprises.
- De sensibiliser et soutenir les entreprises dans le secteur informel, y compris en les aidant à se formaliser.
- De fournir des ressources aux INDH afin de leur permettre de prodiguer des conseils et des formations aux entreprises sur les questions liées aux droits de l'homme.
- De former et de confier au personnel des ambassades la tâche de conseiller les entreprises sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme dans le pays d'accueil (voir également Principe directeur 7).
- De s'assurer que des conseils relatifs aux questions des droits de l'homme sont inclus dans toutes les activités de promotion des exportations, notamment sur les missions commerciales.
- De créer un point focal capable de fournir des informations et des conseils sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme.
- De soutenir des normes et des initiatives qui promeuvent la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme concernant des groupes de populations susceptibles

d'être particulièrement exposés ou marginalisés, comme les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant.

- D'encourager l'éducation relative aux questions d'entreprises et droits de l'homme parmi les membres actuels et futurs de la communauté des affaires, à travers de cours de premier cycle, de troisième cycle et de formation de cadres.

### **Encourager l'échange d'expériences et le partage des leçons au sein et entre les groupes de parties prenantes**

L'apprentissage par les pairs au sein du même groupe de parties prenantes, ainsi que par les acteurs d'autres groupes, peut s'avérer essentiel pour la diffusion des pratiques relatives aux entreprises responsables et aux droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De soutenir et éventuellement piloter les plateformes multipartites chargées des échanges sur les questions des entreprises et des droits de l'homme, par exemple sur des questions ou secteurs particuliers à risque élevé.
- De renforcer le dialogue social parmi les employeurs et les syndicats.
- D'apporter un soutien aux réseaux d'organisations de la société civile dans la mise en commun de leurs expertises et leur permettre d'en tirer parti.
- De fournir un soutien aux plateformes pilotées par les entreprises, notamment les réseaux du Pacte mondial des Nations Unies et la Plateforme sur le travail des enfants du Pacte mondial de l'ONU et OIT, afin de favoriser le partage d'informations et le renforcement des capacités entre les entreprises.

### **Soutenir les initiatives multipartites**

Les initiatives multipartites sont des instruments supplémentaires visant à orienter efficacement l'action des entreprises relativement aux questions des droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De s'assurer que les initiatives multipartites font référence aux Principes directeurs et exigent des entreprises qu'elles mènent en place des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en accord avec les dispositions du pilier II.
- D'élaborer des initiatives multipartites efficaces sur des secteurs ou questions problématiques lorsqu'aucune initiative de ce genre n'existe.

- De s'assurer que des initiatives multipartites prévoient une vérification efficace et indépendante de la conformité de l'entreprise avec les normes pertinentes.
- De soutenir le développement de mécanismes de réclamation dans les initiatives multipartites (voir Principe directeur 30).

#### Les mesures potentielles concernant le Principe directeur 3d:

#### **Encourager les entreprises à établir des rapports concernant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme**

Les gouvernements peuvent soutenir des initiatives visant à intégrer la transparence en ce qui concerne les entreprises et les droits de l'homme en précisant leurs attentes relatives à la divulgation d'informations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et des impacts y afférent. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De préciser leurs attentes concernant la présentation de rapports sur les droits de l'homme dans le cadre de la définition des attentes générales de la part des entreprises (voir Principe directeur 2).
- De préciser que les entreprises doivent inclure de l'information sur les incidences des droits de l'homme identifiées, les mesures prises pour les résoudre, ainsi que leur efficacité.
- De faire référence aux normes de présentation de rapports telle que le Global Report Initiative (GRI)

#### **Introduire des exigences contraignantes de présentation de rapports sur les questions non financières**

Les exigences en matière de présentation de rapports juridiques sur les questions non financières peuvent constituer une norme commune pour/à la transparence et permettre de renforcer les mesures incitatives pour encourager les entreprises à mettre en œuvre des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'élaborer des exigences de présentation de rapports non financiers sur les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et leurs résultats pour les entreprises opérant ou ayant une présence substantielle sur le territoire et/ou sous la juridiction du pays.

- D'introduire des exigences en matière de transparence dans les lois de l'État d'accueil et les contrats avec les entreprises multinationales.
- D'inclure des exigences liées à la présentation de rapports sur les droits de l'homme dans les exigences d'admission en bourse.
- D'assurer la vérification des informations en prenant des dispositions pour la réalisation d'un audit indépendant des rapports, et d'appliquer des sanctions lorsque des informations inexacts et/ou incomplètes sont fournies.

#### **Garantir la transparence des paiements en direction et en provenance des gouvernements**

La transparence des paiements effectués par les entreprises au profit des gouvernements et vice versa peuvent contribuer au renforcement de la responsabilisation des entreprises et des gouvernements. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De divulguer les montants versés aux entreprises et provenant de ces dernières en rapport avec les projets.
- D'exiger aux entreprises de divulguer les montants qui leur sont versés et provenant de ces dernières dans le cadre des projets.
- De rejoindre et/ou de soutenir l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (ITIE).
- D'assurer la vérification des informations en prenant des dispositions pour la réalisation d'un audit indépendant des rapports, et d'appliquer des sanctions lorsque des informations inexacts et/ou incomplètes sont fournies.

### **Lien entre État et entreprises**

#### **Principe directeur 4 :**

*Les États devraient 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.*

Le Principe directeur 4 traite des situations dans lesquelles l'État contrôle ou possède des entreprises commerciales, ou si des entreprises reçoivent un appui substantiel d'organes étatiques. Dans ces situations, les gouvernements ont une influence directe sur le comportement des entreprises.

#### Mesures potentielles :

#### **Assurer la mise en œuvre des Principes directeurs par les entreprises appartenant à l'État ou contrôlées par ce dernier**

Les entreprises publiques ou contrôlées par l'État sont soumises à la responsabilité des entreprises dans le cadre du pilier II. En outre, lorsqu'une entreprise est contrôlée par l'État ou lorsque ses actions peuvent être attribuées à l'État, une violation des droits de l'homme par l'entreprise pourrait entraîner une violation de l'obligation de l'État conformément au droit international. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De préciser l'engagement que les entreprises possédées ou contrôlées par l'État sont soumises aux mêmes exigences que celles des entreprises privées (voir Principe directeur 2).
- De s'assurer qu'une diligence raisonnable effective en matière de droits de l'homme est mise en œuvre par les entreprises possédées ou contrôlées par l'État.
- D'encourager la participation des entreprises étatiques dans des initiatives multipartites et multilatérales pertinentes telles que le Pacte mondial des Nations Unies ou les Principes pour l'Investissement Responsable.
- D'introduire des procédures de présentation de rapports et de supervision efficaces afin de veiller au respect des droits de l'homme par les entreprises possédées et contrôlées par l'État.
- D'allouer suffisamment de ressources aux organes administratifs en charge de vérifier les entreprises possédées ou contrôlées par l'État et de renforcer les capacités de ces organes.

#### **Introduire une conditionnalité liée aux droits de l'homme au travail des organismes de crédit à l'exportation**

Les agences de crédit à l'exportation sont des outils importants à travers lesquels les États d'accueil peuvent promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'élaborer une politique comportant un engagement clair vis-à-vis des droits de l'homme et des actions précises décrivant la manière à travers laquelle l'agence de crédit à l'exportation met en œuvre les Principes directeurs à travers ses procédures.
- D'exiger la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme dans les projets, dans le cadre du processus d'application lorsqu'un risque accru d'impacts négatifs sur les droits de l'homme est identifié.
- De préciser une orientation claire concernant les attentes en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises qui sollicitent des crédits à l'exportation.
- De conditionner les crédits à l'exportation à la mise en œuvre de mesures d'atténuation spécifiques pour les projets présentant des risques d'impacter négativement les droits de l'homme.
- De s'abstenir de soutenir les projets présentant des impacts négatifs potentiellement significatifs sur les droits de l'homme.
- D'allouer suffisamment de ressources pour la surveillance des impacts sur les droits de l'homme des entreprises et des projets soutenus.
- De soutenir et/ou d'adopter les recommandations du Conseil de l'OCDE sur des approches communes pour les crédits à l'exportation soutenus officiellement et la diligence raisonnable en matière sociale et environnementale.

#### **Introduire une conditionnalité liée aux droits de l'homme dans les instruments de finances publiques**

Parallèlement aux organismes de crédit à l'exportation, les gouvernements fournissent un soutien financier aux entreprises commerciales à travers d'autres instruments tels que les caisses de retraite, les banques publiques, les agences d'assurance d'investissements, ou à travers les institutions de financement au développement. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'inclure une conditionnalité liée aux droits de l'homme dans les stratégies d'investissement de toutes les institutions financières publiques (nationales et multilatérales), notamment en adhérant aux Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies et en se référant aux Normes de performance de la SFI sur la durabilité sociale et les Principes d'Équateur.



- D'exiger la prise en compte de la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme dans les projets dans le cadre du processus d'application lorsqu'un risque accru d'impacts négatifs sur les droits de l'homme est identifié.
- D'allouer suffisamment de ressources pour la surveillance des impacts sur les droits de l'homme des entreprises et des projets soutenus par l'État.
- De soutenir l'inclusion d'aspects liés aux droits de l'homme dans les institutions internationales et régionales de financement du développement (voir également Principe directeur 10).

### **Introduire une conditionnalité liée aux droits de l'homme dans les instruments de soutien non financiers**

Les gouvernements soutiennent les entreprises de diverses manières non financières. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De conditionner le soutien à la promotion des exportations par les ambassades ou les organismes spécialisés dans la promotion des exportations (voir également Principe directeur 3c) à l'engagement des entreprises de mettre en œuvre un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- De conditionner les partenariats public-privé dans l'aide au développement au bilan du respect des droits de l'homme de l'entreprise et de garantir une analyse de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de ces partenariats.
- De s'abstenir de soutenir, et de nouer des partenariats avec les entreprises commerciales dont les activités ont un impact négatif sur les droits de l'homme et qui refusent de coopérer en vue d'améliorer la situation.

### **Principe directeur 5 :**

*Les États devraient exercer un contrôle adéquat afin de satisfaire à leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme lorsqu'ils s'assurent par contrat auprès d'entreprises de services qui peuvent avoir une incidence sur l'exercice des droits de l'homme, ou s'ils légifèrent en la matière.*

Le Principe directeur 5 traite des situations où les États privatisent la prestation de services publics. Les domaines dans lesquels les services sont privatisés sont : la santé, l'éducation, le système

de justice pénale et le régime d'asile. L'incapacité des États à s'assurer que les entreprises fournissant ces services opèrent de manière conforme aux obligations de l'État en matière de droits de l'homme pourrait entraîner des conséquences juridiques pour l'État lui-même.

### Mesures potentielles :

#### **Introduire des exigences en matière de droits de l'homme dans le cadre des contrats ou l'élaboration de lois relatifs aux entreprises commerciales assurant des services publics.**

Les gouvernements disposent de divers moyens pour s'assurer que les entreprises fournissant des services publics respectent les droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De mener une évaluation de l'impact sur les droits de l'homme avant toute privatisation ou toute prestation de services publics par le secteur privé et de prendre des mesures sur la base de ces conclusions.
- D'exiger des entreprises qui traitent avec les gouvernements de joindre des initiatives multipartites pertinentes, tels que Le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées (ICoC) ou les Principes volontaire sur la sécurité pour l'industrie extractive.
- D'inclure des dispositions sur les droits de l'homme dans tous les contrats avec les organisations prestant des services publics, en particulier lorsqu'il existe un risque d'incidences négatives significatives sur les droits de l'homme.
- D'adopter des dispositions juridiques qui exigent de toutes les entreprises fournissant des services publics au nom de l'État de respecter les droits de l'homme et d'appliquer des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- D'introduire la capacité de l'entreprise à faire preuve de respect envers les droits de l'homme comme critère essentiel du processus de sélection.
- De dispenser des formations de renforcement des capacités de toutes les entreprises qui fournissent des services publics et de renforcer les capacités de ces entreprises.
- D'assurer une supervision et un suivi adéquats des incidences que les entreprises fournissant des services publics ont sur les droits de l'homme.

#### **Veiller au respect des droits de l'homme dans le cadre des contrats avec les prestataires de services de sécurité publique**



La prestation de services de sécurité publique par des entreprises constitue l'un des domaines ayant un risque élevé d'incidences négatives sur les droits de l'homme.

À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'exiger des prestataires de services de sécurité de respecter les droits de l'homme pendant leurs opérations et de réaliser des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- D'adhérer au Document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées lors de conflits armés.
- D'adhérer au ICoC, y compris son association (ICoCA).
- De promulguer des lois interdisant de signer des contrats avec les PSMC qui ne sont parties ni à l'ICoC ni à l'ICoCA.

### Principe directeur 6 :

*Les États devraient promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils effectuent des transactions commerciales.*

Le Principe directeur 6 demande aux États d'utiliser individuellement ou collectivement la possibilité de promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils ont des transactions commerciales.

#### Mesures potentielles :

#### **Introduire une conditionnalité liée aux droits de l'homme dans les marchés publics**

Le principal moyen par lequel un gouvernement effectue des transactions commerciales avec les entreprises est les marchés publics. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'exiger une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de la part des soumissionnaires au cas où des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme sont identifiés, y compris dans la chaîne d'approvisionnement d'un produit donné.
- De donner des orientations aux soumissionnaires sur ce qui est attendu d'eux en termes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

- De prendre en compte des considérations de droits de l'homme lors de la sélection des prestataires retenus et de rejeter les soumissions ayant des risques d'impacts élevés sur les droits de l'homme.
- D'inclure des exigences en matière de droits de l'homme et des mesures de diligence raisonnable dans tous les contrats.
- D'assurer un suivi adéquat des incidences sur les droits de l'homme de la part de tous les prestataires et, si possible, par les parties prenantes directement touchées.

#### **Encourager l'introduction d'une conditionnalité liée aux droits de l'homme dans les organismes de marchés publics aux niveaux sous-étatiques**

Les autorités aux niveaux municipal et provincial sont souvent responsables d'une grande partie des marchés publics. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'exiger, le cas échéant, que les organismes de marchés publics aux niveaux infra étatiques appliquent les mêmes normes en matière de droits de l'homme que celles appliquées au niveau national.
- De regrouper les marchés présentant des risques élevés en matière de droits de l'homme au niveau national.
- De procéder au renforcement des capacités sur l'intégration des droits de l'homme dans les marchés publics en collaboration avec les organismes concernés au niveau sous-étatique.

### **Soutenir le respect des droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits**

#### **Principe directeur 7 :**

*Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes :*

- (a) *Établir des relations avec les entreprises dès que possible pour les aider à identifier et à prévenir les risques liés aux droits de l'homme que présentent leurs activités et relations commerciales, et à en atténuer les effets ;*

(b) Fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels ;

(c) Refuser le soutien et les services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation ;

(d) Veiller à ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'homme.

Le Principe directeur 7 reconnaît les enjeux principalement importants liés au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits. Ce Principe demande aux États de prendre des mesures renforcées et adaptées aux contextes spécifiques afin de faire face aux risques accrus d'incidences négatives sur les droits de l'homme. La mise en œuvre de l'obligation des États de protéger les droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits a fait aussi l'objet d'un rapport distinct présenté en 2011 par le Représentant spécial du Secrétaire général de l'époque, John Ruggie<sup>18</sup>.

#### Mesures potentielles :

##### **Fournir aux entreprises des orientations et conseils spécifiques en matière de conflits**

Les entreprises sollicitent de plus en plus des orientations et conseils auprès des États sur la démarche à adopter afin de garantir le respect des droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De fournir des orientations et conseils, notamment à travers les ambassades et/ou les INDH, sur les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits (voir également Principe directeur 3c).
- D'élaborer des programmes d'alerte précoce en collaboration avec les parties prenantes concernées, y compris les entreprises présentes dans chaque zone de conflit.

- De soutenir les entreprises, et lorsque nécessaire, de demander à ces dernières, de procéder à des évaluations de sensibilité au conflit dans le cadre de leur diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- D'élaborer des orientations sur la manière de gérer les risques de violence sexuelle et de violence fondée sur le genre, et de fournir des conseils aux entreprises sur ces questions.
- D'encourager la mise en application du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence raisonnable pour des chaînes d'approvisionnement responsables dans les zones de conflit ou à haut risque.

##### **Soutenir les initiatives multipartites abordant des questions liées aux zones touchées par des conflits**

Diverses initiatives multipartites ont été développées afin d'aborder les enjeux spécifiques aux zones de conflit, ou particulièrement pertinents pour ces zones. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'adhérer aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme et au Code de conduite international des entreprises de sécurité privées, et mettre en œuvre ces instruments.
- De soutenir des initiatives pilotées par le secteur privé, notamment l'Initiative « conflict free gold standards », le Programme des fonderies sans conflits, ou les activités du Conseil international des Mines et des Métaux (ICMM).
- D'élaborer et de soutenir les programmes de certification relatifs à l'approvisionnement et au commerce responsables des marchandises provenant des zones de conflit.

##### **Adopter des lois spécifiques aux zones de conflit**

Les risques accrus de l'implication des entreprises dans des violations graves des droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits doivent amener les gouvernements à envisager la mise en œuvre de lois spécifiques. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'évaluer le cadre juridique concernant la mesure dans laquelle ils font face aux risques élevés d'incidences néfastes sur les droits de l'homme dans les zones de conflit, et d'identifier et de combler les lacunes dans le domaine de la protection.

<sup>18</sup>

<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporation/A.HRC.17.32.pdf>

- D'inclure des exigences de présentation de rapports sur les marchandises provenant des zones touchées par des conflits.
- D'introduire une obligation d'informer ou de présenter un rapport sur des activités dans des pays à haut risque spécifiques.
- De développer des mécanismes pour gérer la responsabilité civile et pénale des entreprises domiciliées et/ou opérant sur leur territoire ou/et sous leur juridiction qui sont impliquées dans des violations graves des droits de l'homme.
- De signer et ratifier le Statut de Rome et de reconnaître la compétence du Tribunal pénal international.
- De lancer des initiatives multilatérales en vue de renforcer la prévention, d'atténuer les effets, et de réparer l'implication des entreprises dans des violations graves des droits de l'homme par les entreprises.

## Assurer la cohérence des politiques

### Principe directeur 8 :

*Les États devraient veiller à ce que les ministères, les organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et les observent lorsqu'ils remplissent leurs mandats respectifs, notamment en fournissant à ces entités les informations, la formation et le soutien nécessaires.*

Le Principe directeur 8 invite les États à définir une approche cohérente concernant les entreprises et les droits de l'homme. Il s'agit notamment de la cohérence verticale des politiques qui implique que les États doivent disposer des politiques, lois et processus nécessaires pour mettre en œuvre leurs obligations définies dans les lois internationales relatives aux droits de l'homme. Cela signifie également une cohérence transversale des politiques entre tous les ministères et agences aux niveaux national et sous national ayant un mandat touchant quelconque droit de l'homme. Ceci peut également inclure des ministères traditionnellement moins associés avec les affaires, tels que la santé, l'éducation, les femmes ou la jeunesse. Les PAN sont des instruments clés pour renforcer la cohérence dans ces deux dimensions.

#### Mesures potentielles :

### Dispenser des formations en interne et renforcer les capacités en matière de Principes directeurs et de PAN

L'organisation des formations et le renforcement des capacités relativement aux Principes directeurs et au PAN sont essentiels à la cohérence transversale des politiques entre toutes les entités gouvernementales. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De développer les documents d'orientation et de formation sur les Principes directeurs et le PAN pour l'ensemble du personnel du gouvernement.
- D'organiser des sessions de formation obligatoires à l'intention du personnel concerné dans la capitale et à l'étranger.
- D'allouer les ressources nécessaires à l'INDH et à d'autres experts indépendants pour donner ces formations et réaliser des initiatives de renforcement des capacités.

### Assurer la cohérence des documents de politique

Les documents de politique relatifs à la conduite responsable des affaires tels que les plans de développement national, les stratégies RSE, les plans d'action globaux nationaux pour la promotion des droits de l'homme doivent former un ensemble cohérent. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De fournir des clarifications dans chacun des documents sur la manière dont les différentes stratégies sont liées les unes aux autres et d'effectuer des références croisées entre les différentes stratégies.
- De s'assurer que les plans de développement national, les stratégies RSE ou les plans d'action globaux nationaux de promotion des droits de l'homme incluent des chapitres sur la question des entreprises et des droits de l'homme qui couvrent entièrement le PAN, ou renvoient au PAN autonome.
- D'élaborer des politiques pour aborder les questions liées aux droits de l'homme dans des secteurs d'activités à haut risque, tout en veillant à la cohérence avec les autres politiques.

### Assurer la cohérence des mesures gouvernementales

Afin d'avoir une approche cohérente concernant la question des entreprises et des droits de l'homme, toutes les activités menées par le gouvernement doivent être liées à une compréhens-

sion commune de ce qui est attendu des entreprises. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De veiller à ce que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et, en particulier, le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, soit utilisée comme dénominateur commun pour toutes les activités du gouvernement concernant la question des entreprises et des droits de l'homme.
- De clarifier ce que le gouvernement attend des entreprises de faire (voir Principe directeur 2) et utiliser cette compréhension comme base de toutes les mesures.

### Principe directeur 9 :

*Les États devraient maintenir une marge d'action nationale suffisante pour satisfaire à leurs obligations en matière de droits de l'homme lorsqu'ils poursuivent des objectifs politiques à caractère commercial avec d'autres États ou des entreprises, par exemple par le biais de traités ou de contrats d'investissement.*

Le Principe directeur 9 traite des accords économiques que les États signent avec d'autres États ou des entreprises. Les États doivent s'assurer qu'ils conservent la capacité, à travers la politique et les règlements, de protéger les droits de l'homme dans le cadre des dispositions de ces accords, tout en garantissant la protection nécessaire des investisseurs.

#### Mesures potentielles :

#### **S'assurer que les accords bilatéraux et multilatéraux n'entravent pas le respect des droits de l'homme**

Les accords d'investissement internationaux peuvent empêcher les États d'accueil de mettre pleinement en œuvre leurs obligations concernant les droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De mener des évaluations d'incidences sur les droits de l'homme avant la signature des accords d'investissement bilatéraux et multilatéraux.
- D'inclure des dispositions spécifiques sur les droits de l'homme dans les accords d'investissement bilatéraux ou multilatéraux.
- De s'assurer que les clauses de stabilisation contenues dans les accords d'investissement bilatéraux ou multilatéraux n'entravent pas la

liberté d'un gouvernement à appliquer les dispositions de la loi pour améliorer le respect des droits de l'homme.

- D'accompagner les initiatives visant à renforcer la transparence des mécanismes de règlement de différends entre les investisseurs et les États.
- De surveiller le suivi des décisions prises dans le cadre des mécanismes de règlement de différends entre les investisseurs et les États concernant les droits de l'homme.
- De s'assurer que les obligations de droits de l'homme imposés aux investisseurs étrangers sont imposées de manière égale aux investisseurs nationaux.

#### **Promouvoir le respect des droits de l'homme à travers les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux**

Les accords commerciaux peuvent être des instruments importants pour ancrer les questions des droits de l'homme dans les relations économiques entre deux États. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De mener des évaluations d'incidences sur les droits de l'homme avant la signature des accords commerciaux.
- D'introduire des dispositions sur les droits de l'homme dans les accords commerciaux, y compris stipuler que les partenaires commerciaux doivent ratifier les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et les conventions de base de l'OIT.
- D'inclure dans les accords commerciaux une exemption provenant des dispositions convenues dans les cas où l'autre partie contractante viole les droits de l'homme.
- De suivre les incidences des accords commerciaux sur les droits de l'homme et de aborder les incidences négatives lorsqu'elles sont identifiées.

#### **Garantir que les contrats relatifs aux projets d'investissement entre le pays d'accueil et les entreprises multinationales promeuvent le respect des droits de l'homme par les entreprises**

Les contrats d'investissement peuvent constituer des instruments essentiels permettant aux pays d'accueil de veiller au respect des droits de l'homme, en clarifiant les normes de droits de l'homme pour les États et les entreprises de la même manière. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De mener des évaluations d'incidences sur les droits de l'homme avant la signature des accords d'investissement.
- D'inclure dans les contrats d'investissement des clauses qui exigent des entreprises de respecter les droits de l'homme et de mettre en œuvre des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- De définir les moyens de s'assurer que les entreprises domiciliées sur leur territoire ne signent pas des accords d'investissement qui limitent la capacité des pays d'accueil de remplir leurs obligations en matière de droits de l'homme.
- De renforcer la sensibilisation concernant les recommandations des principes des Nations Unies sur les contrats responsables élaborées en 2011 par le RSSG de l'époque, John Ruggie, et mettre en œuvre ces recommandations.<sup>19</sup>

#### Principe directeur 10 :

*Les États, lorsqu'ils agissent en qualité de membres d'institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial, devraient :*

- s'efforcer de garantir que ces institutions ne restreignent pas les capacités de leurs États membres à remplir leur obligation de protéger les droits de l'homme ni n'empêchent les entreprises de respecter ces droits ;*
- encourager ces institutions, dans le cadre de leurs mandats et de leurs capacités respectifs, à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et, le cas échéant, à aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes des droits de l'homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation ;*
- s'inspirer des Principes directeurs pour promouvoir une compréhension commune des problèmes et faciliter la coopération internationale pour traiter la problématique des entreprises et des droits de l'homme.*

Le Principe directeur 10 met l'accent sur la nécessité de renforcer la cohérence des politiques au niveau international. Il demande aux États de favoriser une compréhension et des réponses politiques cohérentes en tant que membres des institutions multilatérales.

#### Mesures potentielles :

#### **Faire avancer l'agenda relatif aux entreprises et aux droits de l'homme dans les institutions multilatérales**

La mise en œuvre des Principes directeurs dépend, entre autres, de leur adoption par les institutions multilatérales. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De favoriser la mise en œuvre effective des Principes directeurs à travers le mandat et les activités du Conseil des Droits de l'homme des Nations Unies.
- De soutenir les processus au sein des agences des Nations Unies sur le renforcement de la protection des groupes de populations susceptibles d'être particulièrement exposés aux abus de droits de l'homme liés aux entreprises, notamment les enfants, les femmes, les populations indigènes, les minorités ethniques et les personnes handicapées.
- De créer des synergies entre la mise en application des Principes directeurs et les engagements des États et les obligations internationales issues des normes internationales du travail.
- De soutenir le mécanisme de contrôle de l'OIT relatif à l'application des normes internationales du travail en droit et en pratique.
- De soutenir les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales, ainsi que les directives, modèles et recommandations, et les travaux en vue d'une adhésion du plus grand nombre d'États non membres de l'OCDE.
- De soutenir l'inclusion de critères liés aux droits de l'homme dans les institutions financières internationales telles que la SFI et les banques de développement régionales.
- De soutenir la coopération sur les questions des entreprises et des droits de l'homme entre l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et d'autres organisations internationales (notamment l'OIT et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI)) dans le cadre du mandat de l'OMC sur la cohérence.
- De promouvoir les questions des entreprises et des droits de l'homme dans les processus politiques mondiaux sur les Objectifs pour le développement durable (ODD) et l'agenda de développement post-2015 dans son ensemble.
- De soutenir l'inclusion des questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme dans les

<sup>19</sup> A/HRC/17/31/Add.3, 2011



institutions financières internationales (IFI) et de garantir un recours effectif pour les personnes et les communautés affectées négativement par les projets soutenus par les IFI, y compris à travers l'introduction de mécanismes de réclamation non judiciaires dans les IFI (voir également Principes directeurs 4, 26 et 27).

- De promouvoir l'inclusion des aspects liés aux entreprises et aux droits de l'homme à travers les plateformes des Nations Unies spécialisées dans les technologies de la communication, notamment le processus du Sommet mondial sur la Société de l'information (SMSI) ou d'autres organismes internationaux pertinents comme le Forum sur la gouvernance de l'Internet (FGI).
- D'utiliser les plateformes des institutions internationales pour élaborer et renforcer des règles de jeux équitables relativement aux lois portant sur les entreprises et les droits de l'homme des États d'origine et d'accueil.
- De lancer des processus d'évaluation par les pairs concernant l'élaboration et la mise en œuvre du PAN.

### **Faire avancer l'agenda relatif aux entreprises et aux droits de l'homme dans les institutions régionales**

Les organisations régionales se sont révélées être des catalyseurs efficaces dans la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De lancer un appel en faveur de l'élaboration de stratégies régionales sur la mise en œuvre des Principes directeurs dans l'Union africaine, l'Association des nations d'Asie du Sud-Est, l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et l'Organisation des États américains.
- D'utiliser les organisations régionales comme plateforme pour la promotion de l'élaboration des PAN par les États membres.

### **Inclure les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme dans l'examen périodique universel (EPU) et dans les rapports à transmettre aux organes de traités sur les droits de l'homme des Nations Unies**

Le mécanisme d'examen périodique universel du Conseil des Droits de l'homme de l'ONU est un mécanisme de responsabilisation essentiel pour la conformité des pays aux obligations en matière

de droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De transmettre des rapports aux organes de suivi des traités sur les droits de l'homme de l'ONU et l'EPU sur les activités et les problèmes rencontrés dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.
- D'inclure les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme dans les rapports sur les autres États.
- De promouvoir le partage d'expériences et le dialogue avec les organisations de la société civile, les syndicats et les organisations d'employeurs dans les pays d'origine et d'accueil afin que les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme soient intégrées dans les recommandations destinées aux États.
- D'assurer un suivi efficace des recommandations provenant des organes de traités sur les droits de l'homme, des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, ou du processus d'EPU.

## **Pilier III**

### **A. Principes fondamentaux**

#### **Principe directeur 25 :**

*Au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les victimes ont accès à un recours effectif.*

Le Principe directeur 25 réaffirme l'obligation juridique des États de garantir l'accès à des voies de recours efficaces dans le cadre de leur obligation de protection. Ces voies de recours peuvent prendre diverses formes, comprenant des aspects procéduraux et substantiels, dont l'objectif est de contrecarrer ou remédier aux atteintes aux droits de l'homme qui se sont déroulées. Les recours substantiels peuvent inclure des excuses, la restitution, la réhabilitation, la compensation financière et non financière et des mesures punitives, ainsi que la prévention de préjudices à travers par exemple, des injonctions ou des garanties de non-répétition. De la même façon, les procédures pour la mise en place de recours doivent être impartiales, protégées de la corruption et

sans aucune tentatives politiques ou autres d'influencer la décision.

#### Mesures potentielles :

#### **Promouvoir la production et la diffusion des connaissances sur les incidences sur les droits de l'homme liés aux entreprises**

Les États peuvent faciliter l'accès aux voies de recours en s'assurant que la voix des victimes soit entendue et en améliorant les connaissances au sujet des incidences négatives sur les droits de l'homme liées aux entreprises. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De fournir aux INDH et/ou aux organisations de la société civile suffisamment de ressources pour identifier et rendre publiques les incidences négatives que les activités des entreprises ont sur les droits de l'homme.
- De soutenir la collecte de données ventilées par sexe afin de déterminer les moyens par lesquels une entreprise peut avoir des incidences basées sur le genre, différentielles, disproportionnées ou imprévues.

#### **Protéger les défenseurs des droits de l'homme**

L'accès à des voies de recours peut être gravement entravé par des menaces et des actes de répression contre ceux qui défendent les titulaires de droits. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De s'engager et de mettre en œuvre leurs responsabilités en vertu de la Déclaration de l'ONU sur les défenseurs de droits de l'homme<sup>20</sup> et de soutenir le travail du rapporteur spécial de l'ONU sur les défenseurs des droits de l'homme.
- D'adopter des lois garantissant la protection des défenseurs des droits de l'homme qui traitent des violations de droits de l'homme liées aux entreprises commises dans leur territoire et/ou leur juridiction.
- De collaborer avec les INDH, les organisations de la société civile et les syndicats pour identifier les défenseurs des droits de l'homme en besoin de protection, tant au niveau national qu'extraterritorial.
- De travailler directement avec les défenseurs des droits de l'homme à travers les ambassades, y compris en les invitant officiellement à des événements, en visitant les sites de

projets faisant l'objet de polémique, et à travers le maintien de contacts réguliers et publics.

- De soutenir les défenseurs des droits de l'homme dans les interactions politiques et diplomatiques.
- De collaborer avec les entreprises afin de s'assurer que ces dernières contribuent à la protection des défenseurs des droits de l'homme et évitent d'entreprendre des actes susceptibles de les mettre en danger.
- D'adopter des lois anti-poursuite stratégique contre la mobilisation publique afin d'assurer que les défenseurs des droits de l'homme ne soient pas sujets à des poursuites civiles en raison de leurs activités.
- D'accorder, le cas échéant, l'asile politique aux personnes menacées.

## **B. Principes opérationnels**

### **Mécanismes judiciaires relevant de l'État**

#### **Principe directeur 26 :**

*Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.*

Le Principe directeur 26 souligne que des mesures judiciaires impartiales et intégrales fondées sur une procédure équitable sont essentielles pour garantir l'accès aux voies de recours. Les États doivent mettre en œuvre un « assortiment judicieux » de mesures adéquates pour fournir un recours effectif pour les impacts négatifs. Les États doivent s'assurer qu'ils n'érigent pas de barrières susceptibles d'empêcher que des cas légitimes ne soient portés devant les tribunaux dans les pays d'origine et/ou d'accueil. Les États doivent également réduire les obstacles juridiques, pratiques et procéduraux à l'accès aux voies de recours judiciaires.

#### Mesures potentielles :

<sup>20</sup>

[http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration\\_fr.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration_fr.pdf)

### **Veiller à ce que l'assortiment de divers instruments pour l'accès aux voies de recours soit effective**

En règle général, l'accès à un recours peut être assuré par des mécanismes étatiques, judiciaires et non judiciaires, ainsi que des mécanismes non étatiques (voir Principe directeur 26-31). Dans la pratique, il est important que les Etats veillent à ce qu'il existe suffisamment d'options de diverses voies de recours dans leur juridiction qui soient capables de répondre de manière appropriée et effective aux différents type d'incidences sur les droits de l'homme. A cet égard, les gouvernements doivent envisager:

- D'évaluer (dans le cas où cela n'a pas encore été fait) dans quelle mesure les victimes d'incidences négatives locales et extraterritoriales sur les droits de l'homme liées aux entreprises ont accès à des mécanismes de réparation et de répondre aux lacunes identifiées.
- De suivre les orientations données par les recommandations, formulées dans le rapport final du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme au Conseil des droits de l'homme sur « Améliorer la responsabilisation des entreprises et l'accès a des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises »,<sup>21</sup>
- De garantir qu'un « assortiment judiciaire » et appropriée de différents types de mécanismes soit adoptée qui se complètent l'un l'autre et répondent aux différents types d'abus des droits de l'homme.
- De veiller à ce que l'assortiment de mesures prises reflète les dispositions des Principes directeurs suivants lesquelles les mécanismes judiciaires effectifs sont au cœur de la garantie de l'accès à des voies de recours.
- De s'assurer que les mesures prises soient adéquatement financées et rendues publiques.

### **Promouvoir l'accessibilité des mécanismes de réparation nationaux et internationaux**

Garantir l'accès à un recours exige que les Etats facilitent la sensibilisation du public et la compréhension de ces mécanismes. A cet égard, les gouvernements doivent considérer :

- De réduire les obstacles procéduraux et pratiques à l'accès à des voies de recours, y

compris en veillant à ce que les parties touchées des groupes de la population qui sont particulièrement exposés aux abus des droits de l'homme, tels que les enfants, les femmes, les peuples indigènes, les minorités ethniques et les personnes handicapées, ainsi que leur représentant, ont un accès équitable aux mécanismes de réparation (voir les Principes directeurs 26, 27, 28, et 30).

- De veiller à ce que les mécanismes de réparation judiciaires et non judiciaires répondent aux besoins spécifiques des victimes d'abus et d'harcèlement sexuels, y compris en s'assurant que les procédures soient prises en charge par des employés professionnels et en garantissant l'anonymat des victimes.
- D'améliorer l'accès aux voies de recours transnationaux par le biais de mécanismes judiciaires et non judiciaires (voir Principe directeurs 26 et 27)
- De collaborer avec les organisations de la société civile et/ou des INDH pour renforcer la sensibilisation concernant les mécanismes de réparation accessibles aux victimes.

### **Renforcer les systèmes judiciaires indépendants**

L'indépendance des systèmes judiciaires est essentielle pour l'accès aux voies de recours. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- D'inscrire l'indépendance du système judiciaire dans la constitution et/ou les lois du pays.
- De s'assurer que le système judiciaire a la capacité de décider sans restriction, influence ni pression indues, si l'affaire dont il est saisi tombe dans le champ de ses compétences légalement définies.
- D'introduire une procédure équitable dans la sélection des hauts responsables judiciaires afin de réduire les cas d'interférence politique.
- De fournir au système judiciaire suffisamment de ressources afin de lui permettre de remplir ses fonctions en toute indépendance.
- De soutenir d'autres pays dans leurs initiatives de renforcement de leurs systèmes judiciaires.
- De prendre des mesures pour dissuader et éradiquer la corruption dans le système judiciaire.
- De renforcer les inspections du travail pour détecter les violations de droits et d'informer les travailleurs de leurs droits.

<sup>21</sup> Voir A/HRC/32/19 et addendum, A/HRC/32/19/Add.1



## Réduire les obstacles à l'accès aux voies de recours

Les Principes directeurs de l'ONU font appel à tous les Etats à aborder le problème des obstacles juridiques, pratiques et autres qui peuvent mener au déni d'accès à un recours dans les cas d'abus des droits de l'homme liés aux entreprises. A cet égard, les Etats doivent envisager :

- De procéder à un examen juridique formel de l'efficacité des mécanismes nationaux de réparation en relation avec les cas de violation des droits de l'homme liés aux entreprises, y compris des questions telles que l'étendue des lois, les principes de détermination de la responsabilité légale, la responsabilité juridique des groupes commerciales et dans les chaînes d'approvisionnement, la responsabilité dans les affaires transfrontalières et l'adéquation et l'efficacité des sanctions et autres recours.<sup>22</sup>
- De procéder à un examen du rôle et de la capacité des organismes d'Etat chargés d'enquêter et sur les violations des droits de l'homme liées aux entreprises et ceux chargés de faire respecter ces droits afin d'identifier les moyens de mieux les soutenir et de les financer.<sup>23</sup>
- D'améliorer les systèmes grâce auxquels les organismes d'exécution et les organes judiciaires peuvent facilement et rapidement trouver l'assistance d'un avocat et répondre à leurs homologues dans d'autres Etats en matière de détection, d'enquête, de poursuite et d'exécution d'affaires transfrontalières.<sup>24</sup>
- De réaliser un examen (ou une série d'examen) pour identifier les moyens de diversifier les sources de financement pour les parties dans les litiges de droit privé et réduire les coûts pour les requérants qui cherchent à utiliser les mécanismes judiciaires étatiques.<sup>25</sup>
- D'apporter des améliorations aux systèmes par lesquels les requérants de droit privé peuvent facilement et rapidement obtenir une assistance juridique auprès des organismes d'Etat et des organes judiciaires compétents d'autres Etats afin de recueillir des éléments de preuve provenant de sources de particuliers, d'entreprises et réglementaires étrangères pour l'utilisation dans les procédures judiciaires.<sup>26</sup>

<sup>22</sup> Pour un modèle de termes de référence pour un tel examen, voir A/HRC/32/19/Add.1, p. 4. et voir plus loin A/HRC/32/19, pp. 12-13, p. 16, p. 17-18 et pp. 20-21.

<sup>23</sup> Voir A/HRC/32/19, pp. 13-15.

## Mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'état

### Principe directeur 27 :

*Les États devraient fournir des mécanismes de réclamation non judiciaires efficaces et appropriés, en plus des mécanismes judiciaires, dans le cadre d'un système étatique complet de réparation des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises.*

Le Principe 27 traite des mécanismes administratifs, législatifs et non judiciaires relevant de l'Etat conçus pour compléter et étoffer les mécanismes judiciaires. Les États doivent envisager d'étendre les mandats des mécanismes non judiciaires existants et/ou d'ajouter de nouveaux mécanismes afin de combler les lacunes concernant l'accès à un recours pour des atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises.

### Mesures potentielles

#### Renforcer l'efficacité des mécanismes existants de réclamation non judiciaires relevant de l'Etat

Plusieurs pays disposent déjà de mécanismes de réclamation non judiciaires qui fonctionnent avec des degrés variés d'efficacité. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De s'assurer que les INDH et/ou les bureaux des ombudsmans disposent des pouvoirs et des ressources nécessaires pour recevoir les réclamations des victimes de violations alléguées des droits de l'homme liées aux entreprises.
- De s'assurer de l'efficacité des points de contact nationaux (PCN) de l'OCDE en améliorant la connaissance sur leur existence et, le cas échéant, en accroissant leurs pouvoirs et ressources financières.
- D'inclure les mécanismes de réclamation non judiciaires tels que ceux prévus par les INDH, les ombudsmans, ou les PCN de l'OCDE dans la législation nationale.
- De créer des mécanismes de réclamation non judiciaires adaptés aux droits et aux besoins spécifiques des groupes à risque de devenir vulnérables ou marginalisés, tels qu'un ombudsman pour les enfants.

<sup>24</sup> Voir A/HRC/32/19, pp. 15-16.

<sup>25</sup> Voir A/HRC/32/19, pp. 18-19.

<sup>26</sup> Voir A/HRC/32/19, pp. 19-20.

- De s'assurer que les entreprises qui, dans le cadre des mécanismes de réclamation non judiciaires se sont rendues coupables d'atteintes aux droits de l'homme, prennent les mesures de réparation qui s'imposent et assument les conséquences nécessaires, y compris à travers des sanctions administratives, telles que des amendes ou des limitations à l'accès aux services de l'État (voir également Principes directeurs 4 et 5).
- D'améliorer les mécanismes de supervision de l'État d'origine et/ou d'accueil lorsque les mécanismes de réclamation non judiciaires ont estimé que les États n'ont pas été suffisamment en mesure de remplir leur rôle.
- De s'assurer que les mécanismes satisfont aux critères précisés dans le Principe directeur 31 (voir ci-dessous).
- D'inclure des mécanismes de surveillance indépendants adéquats visant à évaluer fréquemment les mécanismes de réclamation non judiciaires par rapport aux critères d'efficacité du Principe directeur 31.

### **Créer de nouveaux mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État**

La création de mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État peut permettre de combler les lacunes détectées dans l'accès aux voies de recours concernant les atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De donner aux INDH et/ou aux bureaux des ombudsmans le pouvoir de recevoir les réclamations des victimes des atteintes alléguées aux droits de l'homme liées aux entreprises.
- D'adhérer aux directives de l'OCDE sur les entreprises multinationales et définir un point de contact national ayant un mandat approprié et suffisamment de ressources.
- De créer des entités alternatives ayant pour mandat de recevoir les plaintes de victimes de violations alléguées des droits de l'homme liées aux entreprises.
- De créer un mécanisme d'établissement de responsabilités distinct capable de recevoir les plaintes pour violations graves alléguées des droits de l'homme de la part des entreprises appartenant à l'État ou contrôlées par ce dernier.
- De créer des mécanismes de réclamation pour les plaintes liées aux projets soutenus par les institutions financières internationales et d'envisager le renvoi vers le mécanisme du

Bureau du Conseiller pour l'application des directives/ombudsman (CAO) de la Société financière internationale (SFI).

- De faciliter la médiation de façon ponctuelle entre les entreprises et les personnes concernées ou leurs représentants.

## **Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État**

### **Principe directeur 28 :**

*Les États devraient envisager les moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation non-étatiques qui traitent les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises.*

Le Principe directeur 28 donne à l'État le rôle de renforcement effectif des mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État. Il s'agit de mécanismes administrés par une entreprise seule ou avec des parties prenantes, une association d'entreprises ou un groupe multipartite et de mécanismes administrés par des organismes régionaux et internationaux des droits de l'homme.

### Mesures potentielles :

#### **Soutenir le développement des mécanismes de réclamation administrés par les entreprises**

Les États peuvent contribuer à la facilitation de l'accès aux voies de recours pour les atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises en les aidant à remplir leur responsabilité concernant la mise à disposition de mécanismes de réclamation, et la coopération dans le cadre de ces mécanismes, en cas de violations graves causées ou facilitées par ces entreprises (voir Principe directeur 22). À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De développer les meilleures pratiques et les conseils sur la création de mécanismes efficaces de réclamation relevant des entreprises qui répondent aux critères définis dans le Principe directeur 31 (voir ci-dessous).
- D'offrir un environnement favorable pour les systèmes de relation de travail, y compris le soutien aux tribunaux de travail et les systèmes de relations industrielles.
- D'encourager et de soutenir les associations professionnelles dans la création des mécanismes de réclamation.

- De soutenir l'inclusion des organisations de la société civile et les syndicats dans les mécanismes de réclamation administrés par les entreprises et d'agir comme représentants ou médiateurs dans les litiges entre les parties lésées, entre autres.

### **Favoriser l'accès aux organismes régionaux et internationaux de droits de l'homme**

Parallèlement aux mécanismes de réclamation administrés par les entreprises, les États peuvent également faciliter l'accès aux voies de recours pour les atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises en soutenant les organismes régionaux et internationaux des droits de l'homme. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De renforcer la sensibilisation concernant les organismes régionaux et internationaux des droits de l'homme et concernant la procédure d'accès à ces organismes par les victimes.
- De lever les obstacles d'ordre procédural et pratiques pour les titulaires de droits, par exemple en les aidant à établir des liens avec l'organisme régional ou international, ou en soutenant la mise à disposition de l'aide juridique.
- De travailler pour plus d'opportunités pour les titulaires de droit d'accéder aux organismes régionales et internationales des droits de l'homme.

### **Principe directeur 30**

*Les initiatives sectorielles, multipartites et autres initiatives conjointes qui sont fondées sur le respect des normes liées aux droits de l'homme devraient faire en sorte que des mécanismes de réclamation efficaces soient disponibles.*

Le Principe directeur 30 couvre le rôle des États en tant que participants aux initiatives multipartites. Les États doivent renforcer la disponibilité des mécanismes efficaces à travers lesquels les personnes affectées ou leurs représentants légaux, peuvent faire valoir leurs préoccupations lorsqu'ils estiment que les engagements en question n'ont pas été respectés.

#### Mesures potentielles :

#### **Soutenir la création de mécanismes de réclamation par les initiatives multipartites**

Les initiatives multipartites peuvent être des outils efficaces pour améliorer l'accès aux voies de

recours non judiciaires. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De soutenir le développement de mécanismes efficaces de réclamation dans des initiatives multipartites et s'assurer qu'ils reflètent les critères définis dans le Principe directeur 31 (voir ci-dessous).
- D'exécuter les conséquences adéquates pour les entreprises déclarées coupables de violations des engagements, notamment des amendes ou en limitant leur accès aux services étatiques.

## **Critères d'efficacité pour les mécanismes de réclamation non judiciaires**

### **Principe directeur 31**

*Les initiatives industrielles, multipartites et d'autres initiatives collaboratives fondées sur le respect des normes en matière de droits de l'homme devraient s'assurer que des mécanismes de réclamation efficaces sont disponibles.*

*Afin que leur efficacité soit assurée, les mécanismes de réclamation non judiciaires, relevant ou non de l'État, devraient être :*

- a) Légitimes : ils suscitent la confiance des groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent et doivent répondre du bon déroulement des procédures de réclamation ;*
- b) Accessibles : ils sont communiqués à tous les groupes d'acteurs auxquels ils sont destinés et fournissent une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder ;*
- c) Prévisibles : ils prévoient une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape, et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre ;*
- d) Équitables : ils s'efforcent d'assurer que les parties lésées ont un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes ;*
- e) Transparents : ils tiennent les requérants informés du cours de la procédure et fournissent des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu ;*
- f) Compatibles avec les droits : ils veillent à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les*

*droits de l'homme internationalement reconnus ;*

*g) Une source d'apprentissage permanent : ils s'appuient sur les mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et à prévenir les réclamations et atteintes futures ;*

*Les mécanismes de niveau opérationnel devraient aussi être :*

*h) Fondés sur la participation et le dialogue : consulter les groupes d'acteurs auxquels ils s'adressent au sujet de leur conception et de leurs résultats en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes.*

Le Principe directeur 31 précise un ensemble de critères essentiels pour l'effectivité des mécanismes de réclamation non judiciaires. Les personnes que ces mécanismes sont censés servir doivent connaître leur existence, s'y fier et être en mesure d'y avoir recours.

#### Mesures potentielles :

#### **S'assurer que toutes les mesures de réclamation non judiciaires remplissent ces critères**

Les États peuvent améliorer l'efficacité des mécanismes de réclamation non judiciaires en veillant à ce que ces derniers reflètent les critères précisés dans le Principe directeur 31. À cet égard, les gouvernements doivent envisager :

- De s'assurer que tous les mécanismes de réclamation non judiciaires qu'ils gèrent, dont ils font partie ou qu'ils soutiennent (voir également Principes directeurs 27, 28 et 30) sont créés et fonctionnent conformément aux critères précisés dans le cadre du Principe directeur 31.
- De veiller à ce que les mécanismes de réclamation non judiciaires disposent du mandat et des ressources nécessaires pour garantir leur efficacité.