

PROCHAINE DÉCENNIE | 10+

ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU



NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
PROCÉDURES SPÉCIALES

RAPPORTEURS SPÉCIAUX, EXPERTS INDÉPENDANTS & GROUPES DE TRAVAIL

Redoubler d'ambition - accélérer le rythme

**UNE FEUILLE DE ROUTE POUR LA DÉCENNIE
À VENIR DES ENTREPRISES ET DES DROITS
DE L'HOMME**



**UNGPs 10+ : UNE FEUILLE DE ROUTE POUR LA DÉCENNIE À VENIR DES ENTREPRISES
ET DES DROITS DE L'HOMME**

Publié par :

Groupe de travail des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Site web : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

Site Web UNGPs 10+ : www.ohchr.org/ungps10

Contact : ohchr-wg-business@un.org

Genève, novembre 2021 © 2021 Nations Unies



**NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
PROCÉDURES SPÉCIALES**

RAPPORTEURS SPÉCIAUX, EXPERTS INDÉPENDANTS & GROUPES DE TRAVAIL



Sommaire exécutif

La voie du développement durable, de la transition écologique et d'un redressement responsable passe par le respect des personnes et de la planète. Les Principes directeurs des Nations Unies (UNGPs) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui constituent le cadre mondial de référence faisant autorité pour prévenir et remédier aux incidences négatives aux droits de l'homme résultant des activités des entreprises, sont un outil fondamental pour relever ces grands défis collectifs.

Alors que le mois de juin 2021 a marqué le 10e anniversaire de la validation des Principes directeurs des Nations Unies, le Groupe de travail des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme,¹ mandaté par le Conseil des droits de l'homme pour promouvoir la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs dans le monde entier, dresse le bilan de la première décennie. Ce bilan souligne que les Principes directeurs des Nations Unies ont permis de réaliser des progrès considérables en fournissant un cadre de référence commun à toutes les parties prenantes pour la gestion des risques et des incidences négatives sur les droits de l'homme résultant des activités des entreprises. Pourtant, des difficultés considérables subsistent lorsqu'il s'agit d'assurer une application cohérente visant à assurer une meilleure protection et une meilleure prévention des incidences en matière de droits de l'homme, en accordant une attention particulière aux personnes les plus marginalisées et les plus vulnérables, et de garantir l'accès à des voies de recours en cas de violation.

Par conséquent, ce dont nous avons désormais besoin pour la décennie à venir, c'est de redoubler d'ambition et d'accélérer le rythme de mise en œuvre, afin de maintenir la cohérence et de créer un plus grand impact.

Le présent document « UNGPs 10+ : Feuille de route pour la décennie à venir » fait suite au bilan, complétant l'évaluation de la première décennie, en proposant des recommandations prospectives pour la décennie à venir. S'appuyant sur l'analyse du bilan des réalisations à ce jour ainsi que des défis et opportunités existants, cette feuille de route définit les domaines d'action clés pour l'avenir afin de se rapprocher progressivement d'une réalisation exhaustive des Principes directeurs. Chaque domaine d'action identifie des objectifs prioritaires pour chaque voie à suivre durant la décennie à venir et soutient les mesures que les États et les entreprises doivent prendre, ainsi que d'autres parties prenantes essentielles, tous jouant un rôle dans la mise en œuvre des Principes directeurs. L'objectif ultime de cette feuille de route fait écho à celui des Principes directeurs des Nations Unies eux-mêmes, à savoir qu'elle doit être interprétée dans la pratique de manière à « obtenir des résultats tangibles pour les personnes et les communautés concernées, et, partant, à contribuer aussi à une mondialisation durable sur le plan social ».

Le bilan et la feuille de route sont les résultats du projet UNGPs 10+ du Groupe de travail, qui a été soutenu par un vaste processus de consultations multipartites.

Le Groupe de travail a identifié huit domaines d'action pour agir plus vite et avec davantage d'ambition, afin de répondre au besoin urgent et généralisé d'une action plus cohérente. La feuille de route détaille les objectifs prioritaires liés à chaque domaine d'action, en définissant ce qui doit être réalisé au cours de la décennie à venir pour intensifier l'intégration et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, ainsi que les actions de soutien correspondantes que les États et les entreprises doivent entreprendre, tout comme d'autres parties prenantes.

1. Titre officiel : Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, créé par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 par la résolution 17/4.

Ces huit domaines d'action et les objectifs prioritaires correspondants sont les suivants :

DOMAINE D'ACTION N° 1 : LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES COMME BOUSSOLE POUR RELEVER LES DÉFIS MONDIAUX

Objectif 1.1
Faire du respect des droits de l'homme incombant aux entreprises un élément central des stratégies de *transition juste* et de développement durable, en appliquant les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies (obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État, responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme et nécessité d'un accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme).

Le respect des personnes et de la planète, par la prévention et la prise en compte des incidences négatives de l'ensemble des activités et des chaînes de valeur des entreprises, est la contribution la plus importante que la plupart des entreprises peuvent apporter au développement durable. Les Principes directeurs des Nations Unies et leurs concepts cruciaux de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, d'engagement significatif des parties prenantes et de nécessité de remédier aux atteintes aux droits de l'homme constituent un outil normatif et pratique puissant pour les États, les entreprises et les autres parties prenantes, qui peuvent ainsi exploiter le potentiel considérable des entreprises responsables en tant que composante essentielle de la lutte contre les inégalités, et de la réalisation d'une transition juste et d'un avenir durable pour tous, notamment dans le contexte de la réponse post-COVID19 de « mieux reconstruire ». Les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies, à savoir l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État, la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme et la nécessité d'un accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme, définissent clairement les rôles complémentaires respectifs des États et des entreprises.

Objectif 1.2
Renforcer l'action collective pour relever les défis systémiques

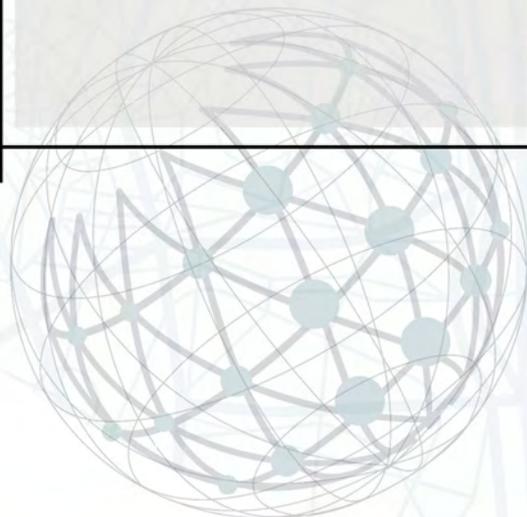
Agir collectivement est un élément essentiel de la solution aux défis systémiques qui sont à l'origine de nombreux impacts sur les droits de l'homme incombant aux entreprises. De tels défis systémiques dépassent ce qu'un État et une entreprise peuvent résoudre seuls. Les alliances entre États et entre entreprises, ainsi que les alliances multipartites impliquant les titulaires de droits, les entreprises, les gouvernements, les syndicats, la société civile et des organisations internationales, développant une action collective fondée sur le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises, la responsabilisation et un dialogue ouvert avec les parties prenantes sont essentiels pour renforcer l'influence et accroître les moyens de pression. Agir collectivement peut renforcer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies pour un certain nombre de défis majeurs découlant des forces économiques, alors que les Principes directeurs stipulent que la participation à des initiatives conjointes ne diminue ni ne remplace l'obligation individuelle de l'État de protéger les droits de l'homme, ni la responsabilité incombant aux entreprises de les respecter.

Objectif 1.3
**Optimiser la transformation numérique
par le respect des droits de l'homme**

Il va de soi que les technologies numériques peuvent contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et que ces technologies sont essentielles pour exploiter le potentiel de pouvoir accélérer la réalisation des objectifs d'ici 2030. Parallèlement, l'utilisation de certains produits et services, ou leur utilisation abusive délibérée, peut conduire à un certain nombre de défis fondamentaux pour les droits de l'homme et la démocratie, tels que les discours haineux en ligne, la désinformation, la surveillance de masse et la mise à mal des processus démocratiques. Ces défis exigent une action résolue pour les attaquer à la racine. Les Principes directeurs des Nations Unies constituent un point de départ convaincant pour les entreprises et les États qui cherchent à remédier aux incidences négatives potentielles des technologies numériques en gérant efficacement les risques associés pour les personnes, car ils cherchent précisément à gérer l'écart entre l'évolution rapide (en l'occurrence l'évolution technologique) et la capacité de la société à en gérer les conséquences.

Objectif 1.4
**Assurer la cohérence et l'alignement
dans l'élaboration des normes**

Le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui exige des entreprises qu'elles identifient, préviennent et atténuent leurs incidences négatives, et rendent compte de la manière dont elles y remédient, est une contribution majeure apportée par les Principes directeurs. Cette clarification normative est le fondement de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Pour favoriser la cohérence et l'efficacité des efforts visant à influencer le rôle des entreprises pour relever les défis mondiaux, notamment en garantissant des attentes cohérentes à l'égard des entreprises et des règles du jeu plus équitables, il est essentiel de s'appuyer sur la compréhension commune et la clarté conceptuelle fournies par les Principes directeurs. En bref, il s'agit de préserver l'alignement entre les Principes directeurs des Nations Unies et les normes qui les intègrent déjà, telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et de garantir la cohérence et l'alignement dans l'élaboration de nouvelles normes. Il s'agit d'une question fondamentale pour assurer la cohérence parmi la multitude de mesures contraignantes (réglementaires) et non contraignantes nécessaires pour aider à rendre les normes opérationnelles et à stimuler la pratique.



DOMAINE D'ACTION N° 2 : OBLIGATION DE PROTÉGER INCOMBANT À L'ÉTAT

Objectif 2.1
Améliorer la cohérence des politiques pour renforcer l'efficacité de l'action gouvernementale

Les Principes directeurs des Nations Unies stipulent clairement la nécessité d'une cohérence des politiques comme moyen d'assurer une meilleure protection des personnes dans le contexte des entreprises. Concrètement, les lois et les politiques qui régissent la création et le fonctionnement des entreprises, telles que les lois sur les sociétés, par exemple, doivent être mises à profit pour motiver un comportement plus responsable des entreprises. Les Principes directeurs des Nations Unies précisent également que les obligations des États en matière de droits de l'homme s'appliquent lorsqu'ils poursuivent des objectifs de politique d'investissement, lorsqu'ils agissent en tant qu'acteurs économiques ou lorsqu'ils externalisent des services publics qui ont des incidences négatives sur les droits de l'homme. Améliorer la cohérence des politiques signifie également que les États doivent promouvoir activement le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans le cadre des forums et organisations multilatérales qui traitent du développement, du financement, des investissements et du commerce.

Objectif 2.2
S'emparer de la vague de mesures obligatoires et développer une panoplie complète d'outils intelligents.

L'une des évolutions les plus remarquables de ces dix dernières années est la compréhension croissante de la nécessité d'exigences juridiques fondées sur les Principes directeurs. À l'avenir, il est essentiel de rendre les nouvelles obligations efficaces et de développer des options réglementaires qui fonctionnent sur tous les marchés, tout en complétant ces efforts par une panoplie complète d'« outils intelligents » combinant des mesures visant à encourager les entreprises responsables qui respectent les droits de l'homme. Les Principes directeurs des Nations Unies attendent des États qu'ils « élaborent une panoplie intelligente de mesures (nationales et internationales, obligatoires et volontaires) » qui sont toutes nécessaires pour combler les insuffisances en matière de protection et créer des conditions de concurrence équitables. La dynamique de la législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme offre l'occasion d'évoluer vers une panoplie complète d'outils intelligents plus efficaces, sans pour autant exclure d'autres outils juridiques et politiques permettant de relever des défis spécifiques en matière de droits de l'homme.

DOMAINE D'ACTION N° 3 : RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME

Objectif 3.1
Renforcer l'adhésion des entreprises et traduire dans les faits les engagements en matière de respect

Les Principes directeurs des Nations Unies s'appliquent à un univers comptant des dizaines de milliers de sociétés transnationales et de leurs sociétés affiliées, ainsi qu'à des millions d'autres entreprises couvrant toute la gamme des contextes politiques, économiques, sociaux et culturels, et également aux secteurs informels, qui, dans une large mesure, restent hors de portée. La tâche fondamentale consistant à veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme est donc considérable. Même pour les entreprises qui se dotent de capacités internes, répondre à l'ensemble des attentes énoncées dans les Principes directeurs est une tâche complexe et permanente. L'un des principaux défis à ce jour concerne les exigences contradictoires, lorsque les cadres de référence juridiques locaux (par exemple, la discrimination fondée sur le genre ou les LGBTI) contredisent les normes internationales en matière de droits de l'homme. Des défis majeurs subsistent également, notamment lorsque des activités ou des relations commerciales sont liées à la corruption, à des activités criminelles ou à des contextes nécessitant une diligence raisonnable « accrue », notamment dans les zones touchées par les conflits ou dans d'autres situations où les atrocités constituent un risque connu, comme dans les régimes autoritaires ou dans les situations d'occupation illégale. Pourtant, les pratiques émergentes au cours de la dernière décennie démontrent qu'il est possible de satisfaire la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Au cours de la décennie à venir, l'adoption de ces Principes directeurs doit s'étendre plus largement à l'ensemble du monde des affaires, au-delà des pionniers, et passer progressivement des engagements aux changements dans les processus et les pratiques des entreprises.

Objectif 3.2
Intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la gouvernance d'entreprise et les modèles économiques

Les Principes directeurs des Nations Unies et leur concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme utilisent (à dessein) un concept bien compris dans les systèmes de gouvernance d'entreprise existants de diligence raisonnable et de gestion des risques de l'entreprise, mais en précisant ce qui est distinct lorsqu'il est appliqué aux risques pour les personnes. Pour réaliser un changement durable et ancrer le respect des droits de l'homme dans l'« ADN » des entreprises, un changement de culture s'impose, soutenu par l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les cadres de gouvernance et d'organisation, ainsi qu'au cœur du modèle économique.

Objectif 3.3
Remettre en question les pratiques commerciales incompatibles avec ce respect

Tout comme améliorer la cohérence des politiques pour les États, améliorer la cohérence des pratiques commerciales est essentiel à la mise en œuvre effective des Principes directeurs.

Il est donc essentiel pour la décennie à venir de s'attaquer aux pratiques incompatibles avec les engagements publics en matière de responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, largement appliquée à toutes les fonctions et relations commerciales, constitue un outil essentiel pour parvenir à une plus grande cohérence.

DOMAINE D'ACTION N° 4 : ACCÈS AUX VOIES DE RECOURS

Objectif 4
Lever concrètement les obstacles empêchant l'accès aux voies de recours

L'accès à des voies de recours efficaces est une composante essentielle des Principes directeurs des Nations Unies. La nécessité pour les États de prendre les « mesures appropriées pour prévenir, enquêter, punir et réparer » les violations des droits de l'homme incombant aux entreprises sur leur territoire et/ou sous leur juridiction et de veiller à ce que les personnes concernées « aient accès à un recours effectif » sont des principes fondamentaux. Les Principes directeurs précisent également que lorsque « les entreprises identifient qu'elles ont causé ou contribué à causer des incidences négatives, elles doivent prévoir ou coopérer pour réparer par le biais de processus légitimes ». Les Principes directeurs prévoient que l'accès à des voies de recours efficaces en cas de violations des droits de l'homme commises par les entreprises doit être facilité par un écosystème de recours comprenant des mécanismes judiciaires complémentaires relevant de l'État, des mécanismes de plainte non judiciaires relevant de l'État et des mécanismes de plainte relevant du secteur privé afin de garantir les meilleures issues possibles pour les titulaires de droits. Des progrès significatifs pour cette composante essentielle des Principes directeurs des Nations Unies constituent une priorité majeure et urgente pour la décennie à venir, et une question cruciale pour la réalisation des droits de l'homme et du développement durable pour tous.

DOMAINE D'ACTION N° 5 : UN DIALOGUE PLUS OUVERT ET DE MEILLEURE QUALITÉ AVEC LES PARTIES PRENANTES

Objectif 5
Garantir un dialogue ouvert avec les parties prenantes pour renforcer la protection, le respect et la réparation

En tant que défi intersectoriel à l'appui d'une meilleure prévention et de meilleures mesures correctives, un dialogue ouvert avec les parties prenantes doit être au cœur des stratégies des États et des entreprises afin de proposer des réponses légitimes et efficaces face aux risques et impacts en matière de droits de l'homme dans le contexte des relations commerciales. Un dialogue ouvert avec les parties prenantes, y compris un dialogue social efficace, signifie qu'il faut considérer comme partenaires les personnes et les communautés concernées, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, les organisations de la société civile et les autres personnes qui jouent un rôle essentiel dans le suivi des pratiques de l'État et des entreprises. Adhérer à l'appel des Principes directeurs pour se concentrer sur les risques pour les personnes (plutôt que sur les seuls risques pour les entreprises), et en particulier pour rester axé sur les titulaires de droits dans des situations qui les rendent vulnérables (y compris l'attention portée aux risques liés au genre), peut faciliter le passage au « capitalisme des parties prenantes », au développement durable et à une transition juste qui ne laisse personne de côté.

DOMAINE D'ACTION N° 6 : UN LEVIER PLUS IMPORTANT ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR ACCÉLÉRER LE CHANGEMENT

Objectif 6.1
S'emparer de la dynamique d'utilisation accrue des critères ESG du secteur financier et aligner le critère social des enjeux ESG avec les Principes directeurs des Nations Unies

Il est essentiel de mettre en avant le rôle que jouent les entreprises pour relever les principaux défis mondiaux. Il est tout aussi essentiel de mettre en avant le rôle du secteur financier, compte tenu qu'il contribue au dynamisme des économies et au comportement des entreprises au sein de celles-ci. Les investisseurs et autres acteurs du secteur financier sont censés respecter les droits de l'homme en connaissant les risques pour les personnes liées à leurs activités d'investissement et en montrant comment ils prennent des mesures pour gérer ces risques. Il est essentiel de faire participer les parties prenantes à ce processus. Les progrès réalisés dans la manière dont les acteurs du secteur financier s'acquittent de leurs responsabilités seront également un moyen essentiel d'accélérer et de renforcer le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans leur ensemble. L'élan croissant de l'ESG offre l'occasion de progresser plus rapidement. Toutefois, pour s'assurer que cette évolution contribue à favoriser de meilleures pratiques commerciales qui conduisent à des retombées positives pour les personnes et l'environnement, il est nécessaire d'intégrer le fait que les Principes directeurs des Nations Unies fournissent le contenu de base du critère social (S) de l'ESG, tandis qu'ils sont également pertinents dans tous les autres critères de l'ESG.

Objectif 6.2
S'appuyer sur d'autres « acteurs »
du monde des affaires au-delà des
organismes régulateurs et du
secteur financier

Au-delà des régulateurs et des acteurs financiers, qui sont sans doute les acteurs qui ont le plus d'influence pour favoriser le développement d'entreprises responsables, bien que ne suffisent pas à eux seuls, il sera essentiel de mobiliser d'autres acteurs qui influencent les pratiques commerciales au sein de la communauté des affaires : des avocats d'affaires aux autres prestataires de services de conseils aux entreprises, en passant par les cabinets comptables, les auditeurs, les prestataires d'audit et d'assurance sociale, les cabinets de conseil en gestion et les sociétés de relations publiques. La responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique à ces types d'entreprises, de la même manière que les Principes directeurs des Nations unies s'appliquent à toutes les entreprises. Leur responsabilité et leur rôle dans l'amélioration des processus et des pratiques commerciales respectueux des droits de l'homme doivent faire l'objet d'une attention accrue au cours de la décennie à venir. L'alignement des services de conseil aux entreprises sur les Principes directeurs des Nations Unies eux-mêmes, en incluant des conseils sur les risques et impacts en matière de droits de l'homme les plus manifestes et sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme une partie dans leurs recommandations de base à l'intention des clients et des partenaires commerciaux, peut apporter une contribution significative dans le cadre des efforts déployés visant à intensifier l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs. Parmi les autres acteurs qui peuvent et doivent jouer un rôle beaucoup plus important dans la sensibilisation et contribuer à un changement d'état d'esprit parmi les chefs d'entreprise actuels et futurs figurent les organisations professionnelles et le monde universitaire, notamment les écoles de commerce et de droit.

DOMAINE D'ACTION N° 7 : UN MEILLEUR SUIVI DES PROGRÈS ACCOMPLIS

Objectif 7.1
Encourager l'action et la
responsabilité incombant à
l'État par l'apprentissage et un
suivi plus systématiques

Pour que la mise en œuvre soit efficace dans l'ensemble, il faut savoir où il y a des progrès et où il reste des insuffisances, ainsi que ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Un suivi plus systématique des efforts de mise en œuvre des Principes directeurs par les États, y compris l'évolution du droit et des politiques, et l'intégration des droits de l'homme dans le contexte du rôle de l'État en tant qu'acteur économique, combiné à un recours accru aux systèmes d'examen par les pairs contribuera à soutenir une application et une responsabilisation plus efficaces au cours de la décennie à venir et constitue un élément clé d'une stratégie plus ambitieuse et cohérente pour l'avenir.

Objectif 7.2 : améliorer le suivi des incidences et mieux évaluer le bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme

Au cours de la première décennie d'application des Principes directeurs, un certain nombre d'initiatives ont été lancées visant à évaluer la façon dont les entreprises (principalement les grandes entreprises) incorporaient leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans l'élaboration des politiques. Au cours de la décennie à venir, ces efforts devront être étendus, tant sur le plan sectoriel que géographique, et couvrir plus largement les chaînes de valeur. Plus important encore, nous devons constater des progrès dans l'évaluation de la manière dont les entreprises mettent en œuvre leurs responsabilités grâce à de meilleures politiques et procédures, et dans l'efficacité de celles-ci à prévenir et à remédier aux violations des droits de l'homme. Ces progrès permettront d'améliorer la capacité des entreprises à allouer les ressources là où elles sont le plus nécessaires ou efficaces, et la capacité des investisseurs, des organisations de la société civile et des décideurs à identifier et à évaluer la mise en œuvre par les entreprises qui joignent le geste à la parole par rapport à celles qui se contentent de parler et, en retour, à concevoir des stratégies et des politiques efficaces.

DOMAINE D'ACTION N° 8 : RENFORCEMENT ET AMÉLIORATION DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE ET DE LA MISE EN ŒUVRE

**Objectif 8.1
Comblers les insuffisances de l'intégration des Principes directeurs des Nations Unies dans le système**

L'intégration stratégique du programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, et des Principes directeurs des Nations Unies dans l'ensemble du système des Nations Unies est un moyen essentiel de parvenir à une intégration exhaustive des Principes directeurs dans les structures, programmes et activités existants, tant au niveau mondial que national. Il s'agit également d'une question essentielle pour renforcer le rôle du système des Nations Unies dans la promotion de la cohérence des politiques et de la convergence des normes, ainsi que pour créer de plus grandes synergies avec d'autres initiatives, notamment dans le cadre des efforts mondiaux visant à réaliser les objectifs de développement durable et la transition juste. Le rôle unique du système des Nations Unies dans le soutien d'une décennie d'action sur les Principes directeurs des Nations Unies doit être renforcé par une approche ambitieuse à plusieurs niveaux, notamment en intégrant les Principes directeurs dans tous les programmes, en les intégrant systématiquement aux niveaux stratégique et opérationnel, en montrant l'exemple, et en soutenant l'intensification du renforcement des capacités des institutions internes comme des parties prenantes externes.

Objectif 8.2
Améliorer le renforcement des capacités et la coordination à l'appui d'une adoption et d'une application plus rapides et plus larges des Principes directeurs des Nations Unies

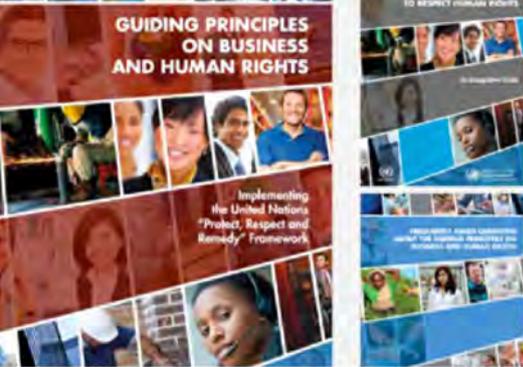
Pour pouvoir accélérer et étendre l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de la décennie à venir, il est nécessaire de s'impliquer dans des efforts plus vastes de renforcement des capacités. Toutefois, ce surplus d'efforts ne sera pleinement efficace que si il est soutenu par une approche plus coordonnée et plus cohérente qui dépasse les frontières institutionnelles. En adoptant une approche plus stratégique et plus ambitieuse, il est possible de fournir la plus grande cohérence et l'échelle nécessaires pour répondre aux besoins considérables, actuels et futurs, en matière de renforcement des capacités, de recherche conjointe et de suivi des progrès.

Objectif 8.3 : faire le point sur le passé, préparer l'avenir dans les régions

Le mouvement des entreprises et des droits de l'homme a reconnu qu'une approche mondiale à elle seule ne conduira pas à une adoption large et globale des Principes directeurs, et qu'elle doit être complétée par des programmes régionaux solidement ancrés dans les Principes directeurs des Nations Unies. Au cours de la décennie à venir, un enjeu stratégique majeur pour réaliser des progrès significatifs dans la mise en œuvre des Principes directeurs et pour intégrer le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans les initiatives clés de développement durable et de transition juste dans chaque région du monde consiste à étendre les efforts d'adoption et d'application au niveau géographique, et d'encourager un passé et un avenir solidaires dans toutes les régions.

Table des matières

Sommaire exécutif	1
Introduction	2
I. Ce dont nous avons besoin : redoubler d'ambition et accélérer le rythme pour que les entreprises respectent les droits de l'homme	2
II. Comment y parvenir : une action plus cohérente	3
III. FEUILLE DE ROUTE UNGPs 10+	5
DOMAINES D'ACTION, OBJECTIFS PRIORITAIRES ET CIBLES POUR LA DÉCENNIE À VENIR	5
Faire du respect des droits de l'homme incombant aux entreprises un élément central des stratégies de transition juste et de développement durable	5
Renforcer l'action collective pour relever les défis systémiques	7
Optimiser la transformation numérique par le respect des droits de l'homme	9
Assurer la cohérence et l'alignement continu avec les Principes directeurs des Nations Unies dans l'élaboration des normes	12
DOMAINE D'ACTION N° 2 : OBLIGATION DE PROTÉGER INCOMBANT À L'ÉTAT	15
Améliorer la cohérence des politiques pour renforcer l'efficacité de l'action gouvernementale	15
S'EMPARER DE LA VAGUE DE MESURES OBLIGATOIRES ET DÉVELOPPER UNE PANOPLIE COMPLÈTE D'« OUTILS INTELLIGENTS »	18
DOMAINE D'ACTION N° 3 : RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME	22
Renforcer l'adhésion des entreprises et traduire dans les faits les engagements en matière de respect	22
INTÉGRER LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME DANS LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET LES MODÈLES ÉCONOMIQUES	26
Remettre en question les pratiques commerciales incompatibles avec ce respect	28
DOMAINE D'ACTION N° 4 : ACCÈS AUX VOIES DE RECOURS	30
Lever concrètement les obstacles empêchant l'accès aux voies de recours	30
DOMAINE D'ACTION N° 5 : UN DIALOGUE PLUS OUVERT ET DE MEILLEURE QUALITÉ AVEC LES PARTIES PRENANTES	35
Garantir un dialogue ouvert avec les parties prenantes pour renforcer la protection, le respect et la réparation	35
DOMAINE D'ACTION N° 6 : UN LEVIER PLUS IMPORTANT ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR ACCÉLÉRER LE CHANGEMENT	38
S'emparer de la dynamique d'utilisation accrue des critères ESG du secteur financier et aligner le critère social des enjeux ESG avec les Principes directeurs des Nations Unies	38
S'appuyer sur d'autres « acteurs » du monde des affaires au-delà des organismes des régulateurs et du secteur financier pour adopter les Principes directeurs des Nations Unies	41
DOMAINE D'ACTION N° 7 : UN MEILLEUR SUIVI DES PROGRÈS ACCOMPLIS	43
ENCOURAGER L'ACTION ET LA RESPONSABILITÉ INCOMBANT À L'ÉTAT PAR L'APPRENTISSAGE, LA COLLECTE DE DONNÉES ET UN SUIVI PLUS SYSTEMATIQUES	43
Améliorer le suivi des incidences et mieux évaluer le bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme	45
DOMAINE D'ACTION N° 8 : RENFORCEMENT ET AMÉLIORATION DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE ET DE LA MISE EN ŒUVRE	49
Comblar les insuffisances de l'intégration des Principes directeurs des Nations Unies dans le système	49
Améliorer le renforcement des capacités et la coordination à l'appui d'une adoption et d'une application plus rapides et plus larges des Principes directeurs des Nations Unies	51
Faire le point sur le passé, préparer l'avenir dans les régions	53
ANNEXE : LISTE DES RESSOURCES PERTINENTES DU GROUPE DE TRAVAIL ET DU HCDH	55



Introduction

I. Ce dont nous avons besoin : redoubler d'ambition et accélérer le rythme pour que les entreprises respectent les droits de l'homme

La voie du développement durable, de la transition écologique et d'un redressement responsable passe par le respect des personnes et de la planète. Les Principes directeurs des Nations Unies (UNGP) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui constituent le cadre mondial de référence faisant autorité pour prévenir et remédier aux incidences négatives aux droits de l'homme résultant des activités des entreprises, sont un outil fondamental pour relever ces grands défis collectifs.

Les Principes directeurs et leurs trois piliers (l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État ; la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme ; et la nécessité d'un accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme) fournissent la feuille de route pour retrouver un équilibre entre l'État, les personnes et les marchés, et pour réduire et, à terme, combler les insuffisances entre les forces économiques et le respect des droits de l'homme, en particulier pour les populations les plus marginalisées et vulnérables. Ainsi, ils constituent un outil puissant qui peut être déployé pour réaliser le potentiel des entreprises responsables en tant que contribution de base à notre agenda commun défini par le Secrétaire général des Nations Unies (ONU) et pour relever les grands défis mondiaux : lutter contre le changement climatique, prévenir les catastrophes écologiques, atteindre les objectifs de développement durable (ODD) et créer un nouveau contrat social qui s'attaque aux inégalités de revenus et de chances, et à la discrimination persistante basée sur le genre et l'origine ethnique, qui ont été amplifiées pendant la crise de la COVID-19.

Alors que le mois de juin 2021 a marqué le 10^e anniversaire de la validation des Principes directeurs des Nations Unies, le Groupe de travail des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, mandaté par le Conseil des droits de l'homme pour promouvoir la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs dans le monde entier, dresse le bilan de la première décennie. Le bilan (accompagné d'une évaluation des investisseurs institutionnels) a souligné le fait que les Principes directeurs avaient permis de réaliser des progrès significatifs en fournissant un cadre de référence commun à toutes les parties prenantes dans la gestion des risques et des incidences négatives en matière de droits de l'homme résultant des activités des entreprises. Pourtant, la mise en œuvre cohérente des Principes directeurs reste un défi de taille.

Les attentes communes formulées dans les Principes directeurs des Nations Unies ont incité les entreprises publiques à s'engager à respecter les droits de l'homme, ont favorisé une transparence accrue des résultats en matière de droits de l'homme grâce à des référentiels et à l'établissement de rapports, et ont permis aux entreprises de mobiliser des changements internes. Au sein de nombreuses entreprises, cela a, à son tour, motivé le développement des architectures internes nécessaires pour prévenir, atténuer et réparer les préjudices en cas de violation des droits de l'homme,

comme le montre le nombre croissant de politiques d'entreprise en matière de droits de l'homme, de procédures de diligence raisonnable, de mécanismes de plainte et l'augmentation des ressources disponibles pour la mise en œuvre des programmes relatifs aux droits de l'homme. En particulier, les processus d'identification et de hiérarchisation des risques en matière de droits de l'homme du point de vue des titulaires de droits se sont renforcés, avec des évaluations et des cadres de hiérarchisation des droits de l'homme basés sur les Principes directeurs des Nations Unies et axés non seulement sur les risques pour les entreprises, mais aussi sur les risques pour les personnes, devenant de plus en plus courants dans tous les secteurs.

Les Principes directeurs ont été utilisés comme un cadre normatif faisant autorité pour soutenir les efforts des Nations Unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les organisations régionales (notamment l'Union européenne (UE) et l'Organisation des États américains (OEA), mais aussi des mécanismes régionaux des droits de l'homme), les institutions financières internationales, les syndicats, les peuples autochtones, les organisations de la société civile et les institutions nationales des droits de l'homme, en vue de promouvoir des entreprises responsables fondées sur les normes internationales. La première décennie a été marquée par l'innovation normative la plus remarquable des Principes directeurs des Nations Unies, à savoir l'attente que les entreprises fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, se transformant en une norme de conduite juridiquement contraignante, tandis que les États et les entreprises ont commencé à mettre en œuvre le cadre de référence pour prévenir et remédier aux atteintes causées aux personnes par les entreprises.

Le bilan note toutefois que le travail ne fait que commencer : la mise en œuvre par les États et les entreprises n'a pas atteint une ampleur ni une portée suffisantes. En conséquence, les insuffisances en matière de gouvernance qui ouvrent la voie à des violations des droits de l'homme commises par les entreprises dans tous les secteurs et toutes les régions, et qui ont rendu nécessaire l'élaboration des Principes directeurs, non seulement persistent, mais sont devenues plus urgentes au cours de la dernière décennie, comme le souligne la double crise du changement climatique et de l'inégalité croissante. Il est urgent d'accélérer la mise en place de mesures de prévention et de réparation des incidences négatives. Le suivi des violations des droits de l'homme commises par les entreprises et la responsabilisation à cet égard sont également en cours.

Les progrès significatifs au cours de la décennie à venir dépendront de la façon dont ces insuffisances sont comblées, tout en nous assurant de disposer des outils nécessaires pour repérer et combler les nouvelles insuffisances. Aujourd'hui, nous connaissons la voie à suivre, mais nous n'avons pas encore constaté suffisamment d'actions en faveur d'un changement systémique. Tous les États et les entreprises, y compris les institutions financières et les investisseurs institutionnels, doivent passer à la vitesse supérieure à partir de leurs étapes de départ respectives, avec l'appui d'autres parties prenantes. On ne progressera efficacement que si toutes les parties concernées persèverent dans leurs efforts pour mobiliser les acteurs multiples, au-delà des États, qui influencent les politiques, les pratiques et même les réglementations qui déterminent le comportement des entreprises dans le cadre d'une panoplie complète de mesures intelligentes. Ces mesures, avec leurs effets cumulés, peuvent contribuer à produire le changement recherché, mais sans espérer une solution miracle.

1. Titre officiel : Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, créé par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 par la résolution 17/4.

La première décennie des Principes directeurs des Nations Unies a démontré qu'il est possible de faire des affaires de manière responsable en respectant les personnes et la planète, mais cela ne se fera pas tout seul. C'est un défi majeur pour notre avenir : l'enjeu n'est rien de moins que le succès de notre quête collective d'une transition juste et d'un avenir durable et équitable pour tous. La persistance de violations des droits de l'homme commises par les entreprises doit également être une question d'urgence prioritaire pour les États et les entreprises, car les titulaires de droits continuent de subir des préjudices et restent menacés.

Par conséquent, ce dont nous avons désormais besoin pour la décennie à venir, c'est de redoubler d'ambition et d'accélérer le rythme de mise en œuvre, afin de maintenir la cohérence et de créer un plus grand impact.

Le présent document « UNGPs 10+ : Feuille de route pour la décennie à venir » fait suite au bilan, complétant l'évaluation de la première décennie, en proposant des recommandations prospectives pour la décennie à venir. S'appuyant sur l'analyse du bilan des réalisations à ce jour ainsi que des défis et opportunités existants, cette feuille de route définit les domaines d'action clés pour l'avenir afin de se rapprocher progressivement d'une réalisation exhaustive des Principes directeurs. Chaque domaine d'action identifie des objectifs prioritaires pour chaque voie à suivre durant la décennie à venir et soutient les mesures que les États et les entreprises doivent prendre, ainsi que d'autres parties prenantes essentielles, tous jouant un rôle dans la mise en œuvre des Principes directeurs. L'objectif ultime de cette feuille de route fait écho à celui des Principes directeurs des Nations Unies eux-mêmes, à savoir qu'elle doit être interprétée dans la pratique de manière à « obtenir des résultats tangibles pour les personnes et les communautés concernées, et, partant, à contribuer aussi à une mondialisation durable sur le plan social ». Elle s'inspire de la vision de l'auteur des Principes directeurs et ancien représentant spécial du Secrétaire général, John Ruggie, selon laquelle les efforts menés pour promouvoir la mise en œuvre ne doivent jamais perdre de vue la nécessité de produire un changement là où cela compte le plus : dans la vie quotidienne des personnes concernées par les activités des entreprises sur le terrain.

Le bilan et la feuille de route sont les résultats du projet UNGPs 10+ du Groupe de travail, soutenu par un vaste processus de consultations multipartites, de nombreuses contributions écrites et une collaboration avec des partenaires, notamment le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).



II. Comment y parvenir : une action plus cohérente

Le Groupe de travail a identifié huit domaines d'action principaux pour agir plus vite et avec davantage d'ambition, afin de répondre au besoin urgent et généralisé d'une action plus cohérente.

Ces huit domaines d'action et les objectifs prioritaires correspondants sont les suivants :

Orientation stratégique

Domaine d'action n° 1 : les Principes directeurs des Nations Unies comme boussole pour relever les défis mondiaux

- Objectif 1.1 : faire du respect des droits de l'homme incombant aux entreprises un élément central des stratégies de *transition juste* et de développement durable.
- Objectif 1.2 : renforcer l'action collective pour relever les défis systémiques
- Objectif 1.3 : optimiser la transformation numérique par le respect des droits de l'homme
- Objectif 1.4 : assurer la cohérence et l'alignement dans l'élaboration des normes

Protéger, respecter, réparer

Domaine d'action n° 2 : obligation de protéger incombant à l'État

- Objectif 2.1 : améliorer la cohérence des politiques pour renforcer l'efficacité de l'action gouvernementale
- Objectif 2.2 : s'emparer de la vague de mesures obligatoires et développer une panoplie complète d'outils intelligents

Domaine d'action n° 3 : responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

- Objectif 3.1 : Renforcer l'adhésion des entreprises et traduire dans les faits les engagements en matière de respect
- Objectif 3.2 : intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la gouvernance d'entreprise et les modèles économiques
- Objectif 3.3 : remettre en question les pratiques commerciales incompatibles avec le respect des droits de l'homme

Domaine d'action n° 4 : accès à des voies de recours et dialogue ouvert avec les parties prenantes

- Objectif 4 : Lever concrètement les obstacles à l'accès aux voies de recours

Défis intersectoriels

Domaine d'action n° 5 : un dialogue plus ouvert et de meilleure qualité avec les parties prenantes

- Objectif 5 : garantir un dialogue ouvert avec les parties prenantes pour renforcer la protection, le respect et la réparation

Domaine d'action n° 6 : un levier plus important et de meilleure qualité pour accélérer le changement

- Objectif 6.1 : s'emparer de la dynamique d'utilisation accrue des critères ESG du secteur financier et aligner le critère social des enjeux ESG avec les Principes directeurs des Nations Unies
- Objectif 6.2 : s'appuyer sur d'autres « acteurs » du monde des affaires au-delà des organismes régulateurs et du secteur financier

Domaine d'action n° 7 : un meilleur suivi des progrès accomplis

- Objectif 7.1 : encourager l'action et la responsabilité incombant à l'État par l'apprentissage et un suivi plus systématiques
- Objectif 7.2 : améliorer le suivi des incidences et mieux évaluer le bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme

Domaine d'action n° 8 : renforcement et amélioration de la coopération internationale et de la mise en œuvre

- Objectif 8.1 : combler les insuffisances de l'intégration des Principes directeurs des Nations Unies dans le système
- Objectif 8.2 : améliorer le renforcement des capacités et la coordination à l'appui d'une adoption et d'une application plus rapides et plus larges des Principes directeurs des Nations Unies
- Objectif 8.3 : faire le point sur le passé, préparer l'avenir dans les régions

La feuille de route détaille les objectifs prioritaires liés à chaque domaine d'action, en définissant ce qui doit être réalisé au cours de la décennie à venir pour intensifier l'intégration et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, ainsi que les actions de soutien correspondantes que les États et les entreprises doivent entreprendre, tout comme d'autres parties prenantes.

Les actions recommandées ne constituent pas une liste exhaustive et doivent être complétées par d'autres directives ainsi que par des engagements et des plans de mise en œuvre clairs de la part des États et des entreprises, y compris les institutions financières et les investisseurs. Comme les Principes directeurs eux-mêmes, elles ne prétendent pas être une solution miracle à tous les défis. Elles doivent plutôt être considérées comme des directives stratégiques visant à soutenir des efforts plus ambitieux afin d'accélérer la mise en œuvre des Principes directeurs.

Les États, les entreprises, les organisations professionnelles, les investisseurs et les organisations multilatérales, y compris l'ONU et d'autres organisations, doivent prendre des mesures dans ces domaines afin de démontrer leur sérieux et soutenir le mouvement en faveur d'une plus grande cohérence et d'un plus grand impact sur le terrain. Les objectifs et les actions identifiés peuvent également servir de référentiel aux institutions nationales de défense des droits de l'homme, aux organisations de la société civile, aux syndicats, aux mécanismes de défense des droits de l'homme, aux entités compétentes des Nations Unies et à d'autres acteurs pour élaborer des objectifs plus spécifiques, suivre les progrès accomplis et continuer à travailler avec les États et les entreprises pour susciter un changement positif.



DOMAINES D'ACTION, OBJECTIFS PRIORITAIRES ET CIBLES POUR LA DÉCENNIE À VENIR

DOMAINE D'ACTION N° 1 : LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES COMME BOUSSOLE POUR RELEVER LES DÉFIS MONDIAUX



FAIRE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME INCOMBANT AUX ENTREPRISES UN
ÉLÉMENT CENTRAL DES STRATÉGIES DE TRANSITION JUSTE ET DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE

Le respect des personnes et de la planète, prévenir et remédier aux incidences négatives de l'ensemble des activités commerciales et des chaînes de valeur, est la contribution la plus importante que la plupart des entreprises peuvent apporter au développement durable. Les Principes directeurs des Nations Unies avec leurs concepts fondamentaux de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, de dialogue ouvert avec les parties prenantes et d'accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme, constituent un outil normatif et pratique puissant mis à la disposition des États, des entreprises et des autres parties prenantes. Cet outil leur permet d'exploiter le fort potentiel des entreprises responsables en tant que composante essentielle de la lutte contre les inégalités, et de la réalisation d'une transition juste et d'un avenir durable pour tous, notamment dans le contexte de la réponse post-COVID19 de « mieux reconstruire ». Les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies, à savoir l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État, la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme et la nécessité d'un accès à des voies de recours en cas de violation des droits de l'homme, définissent clairement les rôles complémentaires respectifs des États et des entreprises.

Conclusions du bilan :

- La reconnaissance par le Conseil des droits de l'homme du droit des hommes et des femmes à un environnement propre, sain et durable, en citant les Principes directeurs des Nations Unies, n'est que la dernière articulation mondiale de la façon dont le changement climatique, l'environnement et le bien-être humain sont inextricablement liés.
- La Déclaration sur la transition juste, adoptée par certains États à la 26e Conférence des Nations Unies sur le changement climatique (COP26), reconnaît que le respect des droits de l'homme dans toutes les chaînes d'approvisionnement mondiales, mis en œuvre par la diligence raisonnable des entreprises conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, aux Principes directeurs de l'OCDE et à la Déclaration tripartite de l'OIT, est nécessaire pour réaliser une transition juste (le processus vers une économie durable sur le plan environnemental, qui « doit être bien géré et contribuer aux objectifs de travail décent pour tous, d'inclusion sociale et d'élimination de la pauvreté »).
- Cependant, même si le développement durable est de plus en plus au cœur de l'agenda mondial, y compris pour les entreprises tous secteurs confondus à mesure que la transition vers une économie plus durable et à faible émission de carbone crée une dynamique, le plein potentiel des Principes directeurs des Nations Unies n'a pas encore été exploité.
- Trop souvent, les risques relatifs aux droits de l'homme ne sont pas considérés comme un élément clé des engagements en matière de développement durable et les normes relatives aux questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), alors qu'ils doivent être au centre du critère social de l'ESG (alors que les Principes directeurs des Nations Unies sont également pertinents pour toutes les considérations relatives à l'ESG).
- L'intensification du changement climatique menace l'accès à l'énergie, à l'alimentation, à l'eau et à la santé, et expose les populations de plus en plus nombreuses à la pauvreté, à la vulnérabilité et aux conflits, les forçant à migrer. De plus en plus de migrants risquent d'être pris au piège dans des situations où ils sont vulnérables à la maltraitance, les femmes et les enfants étant souvent exposés à des risques disproportionnés.
- Les effets potentiels sur les droits de l'homme des stratégies d'atténuation du changement climatique et des « investissements verts » sont également souvent négligés, par exemple dans la recherche de nouvelles mines de minerais et de nouveaux sites géographiques d'extraction nécessaires à la transition énergétique.
- Par exemple, l'évaluation The World Benchmarking Alliance (WBA) 2021 Just Transition Assessment constate que la majorité des entreprises à fortes émissions ne démontrent pas d'efforts en faveur d'une transition juste, que « les personnes les plus à risque sont exclues des décisions qui concernent leur avenir » et que la plupart des entreprises évaluées semblent traiter les risques sociaux et les plans de transition vers une économie à faible émission de carbone indépendamment des questions de droits de l'homme.

- Si certains acteurs du monde des affaires reconnaissent également que les décisions et les actions des entreprises sont inextricablement liées à des inégalités croissantes et que le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises peut favoriser une approche plus cohérente, il n'est pas reconnu assez souvent ni assez largement.
- Cela signifie à son tour que le potentiel d'une entreprise responsable en tant que solution à nos plus grands défis communs ne sera pas réalisé. En fin de compte, cela représente un risque pour le succès même d'une transition verte et juste et d'un avenir plus équitable et durable.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les Principes directeurs sont intégrés dans les principaux programmes mondiaux pour notre avenir commun, en particulier ceux visant à réaliser une transition juste et à lutter contre le changement climatique et les inégalités croissantes, y compris dans le contexte de la réponse post-COVID19 de « mieux reconstruire ».
- Le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises est considéré comme une composante essentielle des pratiques ESG, y compris concernant le développement durable des entreprises et le financement durable, les Principes directeurs étant le cadre normatif de référence pour orienter les pratiques des États, des entreprises et des investisseurs pour un impact social qui respecte les personnes et la planète.
- Le dialogue ouvert avec les parties prenantes avec les titulaires de droits et l'accès à des voies de recours en cas d'incidences négatives sur les personnes sont largement reconnus comme un élément fondamental d'une approche respectueuse des droits de la transition verte et des initiatives d'atténuation du climat.
- La mise en œuvre des Principes directeurs est soutenue par un financement accru pour le renforcement des capacités sur le terrain, y compris dans le contexte de la coopération au développement et des initiatives de financement durable et écologique, afin de combler les insuffisances en matière de capacités entre les acteurs tant publics que privés et de leur permettre de mieux s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités respectifs et de leurs responsabilités commerciales sur le terrain.
- Les institutions de financement du développement jouent un rôle plus visible en intégrant plus efficacement les Principes directeurs des Nations Unies dans leurs cadres de référence ESG, leurs prises de décisions en matière d'investissement et le suivi en continu.
- Les Principes directeurs sont pleinement intégrés dans les volets de suivi du Programme commun du Secrétaire général en tant qu'outil permettant de tirer parti des entreprises responsables pour réaliser une percée dans la poursuite d'un « avenir plus vert, meilleur et plus sûr ».
- Les Principes directeurs des Nations Unies et le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises sont au cœur du discours sur les agendas qui succéderont au programme à l'horizon 2030.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Intégrer les Principes directeurs dans les cadres de référence et les programmes politiques internationaux concernant le rôle des entreprises dans la réalisation des objectifs fixés par l'Accord de Paris et l'[Agenda 2030/ODD](#).
- Investir pour que les entreprises respectent les droits de l'homme afin de renforcer le financement de la transition juste et du développement durable : en finançant la coopération au développement afin de renforcer les capacités des États et des entreprises qui doivent appliquer les Principes directeurs (par exemple, en soutenant le renforcement des capacités des inspections du travail, les initiatives pour l'enregistrement des travailleurs sans papiers, les administrateurs de surveillance des entreprises, les juges, les petites et moyennes entreprises aux extrémités des chaînes d'approvisionnement).

Recommandations aux entreprises :

- Être en mesure de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'un dialogue efficace avec les syndicats et des autres parties prenantes concernées ainsi que démontrer une gestion des griefs dans le cadre d'une planification de transition juste.
- Intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'[engagement de l'entreprise](#) à appliquer des critères ESG. Il s'agit notamment de donner la priorité aux impacts les plus graves et de s'assurer qu'ils ne se contentent pas d'examiner les impacts qu'ils pourraient causer eux-mêmes, mais aussi ceux auxquels ils pourraient être associés par le biais de leurs relations commerciales.

Recommandations au système des Nations Unies et au Secrétaire général de l'ONU :

- Faire plus systématiquement référence aux Principes directeurs dans les déclarations et les cadres de référence stratégiques, y compris dans les prochaines itérations ou cadres de mise en œuvre de l'Appel à l'action et de notre Programme commun.

Les organisations de la société civile, les syndicats, le monde universitaire et les autres acteurs qui militent pour une transition juste et un développement durable peuvent :

- Contribuer à renforcer la cohérence des activités de plaidoyer et de suivi en utilisant systématiquement les Principes directeurs des Nations Unies lorsqu'ils abordent les questions du rôle des entreprises dans la réalisation de ces objectifs communs.



RENFORCER L'ACTION COLLECTIVE POUR RELEVER LES DÉFIS SYSTÉMIQUES

Agir collectivement est un élément essentiel de la solution aux défis systémiques qui sont à l'origine de nombreuses incidences négatives en matière de droits de l'homme résultant des activités des entreprises. De tels défis systémiques dépassent ce qu'un État et une entreprise peuvent résoudre seuls. Les alliances entre États et entreprises, ainsi que les alliances multipartites impliquant les titulaires de droits, les entreprises, les gouvernements, les syndicats, la société civile et les organisations internationales qui développent une action collective fondée sur le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises, la responsabilisation et le dialogue ouvert avec les parties prenantes, sont essentielles pour instaurer la confiance et accroître l'effet de levier. Agir collectivement peut renforcer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies pour un certain nombre de défis majeurs découlant des forces économiques, tandis que les Principes directeurs précisent que le fait de participer à des initiatives conjointes ne diminue ni ne remplace l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à chaque État, ni la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

Conclusions du bilan :

- Toute une série de défis systémiques sous-jacents entraînent un grand nombre des incidences les plus graves en matière de droits de l'homme commises par les entreprises, avec des impacts disproportionnés pour les personnes les plus vulnérables et marginalisées.
- La double crise du changement climatique et des inégalités croissantes sont des défis fondamentaux pour un avenir durable pour tous, mais un certain nombre d'autres défis systémiques inextricablement liés aux forces économiques nécessitent également une attention urgente à la fois en respectant les obligations et les responsabilités individuelles des États et des entreprises et en agissant collectivement et plus efficacement.
- Au cours de la décennie à venir, les États, les entreprises et les organisations multilatérales, en collaboration avec d'autres parties prenantes, devront accorder un rang de priorité plus élevé à des questions urgentes telles que celles-ci :
 - Lutter contre la discrimination et les abus liés au genre et à l'origine ethnique sur le lieu de travail et dans le contexte des investissements affectant les communautés.
 - Faire face aux menaces croissantes auxquelles sont confrontés les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement (y compris les représentants des peuples autochtones et des syndicats) et les organisations de la société civile qui soulèvent des préoccupations concernant les impacts associés aux activités des entreprises.
 - Comblent les insuffisances en matière de prévention et de protection dans l'économie informelle (représentant plus de 6 travailleurs sur 10 et 4 entreprises sur 5 dans le monde), y compris les risques accrus de travail des enfants et de travail forcé, qui ont été aggravés par la crise de la COVID-19.

Renforcer l'attention portée au rôle des entreprises responsables dans les situations de conflit et d'autres situations à risque accru de crimes internationaux et de violations caractérisées aux droits de l'homme.

 - Lutter contre la corruption (par exemple la corruption et le trafic d'influence pour obtenir des avantages économiques illégaux) qui conduit à des violations systématiques des droits de l'homme commises par les entreprises dans divers types d'activités commerciales.
 - Gérer les menaces que les nouvelles technologies font peser sur les droits de l'homme et l'humanité (voir prochain objectif prioritaire).
- De nombreuses actions collectives et initiatives conjointes multipartites ont été développées depuis plus de deux décennies pour répondre à une série de défis en matière de droits de l'homme incombant aux entreprises aux niveaux local et international.

- A l'avenir, il est nécessaire de tirer les leçons des insuffisances et de s'appuyer sur les modèles qui parviennent à créer un effet de levier pour renforcer la prévention et la réparation des incidences négatives en matière de droits de l'homme résultant des activités des entreprises.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Tous les grands secteurs ont des initiatives multipartites ou collectives qui examinent avec vigueur les défis en matière de droits de l'homme les plus manifestes, et qui sont complétées par un renforcement des capacités des petites et moyennes entreprises.
- Les initiatives collectives et multipartites ont permis d'intégrer la responsabilité, comprise comme la responsabilisation évaluée en fonction des résultats obtenus pour les personnes concernées, et pas seulement en fonction de la conformité aux codes et aux audits.
- Des initiatives d'action collective existent pour tous les défis susmentionnés, notamment :

- *L'intégration de l'égalité entre les genres en tant que défi intersectoriel dans l'action collective qui s'attaque aux violations des droits de l'homme commises par les entreprises.*
- *Les efforts visant à combler les insuffisances en matière de prévention et de protection dans le secteur informel, le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises étant un principe fondamental, avec un financement pour permettre la protection et le respect des droits de l'homme (par exemple par une sensibilisation accrue aux droits de l'homme et aux normes du travail, le renforcement des capacités d'inspection du travail, l'enregistrement des entreprises et des travailleurs, l'extension de la protection sociale, et le soutien aux syndicats et aux plateformes de dialogue social, etc.).*
- *Les réponses aux situations de conflit et à d'autres situations présentant un risque accru de crimes internationaux et de violations caractérisées aux droits de l'homme portent sur le rôle des entreprises et s'alignent sur les attentes des Principes directeurs des Nations Unies d'une attention et d'une action accrues de la part des États et des entreprises (sous la forme d'une diligence raisonnable accrue des entreprises en matière de droits de l'homme à toutes les étapes du cycle du conflit). Les Principes directeurs sont intégrés dans les cadres de paix et de sécurité de tous les acteurs de l'ONU, des organisations de financement œuvrant pour le développement et la reconstruction.*
- *Une (ou plusieurs) plateforme(s) conjointe(s) pour répondre efficacement aux menaces auxquelles sont confrontés les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement (notamment les représentants des peuples autochtones et des syndicats) et les organisations de la société civile qui font part de leurs préoccupations à propos des impacts découlant des activités des entreprises.*

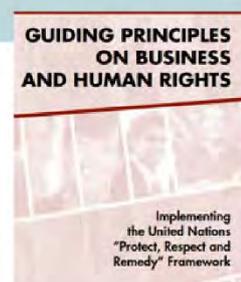
Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États, entreprises, organisations commerciales, syndicats, organisations de la société civile, Nations Unies et autres organisations internationales :

- Étudier et appuyer les programmes d'action collective qui s'attaquent aux défis systémiques des droits de l'homme résultant des activités des entreprises par le dialogue et la collaboration multipartites, tout en reconnaissant que de telles initiatives ne diminuent pas l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État, ni la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

Recommandations aux initiatives multipartites et sectorielles :

- S'aligner étroitement sur les Principes directeurs des Nations Unies et mettre en place une collaboration multipartite et une responsabilisation efficaces, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur.





OPTIMISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE PAR LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Il est bien établi que les technologies numériques peuvent contribuer à la réalisation des ODD. Parallèlement, l'utilisation de certains produits et services, ou leur utilisation abusive délibérée, peut conduire à un certain nombre de défis fondamentaux pour les droits de l'homme et la démocratie, tels que les discours haineux en ligne, la désinformation, la surveillance de masse et la mise à mal des processus démocratiques. Ces défis exigent une action résolue pour les attaquer à la racine. Les Principes directeurs des Nations Unies constituent un point de départ convaincant pour les entreprises et les États qui cherchent à remédier aux incidences négatives potentielles des technologies numériques en gérant efficacement les risques associés pour les personnes, car ils cherchent précisément à gérer l'écart entre l'évolution rapide (en l'occurrence l'évolution technologique) et la capacité de la société à en gérer les conséquences.

Conclusions du bilan :

- La gestion des incidences négatives sur les personnes qui surviennent dans le contexte des perturbations technologiques, telles que de l'automatisation à la « Gig economy » ou emploi à la demande, la diffusion exponentielle de la désinformation, la surveillance abusive, les plateformes de réseaux sociaux qui divisent et les préjugés discriminatoires de l'intelligence artificielle, est un défi majeur de l'action collective pour la décennie à venir et au-delà. Pour y remédier, il faut faire appel à un large éventail d'acteurs : entreprises technologiques, autres secteurs, régulateurs, investisseurs, associations sectorielles, associations professionnelles et société civile au sens large.
- Un certain nombre d'entreprises technologiques ont déjà adhéré aux Principes directeurs des Nations Unies et adopté des politiques en matière de droits de l'homme. Dans le même temps, il est nécessaire de préciser la manière dont le cadre normatif des Principes directeurs des Nations Unies peut être réellement mis en pratique par les entreprises.
- Des efforts sont en cours, notamment par le biais du projet B-Tech du Bureau des droits de l'homme des Nations Unies, pour fournir des directives aux entreprises et aux décideurs politiques sur la manière d'identifier, de traiter et d'atténuer les incidences négatives en matière de droits de l'homme et de faire en sorte que la technologie numérique soit une force pour le bien, sur la base des Principes directeurs des Nations Unies.
- Compte tenu de la multitude d'initiatives prises dans le domaine de la technologie, les États doivent veiller tout particulièrement à assurer la cohérence des politiques et à faire en sorte que les règlements soient alignés sur ceux des Principes directeurs des Nations Unies.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, est placé au centre du développement et du déploiement de nouvelles technologies.
- Les plateformes d'action collective existantes et nouvelles visant à relever les défis en matière de droits de l'homme qui émergent dans le contexte des nouvelles technologies sont explicitement alignées sur les Principes directeurs des Nations unies, et il existe des plateformes d'action collective pour faire face aux risques inhérents aux technologies et aux innovations à double usage susceptibles de mettre en danger l'avenir de l'humanité, en particulier la protection des droits de l'homme.
- Une panoplie complète intelligents combinant des mesures réglementaires et des politiques visant les entreprises technologiques s'aligne sur l'obligation incombant à l'État de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme, notamment en exigeant une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Examiner les lois et politiques existantes quant à leur applicabilité à la protection des droits de l'homme potentiellement impactés par les nouvelles technologies.
- Œuvrer pour assurer des conditions de concurrence équitables au niveau international en matière de droits de l'homme dans le domaine des technologies, grâce à une panoplie complète « d'outils intelligents » combinant des mesures incitatives et obligatoires, le cas échéant.
- Renforcer ou construire des alliances multilatérales pour promouvoir le respect des droits de l'homme dans l'espace technologique.
- Fournir des ressources à des organismes indépendants spécialisés dans les questions de droits de l'homme dans le domaine des technologies, tels que les institutions nationales des droits de l'homme, les organisations de la société civile et les autorités de protection des données.
- Clarifier les fonctions de contrôle de l'État, en mettant l'accent sur les situations dans lesquelles les États concluent des contrats avec des entreprises de technologie, s'associent avec elles, octroient des licences ou leur apportent un soutien.

Recommandations aux institutions nationales des droits de l'homme :

- Renforcer et développer les capacités internes pour aborder les questions relatives aux droits de l'homme dans le domaine des technologies et rechercher la coopération avec les autorités chargées de la protection des données et les acteurs connexes pour une action de coordination.

Recommandations aux entreprises :

- Assurer la surveillance de la direction et de la gouvernance dans la gestion des risques en matière de droits de l'homme.
- Examiner et traiter les risques liés au modèle économique.
- Rendre compte de l'action et de l'efficacité de l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la conception, le développement, les ventes et le déploiement des produits/services.
- Collaborer avec les utilisateurs de technologies et utiliser des moyens de pression pour prévenir efficacement les risques et les impacts en matière de droits de l'homme, et y remédier tout aussi efficacement, notamment pour ceux causés par les acteurs publics et privés.
- Collaborer avec les gouvernements, la société civile et d'autres parties prenantes pour explorer les moyens de permettre l'accès à des voies de recours en cas d'incidences potentielles en matière de droits de l'homme causées par les technologies à haut risque.

Recommandations aux organisations professionnelles :

- Offrir aux entreprises technologiques des espaces d'apprentissage sécurisés sur les droits de l'homme et aux autres secteurs qui commencent à utiliser davantage la technologie, afin qu'ils comprennent mieux les risques auxquels ils sont confrontés.
- Inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques, par exemple à l'aide de référentiels/classements.
- Encourager la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme par le biais de systèmes d'incitation.

Recommandations aux acteurs de l'écosystème d'investissement :

- Communiquer des attentes claires envers les entreprises qui investissent dans les technologies pour faire respecter les droits de l'homme.
- Indure des garanties dans les politiques d'investissement pour examiner la conduite des entreprises technologiques en matière de droits de l'homme.

Recommandations aux organisations régionales et internationales :

- Favoriser la cohérence des politiques et définir une feuille de route commune sur les attentes à l'égard du secteur des technologies correspondant à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs des Nations unies.
- Assurer un terrain d'entente sur les applications dangereuses de la technologie, par exemple, une compréhension commune de la nécessité de moratoires ou d'actions similaires pour les applications de la technologie qui, à l'heure actuelle, s'avèrent préjudiciables pour les droits de l'homme.

Recommandations à la société civile :

- Continuer à identifier et à signaler les éventuelles insuffisances en matière de protection et les pratiques problématiques créées par l'évolution constante des technologies numériques, et collaborer avec les États et les entreprises pour remédier à ces insuffisances, notamment en utilisant efficacement les Principes directeurs des Nations Unies.
- Évaluer et remettre en question la conduite des entreprises technologiques en matière de droits de l'homme, par exemple, par le biais de référentiels/classements.

Recommandations à l'ONU :

- Fournir des directives faisant autorité sur la manière dont les Principes directeurs s'appliquent dans le domaine des technologies, en particulier en ce qui concerne les attentes envers le secteur des technologies correspondant à la responsabilité des entreprises de respecter la ligne des droits de l'homme en appliquant les Principes directeurs des Nations Unies.
- Clarifier les fonctions de contrôle de l'État, en mettant l'accent sur les situations dans lesquelles les États concluent des contrats avec des entreprises de technologie, s'associent avec elles, octroient des licences ou leur apportent un soutien.
- Clarifier les signaux d'alerte pour l'innovation technologique, constituant des lignes de démarcation claires où les innovations mettent en danger l'avenir de l'humanité, en particulier la protection des droits de l'homme.



ASSURER LA COHÉRENCE ET L'ALIGNEMENT CONTINU AVEC LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES EN MATIÈRE D'ÉLABORATION DE NORMES

Le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui exige des entreprises qu'elles identifient, prévient et atténue leurs incidences négatives et rend compte de la manière dont elles y remédient, est une contribution majeure apportée par les Principes directeurs. Cette clarification normative est le fondement de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Pour favoriser la cohérence et l'efficacité des efforts visant à tirer parti du rôle des entreprises pour relever les défis mondiaux, notamment en garantissant des attentes cohérentes envers les entreprises et des règles du jeu plus équitables, il est essentiel de s'appuyer sur la compréhension commune et la clarté conceptuelle fournies par les Principes directeurs, sans exclure d'autres évolutions prometteuses à plus long terme. En bref, il s'agit de préserver l'alignement entre les Principes directeurs des Nations Unies et les normes qui les intègrent déjà, telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et de garantir la cohérence et l'alignement dans l'élaboration de nouvelles normes. Il s'agit d'une question fondamentale pour assurer la cohérence parmi la multitude de mesures contraignantes (réglementaires) et non contraignantes nécessaires pour aider à rendre les normes opérationnelles et à stimuler la pratique.

Conclusions du bilan :

- Outre que la norme relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est de plus en plus ancrée dans le droit, son adoption par les organisations qui encadrent et influencent les opérations et les décisions des entreprises dans différents régimes a créé ce qu'il convient d'appeler un réseau global de pression, dans le cadre duquel un large éventail d'acteurs différents imposent aux entreprises de respecter les droits de l'homme ou les encouragent à le faire.
- Outre la correspondance bien connue entre les Principes directeurs des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les principes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme des entreprises ont également été intégrés dans la Déclaration de principes tripartite révisée de 2017 de l'Organisation internationale du Travail sur les entreprises multinationales et la politique sociale, la taxinomie de l'UE pour des activités économiques durables et la norme universelle révisée de l'Initiative mondiale pour l'établissement de rapports.
- Les Principes directeurs des Nations Unies sont également la norme de référence pour le Pacte mondial des Nations Unies et ses participants définissant les politiques et les procédures qui doivent être mises en oeuvre aux fins du respect des principes du Pacte mondial des Nations Unies. Des organisations du monde du sport telles que la FIFA et le Comité international olympique ont également adopté cette norme ou alignent leur approche sur cette norme.
- Il est important de souligner que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a commencé à imprégner le monde de la finance, y compris la SFI, certaines institutions nationales de financement du développement et agences de crédit à l'exportation et certains des plus grands investisseurs institutionnels publics et privés du monde, quoique de manière inégale et relativement limitée. Il est essentiel que les institutions financières acceptent la responsabilité qui leur incombe au titre des Principes directeurs et intègrent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à leurs relations d'affaires pour encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme, compte tenu de l'influence que ces institutions exercent sur les prestations de services et les acteurs économiques publics et privés.
- La révision de 2021 de la Norme universelle de l'Initiative mondiale pour l'établissement de rapports de durabilité représente un pas en avant important, car elle s'aligne sur les Principes directeurs des Nations Unies et précise que toutes les entreprises devraient être en mesure d'expliquer comment elles identifient les risques graves pour les personnes liées à leur entreprise et ce qu'elles font pour y faire face.
- Toutefois, des problèmes de cohérence subsistent à tous les niveaux, et les signes positifs d'alignement observés jusqu'à présent ne se poursuivront pas nécessairement. Il est donc nécessaire de continuer à s'intéresser à ce défi. Cela inclut la nécessité d'intégrer les Principes directeurs des Nations Unies dans :
 - Poursuite des travaux visant à élaborer et à tenir à jour un ensemble mondial de normes de production de rapports sur la durabilité (y compris le Conseil international des normes de durabilité), où l'alignement des principes directeurs des Nations Unies peut tirer parti des rapports sur la durabilité en tant que moteur de l'adoption de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et fournir des informations crédibles et utiles sur les impacts graves des entreprises.

- o La réglementation de la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) sur les principaux marchés et principales juridictions, où un meilleur alignement entre la réglementation et les Principes directeurs des Nations Unies et les cadres de la TCFD peut également contribuer à renforcer l'impact de chacun.
 - o D'autres programmes politiques mondiaux (au-delà du climat, de l'environnement et des ODD, comme souligné dans l'objectif 1.1) où la conduite responsable des affaires est ou devrait être considérée comme une question clé, y compris la lutte contre la corruption, le financement, le commerce et l'investissement, et la fiscalité.
- Il est également essentiel d'assurer la cohérence des politiques lors de l'élaboration de nouvelles normes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme au niveau multilatéral, y compris en ce qui concerne les discussions en cours sur un instrument juridiquement contraignant relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les normes internationales existantes et nouvelles concernant la conduite responsable des entreprises (y compris les cadres des Nations Unies et de l'OCDE et les cadres régionaux) sont alignées sur les concepts clés des Principes directeurs des Nations Unies et appliquent des directives supplémentaires pour placer les titulaires de droits au centre de la réflexion, y compris le cadre de l'égalité entre les genres des Principes directeurs des Nations Unies.
- Tous les principaux cadres ESG et normes d'information sur la durabilité sont explicitement alignés sur les Principes directeurs des Nations Unies, y compris l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en tant qu'élément central des activités commerciales et d'investissement durables.



Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Continuer à soutenir l'alignement sur les Principes directeurs des Nations Unies au niveau des normes multilatérales et transnationales dans les domaines liés aux chaînes de valeur des entreprises et des investissements.
- Collaborer de manière constructive aux processus normatifs internationaux pour renforcer la cohérence des politiques en tant que moyen de promouvoir plus efficacement le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises et la conduite responsable des entreprises en général.
- Veiller à ce que les normes émergentes concernant les définitions et taxonomies des investissements ESG, y compris celles élaborées par les institutions financières multilatérales, fassent explicitement référence à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en tant qu'élément clé.
- Contribuer à rassembler les principales parties prenantes afin d'élaborer une approche permettant de mieux aligner les cadres des Principes directeurs des Nations Unies et de la Convention sur la lutte contre la désertification, en particulier en reliant la gestion des risques liés aux droits de l'homme et la gestion des risques liés au changement climatique.

Recommandations aux entreprises et institutions financières :

- Continuer d'aligner leurs politiques, processus et performances en matière d'ESG et de durabilité sur les Principes directeurs des Nations Unies.
- Soutenir l'adoption de l'ensemble des relations commerciales et des chaînes de valeur, en soutenant les opportunités pour les partenaires commerciaux (par exemple par le biais d'associations industrielles), y compris les petites et moyennes entreprises, d'en apprendre davantage sur la mise en œuvre pratique des Principes directeurs des Nations Unies et sur la manière dont le respect des droits de l'homme soutient le développement durable.

Recommandations à l'ONU, l'OIT et l'OCDE :

- Continuer à collaborer pour promouvoir la convergence avec les Principes directeurs des Nations Unies, en particulier le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, tant au niveau des normes mondiales/transnationales que dans les efforts de mise en œuvre.
- Redoubler d'efforts pour faire collaborer les institutions financières internationales et les inviter à aligner pleinement leurs cadres et leurs activités d'investissement sur les Principes directeurs des Nations Unies.

DOMAINE D'ACTION N° 2 : OBLIGATION DE PROTÉGER INCOMBANT À L'ÉTAT

AMÉLIORER LA COHÉRENCE DES POLITIQUES POUR
RENFORCER L'EFFICACITÉ DE L'ACTION GOUVERNEMENTALE

Les Principes directeurs des Nations Unies stipulent clairement la nécessité d'une cohérence des politiques comme moyen d'assurer une meilleure protection des personnes dans le contexte des entreprises. Concrètement, les lois et les politiques qui régissent la création et le fonctionnement des entreprises, telles que les lois sur les sociétés, par exemple, doivent être mises à profit pour motiver un comportement plus responsable des entreprises. Les Principes directeurs des Nations Unies précisent également que les obligations des États en matière de droits de l'homme s'appliquent lorsqu'ils poursuivent des objectifs de politique d'investissement, lorsqu'ils agissent en tant qu'acteurs économiques ou lorsqu'ils externalisent des services publics qui ont des incidences négatives sur les droits de l'homme. Améliorer la cohérence des politiques signifie également que les États doivent promouvoir activement le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans le cadre des forums et organisations multilatérales qui traitent du développement, du financement, des investissements et du commerce.



Conclusions du bilan :

- Le manque de cohérence de l'action gouvernementale face aux insuffisances en matière de gouvernance demeure un obstacle fondamental à la protection effective des droits de l'homme par l'État dans le contexte des entreprises. De nombreux gouvernements ne s'acquittent pas de leur obligation de protéger les droits de l'homme en n'adoptant pas une législation conforme aux normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail, en adoptant une législation incompatible avec ces normes ou en n'appliquant pas une législation qui protégerait les travailleurs et les communautés concernés. Par exemple : plus de 100 pays empêchent les femmes d'occuper certains emplois ; dans plus de la moitié du monde, les personnes LGBTI ne sont parfois pas protégées par le droit du travail ; et plus de 40 pays n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT. Dans certaines situations, les États eux-mêmes fournissent par leurs actions délibérées les bases des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises.
- Dans l'ensemble, de nombreux États hésitent encore à utiliser pleinement les outils disponibles, en accordant trop d'importance aux mesures volontaires telles que la sensibilisation, la formation, la recherche et la promotion des bonnes pratiques.
- En conséquence, l'intégration des Principes directeurs dans la réglementation et le contrôle de la gouvernance d'entreprise, l'externalisation des services publics, les accords économiques internationaux, la coopération internationale pour le développement n'a pas vu suffisamment de progrès. De même lorsque les États agissent en tant qu'acteurs économiques, dans les entreprises publiques, sur les marchés publics, par le biais de fonds souverains, de la diplomatie économique et des crédits à l'exportation, entre autres choses.
- Bien que l'utilisation efficace des Principes directeurs puisse également contribuer à apporter un changement radical dans le domaine de l'investissement et du commerce à l'échelle internationale, à ce jour, les efforts déployés pour aligner les cadres du commerce et de l'investissement sur les Principes directeurs ont été insuffisants. Notamment, la plupart des plus de 3 000 accords internationaux d'investissement existants protègent les investisseurs et leurs droits à l'exclusion des droits des individus et des communautés. Ils limitent également la capacité réglementaire des États d'agir vigoureusement pour s'acquitter de leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme.
- Les processus d'élaboration de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont un outil qui peut parfois améliorer la cohérence des politiques en réunissant des organismes publics qui, d'ordinaire, ne sont pas amenés à collaborer directement sur les problèmes relatifs aux droits de l'homme (par exemple les ministères de l'économie, des finances et du commerce et les organismes de réglementation des sociétés et des valeurs mobilières).
- Ces processus ont également contribué à l'élaboration de plateformes de sensibilisation et au renforcement des capacités des États et des groupes de parties prenantes à l'échelle nationale. Lorsque des évaluations nationales de référence ont été réalisées, le processus d'élaboration du plan d'action national a permis de dégager des référentiels dont on ne disposait pas jusque-là et sur lesquels les États peuvent se fonder pour évaluer la mise en œuvre des Principes directeurs.

- Des exemples montrent également l'utilité des plans d'action nationaux comme tremplin vers l'adoption d'une législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- À ce jour, trop peu d'États ont élaboré des plans d'action nationaux, et la répartition régionale de ces plans reste inégale. Même si d'autres initiatives visant à encourager une conduite responsable des entreprises sont en place (par exemple, une législation pour lutter contre l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement), les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont importants en tant qu'outils à l'appui d'une approche globale.
- La pratique actuelle des États en tant que membres d'organisations et de forums multilatéraux en charge du développement, du financement, de l'investissement et du commerce est également inégale en ce qui concerne l'alignement effectif sur les Principes directeurs des Nations Unies. Les engagements pris par le G7 et le G20 de renforcer la protection des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales conformément aux Principes directeurs des Nations Unies sont encourageants, mais doivent être suivis de mesures concrètes et d'une évaluation.
- Améliorer la cohérence des politiques entre les obligations en matière de droits de l'homme et les mesures politiques orientées vers les entreprises est également une question urgente dans le contexte actuel, comme voies de sortie des États de la crise de la COVID-19, où les Principes directeurs des Nations Unies fournissent un outil essentiel pour soutenir une reprise responsable.
- Par conséquent, tous les États devraient prendre des mesures pour élaborer des plans d'action nationaux ou d'autres stratégies nationales afin de renforcer la cohérence et d'élaborer une approche globale des entreprises et des droits de l'homme, en utilisant une série d'outils pour renforcer la protection contre les impacts des entreprises sur les droits de l'homme et encourager une conduite responsable des entreprises (voir également le prochain objectif sur les mesures obligatoires et la panoplie d'« outils intelligents »).

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Tous les États de toutes les régions ont élaboré des plans d'action nationaux efficaces relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, étayés par des actions concrètes, un dialogue ouvert avec les parties prenantes, et des ressources et mandats politiques suffisants pour les ministères de tutelle et autres agents du changement au sein des États.
- Les États qui disposent déjà de plans d'action nationaux les ont examinés et ont mis au point des approches plus matures («PAN 2.0»).
- Les plans d'action nationaux pour les droits de l'homme et les entreprises sont cohérents dans le traitement des questions clés pour la décennie à venir, notamment en faveur d'une transition juste et d'un développement durable.
- Les Principes directeurs ont été intégrés dans les plans d'action des ODD (en mettant l'accent sur le potentiel de transformation que peut avoir le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises) et d'autres plans d'action pour des entreprises responsables ou des questions spécifiques (par exemple la lutte contre la corruption et l'esclavage moderne).
- De plus en plus d'États ont pris des mesures pour donner l'exemple et intégrer ces Principes directeurs dans les relations entre l'État et les entreprises, notamment dans les domaines des marchés publics, de la promotion des exportations et des investissements, des entreprises publiques et des accords de commerce et d'investissement.
- Les forums multilatéraux qui traitent du développement, du financement, de l'investissement et du commerce, notamment le G7 et le G20, font systématiquement référence aux Principes directeurs des Nations unies en tant que fondement essentiel d'une économie mondiale durable.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Ratifier les conventions fondamentales de l'OIT et les traités relatifs aux droits de l'homme dans le cadre des efforts visant à combler les insuffisances en matière de protection dans le contexte des entreprises.
- Élaborer des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des Principes directeurs (ou ceux qui ont déjà des plans d'action devraient les examiner et les mettre à jour régulièrement), sur la base d'une analyse des insuffisances à travers une évaluation de base nationale et un dialogue multipartite, qui comprennent des mesures spécifiques, mesurables, réalisables, pertinentes et limitées dans le temps (c.-à-d. SMART).
- Donner aux institutions nationales des droits de l'homme les mandats et les ressources nécessaires pour appuyer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action nationaux.
- Évaluer les progrès accomplis (notamment par le biais de programmes régionaux et internationaux d'apprentissage mutuel) et améliorer les plans d'action existants.
- Intégrer de manière cohérente les Principes directeurs des Nations Unies, y compris la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, dans la coopération pour le développement, les accords internationaux d'investissement, les marchés publics et les acteurs du lien entre l'État et les entreprises, comme les institutions de financement du développement, les fonds de pension, les fonds souverains, les entreprises publiques et les agences de crédit à l'exportation.
- Réunir les acteurs du commerce et de l'investissement afin d'établir des principes pour créer des cadres de commerce et d'investissement respectueux des droits de l'homme et de l'environnement.
- Intégrer les Principes directeurs des Nations Unies dans les plans de reprise économique après une crise, assortis d'exigences et d'un suivi spécifiques.
- Appliquer des directives supplémentaires sur la manière dont les Principes directeurs des Nations Unies peuvent renforcer la protection des personnes contre les groupes ou les populations qui courent un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation, y compris les directives et le cadre des Principes directeurs en matière d'égalité des genres.

Recommandations aux entreprises et associations professionnelles :

- Soutenir l'élaboration de plans d'action nationaux efficaces sur les droits de l'homme et les entreprises.
- Soutenir des discussions solides et constructives avec d'autres parties prenantes sur l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action nationaux.

Recommandations aux entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs :

- Redoubler d'efforts pour promouvoir et fournir une assistance technique et un accès à l'apprentissage mutuel en vue de l'adoption d'un plus grand nombre de plans d'action nationaux par le biais d'initiatives multipartites.
- Soutenir l'élaboration d'un cadre de suivi et de responsabilisation pour la mise en œuvre des engagements des plans d'action nationaux.
- Élaborer de nouvelles directives pour intégrer les Principes directeurs dans l'élaboration des politiques dans des domaines tels que le commerce, l'investissement, le financement et le développement.

S'EMPARER DE LA VAGUE DE MESURES OBLIGATOIRES ET DÉVELOPPER UNE PANOPLIE COMPLÈTE D'« OUTILS INTELLIGENTS »

L'une des évolutions les plus remarquables de ces dix dernières années est la compréhension croissante de la nécessité d'exigences juridiques fondées sur les Principes directeurs. À l'avenir, il est essentiel de rendre les nouvelles obligations efficaces et de développer des options réglementaires qui fonctionnent sur tous les marchés, tout en complétant ces efforts par une panoplie complète d'« outils intelligents » combinant des mesures visant à encourager les entreprises responsables qui respectent les droits de l'homme. Les Principes directeurs des Nations Unies attendent des États qu'ils « élaborent une panoplie intelligente de mesures (nationales et internationales, obligatoires et volontaires) » qui sont toutes nécessaires pour combler les insuffisances en matière de protection et créer des conditions de concurrence équitables. La dynamique créée par les lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme offre l'occasion de progresser vers une panoplie d'« outils intelligents » plus efficaces, tout en n'excluant pas d'autres outils juridiques et politiques pour relever des défis précis en matière de droits de l'homme.

Conclusions du bilan :

- L'émergence rapide d'un large consensus sur la nécessité d'exigences juridiques fondées sur les Principes directeurs des Nations Unies – de la part de la société civile, des organisations syndicales et des institutions nationales de défense des droits de l'homme, auxquelles se sont joints un grand nombre d'investisseurs et d'entreprises elles-mêmes – a été une évolution notable de la première décennie, avec des efforts pour rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se développant aux niveaux national, régional et international.
- La perspective d'une plus grande sécurité juridique, de conditions de concurrence plus équitables, d'un contrôle accru des chaînes de valeur ainsi que d'une gestion des risques mieux intégrée et surtout la décennie d'expérience de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies incitent un nombre croissant de d'entreprises à se positionner en faveur de mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- Dans le même temps, l'expérience de plusieurs décennies a démontré que les mesures juridiques sont essentielles, mais insuffisantes, pour assurer le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises, soulignant la nécessité d'une panoplie d'« outils intelligents » préconisée par les Principes directeurs des Nations Unies.
- Une panoplie complète d'« outils intelligents » implique de prendre en compte les quatre aspects (national, international, obligatoire et volontaire), car l'obligation de protéger incombant à l'État implique nécessairement des mesures législatives et réglementaires au niveau national, ainsi que l'infrastructure de soutien nécessaire (application, incitations et directives) pour les rendre significatives dans la pratique. Les Principes directeurs des Nations unies considèrent également clairement les mesures internationales obligatoires comme une partie naturelle de cette panoplie d'« outils intelligents ».
- Alors que se poursuit l'émergence de réglementations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, dont on doit se féliciter, des efforts seront nécessaires pour soutenir l'harmonisation et des conditions de concurrence équitables, en appliquant systématiquement les Principes directeurs des Nations Unies et en s'efforçant de ne pas appliquer des normes moins élevées.
- Une réglementation efficace doit renforcer les effets « perturbateurs » du concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme des Principes directeurs des Nations unies, notamment :
 - o « Connaître et montrer » les impacts potentiels et réels sur les droits de l'homme à travers les chaînes de valeur est un acte encouragé
 - o La responsabilité d'identifier, de prévenir et de gérer les risques pour les personnes concernées par les opérations et les relations de la chaîne de valeur de l'entreprise s'étend bien au-delà du premier niveau des chaînes d'approvisionnement, à l'ensemble de la chaîne de valeur.

- o Les Principes directeurs des Nations Unies n'envisagent pas que les entreprises doivent simplement mettre fin à leurs relations commerciales (« partir et fuir ») avec des entités dont il est établi qu'elles sont impliquées dans des atteintes aux droits de l'homme pour éviter le risque de sanctions financières ou autres, mais s'attendent plutôt à ce que les entreprises s'engagent et utilisent des moyens de pression pour prévenir et tenter de remédier aux impacts.
 - o Un dialogue ouvert avec les parties prenantes (notamment les travailleurs et les communautés concernés, ainsi que les syndicats et les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, mais aussi les organisations de la société civile) est un élément radical d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme.
- Dans certaines juridictions, des progrès ont été accomplis en vue d'adopter des mesures de vigilance obligatoires et globales en matière de droits de l'homme couvrant un large éventail de secteurs et de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. La législation généralisée sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme n'exclut pas non plus l'exploration de mesures complémentaires, telles que le déploiement d'outils juridiques et politiques ciblés axés sur les résultats, qui répondent à certains défis spécifiques ou certaines « lignes rouges » (comme on le voit pour des questions telles que le travail forcé ou certains produits nocifs et les contextes de conflit, mais pas suffisamment explorés) et la responsabilité juridique pour certains préjudices.
 - Alors que l'évolution du droit se poursuit, il est essentiel d'accorder une attention particulière à l'alignement sur les concepts clés et aux clarifications fournies par les Principes directeurs, y compris sur le contenu et l'étendue de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme. Il est également nécessaire de renforcer l' application administrative au niveau national, en complément de la responsabilité civile pour certaines atteintes aux droits de l'homme, en renforçant les capacités au sein des organes de surveillance et de réglementation sur la manière d'évaluer la qualité des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ces efforts doivent également être coordonnés afin de garantir des conditions de concurrence équitables et de préserver l'effet perturbateur des Principes directeurs des Nations unies. En outre, la réglementation doit s'accompagner d'un renforcement des capacités des entreprises et d'autres acteurs clés au-delà des juridictions où la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme est introduite, notamment pour renforcer les capacités des entreprises qui, jusqu'à présent, n'ont peut-être pas fait l'objet d'un examen public approfondi et n'ont peut-être pas beaucoup progressé dans l'exercice de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les États de toutes les régions s'orientent vers une évolution du droit visant à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, y compris, mais sans s'y limiter, une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, adaptée à leurs réalités nationales.
- Les lois conçues pour faire progresser la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme stipulent clairement que le dialogue ouvert avec les parties prenantes est un élément essentiel d'une diligence raisonnable efficace et qu'il est nécessaire qu'elle s'étende à l'ensemble de la chaîne de valeur.
- Les lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comprend ou est complétée par des mesures visant à renforcer l'accès aux voies de recours en cas d'atteinte aux droits de l'homme.
- Les nouvelles réglementations rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont alignées sur les Principes directeurs des Nations Unies et soutenues par des échanges, une collaboration, un renforcement des capacités et un partage efficaces entre les juridictions quant à l'application administrative afin de garantir la cohérence des politiques.
- L'efficacité des mesures obligatoires évolutives est mesurée et complétée par des efforts visant à améliorer la mise en œuvre et l'efficacité des lois et normes existantes, et à élaborer de nouvelles normes et réglementations pour combler les insuffisances.
- Les mesures juridiques sont complétées par une panoplie complète de « outils intelligents » combinant d'autres mesures visant à encourager et à permettre le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Veiller à ce que les obligations (en particulier les lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement ainsi que d'autres lois axées sur les droits de l'homme telles que les lois sur le signalement des formes d'esclavage moderne) soient progressivement renforcées afin de s'aligner pleinement sur les attentes des Principes directeurs des Nations unies, y compris les responsabilités en matière de diligence raisonnable tout au long de la chaîne de valeur (et pas seulement le niveau 1), un dialogue ouvert avec les parties prenantes (y compris avec les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et les communautés concernées) et une attention particulière sur l'évaluation de l'efficacité des actions des entreprises en termes de résultats pour les personnes.
- Étudier la complémentarité de la responsabilité civile pour certaines atteintes aux droits de l'homme (afin de renforcer l'accès aux voies de recours) et de la supervision administrative dans l'élaboration d'approches d'application rigoureuses.
- Veiller à ce que les obligations soient étayées par une application administrative adéquate, indépendante et transparente, dotée de la capacité de surveiller et d'appliquer les sanctions, de mener des actions de sensibilisation et de conseil en faveur des entreprises et de mener une coopération transfrontalière.
- Explorer l'approche d'une panoplie complète d'« outils intelligents » combinant un éventail de mesures, y compris des directives adéquates, un soutien consultatif et des incitations pour les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises.
- Financer les efforts de renforcement des capacités visant à égaliser les chances.
- Renforcer l'attente que les entreprises fassent preuve d'une diligence accrue dans les zones touchées par les conflits et dans d'autres situations où le risque de crimes internationaux est plus élevé, à mesure que les règles d'obligation se développent.
- Veiller à ce que leur conception des mesures obligatoires tienne compte des points de vue des parties prenantes concernées là où l'impact d'une telle réglementation sera le plus important.

Recommandations aux organisations régionales :

- Élaborer des plans d'action pour renforcer l'efficacité de la réglementation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au niveau régional.

Recommandations aux entreprises et organisations professionnelles :

- S'engager de manière constructive dans des processus visant à élaborer des mesures obligatoires efficaces et reconnaître que la panoplie d'« outils intelligents » préconisée par les Principes directeurs des Nations Unies comprend des mesures obligatoires nationales et internationales en plus d'autres outils complémentaires.
- Fournir des forums pour renforcer la capacité des membres à s'engager de manière constructive, y compris en encourageant les entreprises à impliquer toutes les fonctions pertinentes dans le renforcement des capacités autour de mesures obligatoires pour leur permettre de bénéficier d'un point de vue plus éclairé.

Recommandations aux organisations de la société civile, syndicats et organisations travaillant avec les défenseurs des droits de l'homme et les parties prenantes concernées :

- Participer de manière constructive aux processus visant à élaborer des mesures obligatoires efficaces et à évaluer la performance de l'État.



Recommandations aux entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs :

- Évaluer et chercher à encourager l'alignement des mesures proposées et des nouvelles mesures obligatoires sur les Principes directeurs des Nations Unies.
- Étudier et diffuser les bonnes pratiques comparatives en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme.
- Sensibiliser les pays en développement à l'impact sur leurs économies et leurs débouchés commerciaux, ainsi que sur les institutions juridiques et judiciaires locales, des lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme adoptées dans d'autres juridictions.
- Plaider en faveur de l'adoption ou de la mise en œuvre de lois visant à transposer dans le droit national les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme, les conventions de l'OIT et d'autres cadres pertinents.



DOMAINE D'ACTION N° 3 : RESPONSABILITÉ INCOMBANT AUX ENTREPRISES DE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME



RENFORCER L'ADHÉSION DES ENTREPRISES ET TRADUIRE DANS LES FAITS LES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE RESPECT

Les Principes directeurs des Nations Unies s'appliquent à un univers comptant des dizaines de milliers de sociétés transnationales et de leurs sociétés affiliées, ainsi qu'à des millions d'autres entreprises couvrant toute la gamme des contextes politiques, économiques, sociaux et culturels, et également aux secteurs informels, qui, dans une large mesure, restent hors de portée. La tâche fondamentale consistant à veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme est donc considérable. Même pour les entreprises qui se dotent de capacités internes, répondre à l'ensemble des attentes énoncées dans les Principes directeurs est une tâche complexe et permanente. L'un des principaux défis actuels concerne les exigences contradictoires, lorsque les cadres juridiques locaux (par exemple, la discrimination fondée sur le genre ou les LGBTI) contredisent les normes internationales en matière de droits de l'homme. Des défis majeurs subsistent également, notamment lorsque des activités ou des relations commerciales sont liées à la corruption, à des activités criminelles ou à des contextes nécessitant une diligence raisonnable « accrue », notamment dans les zones touchées par les conflits ou dans d'autres situations où les atrocités constituent un risque connu, comme dans les régimes autoritaires ou dans les situations d'occupation illégale. Pourtant, les pratiques émergentes au cours de la dernière décennie démontrent qu'il est possible de satisfaire la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. Au cours de la décennie à venir, l'adoption de ces Principes directeurs doit s'étendre plus largement à l'ensemble du monde des affaires, au-delà des pionniers, et passer progressivement des engagements aux changements dans les processus et les pratiques des entreprises.

Conclusions du bilan :

- S'il n'existe pas d'enquête complète sur le respect des droits de l'homme par les entreprises, les études, les référentiels et les classements qui se sont multipliés ces dix dernières années vont tous dans le même sens : on progresse, mais peut mieux faire. Ainsi, dans son édition de 2020, le référentiel Corporate Human Rights Benchmark montre que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adhérer aux Principes directeurs, les engagements et procédures adoptés étant décrits comme rigoureux et solides.
- Toutefois, les entreprises sont encore trop peu nombreuses à pratiquer une gestion vigoureuse de leur responsabilité à appliquer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et un dialogue ouvert avec les parties prenantes concernées.
- Au cours de la dernière décennie, l'attention s'est portée principalement sur les grandes marques mondiales et sur leur rôle dans la transmission des attentes en cascade tout au long de leurs chaînes de valeur, mais la finalité de cette démarche est limitée, notamment parce que de nombreuses entreprises ne font pas partie des chaînes de valeur mondiales.
- Les nouvelles bonnes pratiques, l'élaboration de directives de mise en œuvre et de plateformes de partage des pratiques pour divers secteurs constituent un point de départ utile.
- Le grand défi pour la décennie à venir sera de les intensifier et de les intégrer, de mettre en pratique les engagements politiques émergents en changements significatifs, y compris dans des contextes difficiles où les cadres et les pratiques locaux sont en conflit avec les normes internationales des droits de l'homme. Les entreprises individuelles doivent se renforcer, mais d'autres acteurs proches des entreprises doivent également encourager et pousser à une adoption plus large et plus rapide. Les initiatives pour la mise en place de lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme restent encore limitées (bien qu'en nombre croissant et ayant un impact au-delà de leur propre juridiction), les fédérations nationales d'employeurs et les organisations professionnelles, par exemple, ont un rôle clé à jouer pour favoriser une plus large adoption. L'intégration de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs des Nations Unies dans les récits de durabilité contribuera également de manière importante à inciter davantage d'entreprises à adopter les droits de l'homme dans la pratique et aidera également à encourager l'adoption des droits de l'homme dans l'ensemble des chaînes de valeur.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Toutes les entreprises de Global 2000 se sont engagées à respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs des Nations Unies.
- Les grandes entreprises peuvent démontrer leurs efforts pour promouvoir le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises tout au long de leur chaîne de valeur, notamment en soutenant le renforcement des capacités avec les petits partenaires commerciaux et en évaluant les actions et les initiatives qui font une différence significative pour les parties prenantes concernées.
- Les principaux classements en matière de durabilité et les plateformes de rapports ont intégré la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la gestion des plaintes conformément aux Principes directeurs des Nations Unies en tant que critères fondamentaux, et ont élaboré des critères qui incitent à l'action et pas simplement à la communication de l'information.
- Les classements et les référentiels des performances des entreprises qui visent à appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la gestion des plaintes couvrent la plupart ou la totalité des principaux secteurs, et incluent les sociétés transnationales non couvertes par des juridictions où une législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a été élaborée, ainsi que les sociétés privées/non cotées en bourse.
- Les principales organisations professionnelles incluent la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la gestion des plaintes conformément aux Principes directeurs des Nations Unies en tant que critères explicites d'adhésion, soutenus par la sensibilisation et le renforcement des capacités des entreprises, notamment des petites et moyennes entreprises.
- Les États ont exigé de toutes les entreprises publiques qu'elles mettent en place des politiques, des mécanismes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et des mécanismes de recours, ou du moins les ont publiquement encouragées à le faire.
- Les directives relatives aux marchés publics ont incorporé des éléments clés des Principes directeurs des Nations Unies.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Envisager la mise en place d'incitations pour stimuler l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies par les entreprises et leur mise en œuvre effective (dans le cadre de la panoplie complète d'« outils intelligents »), combinant notamment un éventail de mesures allant des lois (voir les objectifs 2.1 et 2.2) aux politiques, en passant par le renforcement des capacités et de l'appui consultatif, des exigences et incitations en matière d'achats, de fiscalité, de sanctions et (perte de) subventions.
- Renforcer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme grâce à un dialogue international sur les structures d'entreprise complexes, l'existence de sociétés écrans et l'enregistrement des entités commerciales dans les juridictions privilégiant le secret pour soutenir la surveillance et la responsabilité.
- Soutenir les organisations d'entreprises dans le renforcement des capacités parmi les entreprises principales, y compris les petites et moyennes entreprises.
- Intensifier les efforts visant à combler les insuffisances en matière de prévention et de protection dans le secteur informel, en faisant du respect des droits de l'homme incombant aux entreprises un principe fondamental.
- Soutenir les entreprises qui opèrent dans des juridictions où les lois locales sont en contradiction avec les normes internationales permettant de satisfaire les Principes directeurs des Nations Unies dans la pratique.

- Inciter les entreprises qui opèrent dans des contextes où les crimes internationaux représentent un risque manifeste à exercer une diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme, ou qui sont liées à ces contextes, et engager une action collective pour renforcer les efforts visant à éviter que les activités commerciales aggravent les situations sensibles et à uniformiser les règles du jeu.

Recommandations aux entreprises :

- Prendre des mesures pour développer un engagement politique à respecter les droits de la personne et s'assurer qu'elles sont en mesure de démontrer une diligence raisonnable et une gestion des plaintes efficaces en matière de droits de l'homme.
- Participer à des initiatives sectorielles et multipartites qui traitent de manière rigoureuse les secteurs qui contribuent à des incidences négatives spécifiques en matière de droits de l'homme tout en exploitant l'influence collective des parties prenantes pour relever les défis systémiques.
- S'engager dans le soutien et le renforcement des capacités fournis aux petits fournisseurs et autres partenaires commerciaux, y compris les clients le cas échéant, en particulier dans les secteurs et les régions à haut risque, afin de mieux comprendre les risques liés aux droits de l'homme et comment les gérer conformément aux Principes directeurs des Nations Unies.
- Exercer une diligence raisonnable « accrue » en matière de droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits ou dans d'autres situations où les atrocités constituent un risque connu, par exemple dans des régimes autoritaires ou dans des situations d'occupation illégale, et mettre au point des mécanismes permettant de renforcer l'action lorsqu'il existe un risque de participation à des crimes internationaux.
- Appliquer de nouvelles directives sur la manière de renforcer le respect des droits de l'homme des personnes appartenant à des groupes ou à des populations qui sont plus exposés à un risque de vulnérabilité ou de marginalisation, y compris les directives et le cadre des Principes directeurs des Nations Unies en matière d'égalité des genres.

Recommandations aux organisations professionnelles :

- Aligner leurs cadres de politiques et leurs critères d'adhésion sur les Principes directeurs des Nations Unies, et créer des opportunités d'apprentissage pour leurs membres afin de les aider à comprendre la mise en œuvre pratique des Principes directeurs des Nations Unies.
- S'appuyer sur les outils et cadres de diligence raisonnable existants pour appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux plateformes de rapports sur la durabilité :

- Poursuivre les efforts visant à s'aligner plus étroitement sur les Principes directeurs des Nations Unies, en veillant à renforcer les capacités des entreprises adhérentes sur ce que signifie l'établissement de rapports pertinents en matière de droits de l'homme dans la pratique et sur la façon dont elles doivent appliquer une approche fondée sur les droits de l'homme à d'autres domaines de rapports, y compris l'établissement de rapports sur l'atténuation des effets du changement climatique.
- Élaborer des indicateurs pour mesurer l'efficacité de la mise en œuvre, en consultation avec d'autres parties prenantes (notamment la société civile).

Recommandations aux plateformes de classement relatif à la durabilité :

- Intégrer dans leurs critères la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la gestion des plaintes conformément aux Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux investisseurs institutionnels et autres acteurs financiers :

- Établir des attentes claires édictant que le soutien financier et l'investissement ne seront accordés que lorsque les entités investies auront mis en place des politiques et des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ainsi que des mécanismes de plainte alignés sur les Principes directeurs des Nations Unies, et qu'elles auront démontré un meilleur bilan au fil du temps et fourni des données permettant de soutenir un suivi efficace des investisseurs.

- Plaider en faveur de l'alignement des normes, référentiels, fournisseurs de données et cadres de rapports ESG sur les Principes directeurs des Nations unies et le soutenir tout en assurant un dialogue adéquat avec les autres parties prenantes, y compris les organisations de la société civile et les entités pertinentes des Nations Unies, pour progresser efficacement vers cet alignement.

Recommandations aux organisations de la société civile, syndicats et organisations travaillant avec les défenseurs des droits de l'homme et les parties prenantes concernées :

- Évaluer la performance des entreprises par rapport aux Principes directeurs, par exemple sur la base de référentiels et par le biais de classements.
- Collaborer directement avec les entreprises pour les aider à renforcer leurs capacités, y compris les petites entreprises locales.

Recommandations aux entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs :

- Collaborer avec les parties prenantes concernées pour évaluer si les principales normes de durabilité sont alignées sur les Principes directeurs et examiner les insuffisances, y compris en ce qui concerne leur adéquation en termes de traitement des impacts sur le terrain et de promotion d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme.

Recommandations au Pacte mondial des Nations Unies :

- Continuer de souligner que le respect des droits de l'homme, ainsi que la diligence raisonnable et la gestion des plaintes, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies constituent un élément clé des engagements des participants.
- Tenir les entreprises participantes responsables du respect des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.
- Intégrer les Principes directeurs dans l'engagement des entreprises sur les ODD.
- Intégrer les Principes directeurs dans les efforts de sensibilisation et de renforcement des capacités des réseaux locaux du Pacte mondial.



INTÉGRER LA DILIGENCE RAISONNABLE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME DANS LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET LES MODÈLES ÉCONOMIQUES

Les Principes directeurs des Nations Unies et leur concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme utilisent (à dessein) un concept bien compris dans les systèmes de gouvernance d'entreprise existants de diligence raisonnable et de gestion des risques de l'entreprise, mais en précisant ce qui est distinct lorsqu'il est appliqué aux risques pour les personnes. Pour réaliser un changement durable et ancrer le respect des droits de l'homme dans l'« ADN » des entreprises, un changement de culture s'impose, soutenu par l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les cadres de gouvernance et d'organisation, ainsi qu'au cœur du modèle économique.

Conclusions du bilan :

- Le défi majeur à relever pour assurer la mise en œuvre efficace de la responsabilité qui incombe aux entreprises est la nécessité de mieux intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la gouvernance et la culture d'entreprise. Cependant, à ce jour, la responsabilité à respecter les droits de l'homme incombant aux entreprises n'a pas été suffisamment soulignée au niveau du conseil d'administration et de la direction générale, ni intégrée dans les cadres de gouvernance mis en pratique.
- Le programme de développement durable de plus en plus important, guidé par l'évolution de la réglementation dans certaines juridictions et l'attention accrue des investisseurs au climat et à la durabilité, offre une occasion de renforcer le lien.
- Un défi spécifique se pose aux modèles économiques (essentiellement la façon dont l'entreprise crée de la valeur et du profit) qui peuvent présenter des risques systématiques en matière de droits de l'homme qui leur sont inhérents. Ce défi n'est pas nouveau, et de nombreux investisseurs institutionnels, par exemple, excluent de leurs portefeuilles le tabac, l'alcool, les armes controversées et, de plus en plus, les combustibles fossiles. Un autre secteur qui a retenu l'attention au cours de la dernière décennie a été le secteur de la mode rapide (fast fashion) et la façon dont la rentabilité dépend intrinsèquement de pratiques qui comportent des risques élevés de créer des conditions propices aux violations des droits de l'homme. Les secteurs plus récents sont également confrontés à la même question fondamentale concernant les signaux d'alarme potentiels des risques pour les droits de l'homme intrinsèquement liés au modèle économique de base, par exemple certains modèles économiques de réseaux sociaux et certaines applications d'intelligence artificielle. Il est important de comprendre ces défis à mesure qu'ils évoluent et d'appliquer efficacement la norme de respect des droits de l'homme incombant aux entreprises.
- La question de savoir si tel ou tel modèle économique est compatible avec le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises commence par une question fondamentale qui n'a pas été suffisamment posée, voire pas du tout, par la plupart des dirigeants d'entreprise et des conseils d'administration des entreprises : celle des liens entre le modèle économique de l'entreprise ou son fonctionnement et les conséquences éventuelles pour la population. Pour la décennie à venir, cette question simple qui résume l'essentiel de la responsabilité que les Principes directeurs confèrent aux entreprises de respecter les droits de l'homme, et se rattache étroitement au problème de la viabilité de l'entreprise à long terme, n'apparaît même pas à l'heure actuelle aux premières lignes des rapports de durabilité des entreprises.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les conseils d'administration des grandes marques intègrent de plus en plus la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les documents de gouvernance et dans l'expertise en matière de droits de l'homme de leurs administrateurs, ce qui renforce le rôle essentiel que les conseils d'administration/instances dirigeantes, les dirigeants et les entrepreneurs doivent jouer, en mettant l'accent sur les valeurs de l'entreprise et les comportements quotidiens respectueux des droits, en particulier lorsque le court-termisme incite au contraire.
- Les conseils d'administration, les dirigeants et les investisseurs évaluent et abordent de plus en plus les situations dans lesquelles les modèles d'affaires et les stratégies de l'entreprise comportent des risques inhérents aux droits de l'homme, y compris lorsque de nouvelles formes de création de valeur et de génération de profits émergent (notamment, mais pas exclusivement, lorsque de nouvelles technologies numériques et basées sur les données sont intégrées).

- Les normes et directives en matière de gouvernance d'entreprise, y compris celles des bourses, intègrent le respect des droits de l'homme comme une attente fondamentale.
- Les Principes directeurs sont de plus en plus intégrés à la gouvernance d'entreprise et à la réglementation du devoir d'information en matière de financement durable.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Intégrer le respect des droits de l'homme en l'alignant sur les Principes directeurs dans la réglementation de la gouvernance d'entreprise, y compris dans la réglementation sur les obligations des administrateurs, la gouvernance d'entreprise basée sur les parties prenantes et l'adoption d'une vision à long terme sur les impacts des parties prenantes.
- Faire participer les bourses et les organismes de réglementation des entreprises aux processus des plans d'action nationaux afin de favoriser une plus grande cohérence.

Recommandations aux entreprises :

- Être en mesure de démontrer comment la gouvernance d'entreprise et le leadership (au niveau du conseil d'administration et de la direction, ainsi que dans l'ensemble de l'organisation) sont exercés pour intégrer le respect des droits de l'homme dans la culture, le modèle économique et la stratégie de l'organisation.
- Rechercher activement des personnes ayant une expertise en matière de droits de l'homme pour siéger à leurs conseils d'administration.

Recommandations aux plateformes de rapports sur la durabilité :

- Inclure des critères explicites de supervision, de gouvernance et de compatibilité des modèles économiques pour s'aligner plus étroitement sur les Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux investisseurs institutionnels et autres acteurs financiers :

- Établir des attentes claires pour les entités investies quant à la nécessité de mettre en place une surveillance et une gouvernance appropriées afin d'assurer la compatibilité des modèles économiques avec les Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux entités des Nations Unies qui interagissent avec les entreprises :

- Collaborer avec les chefs d'entreprise pour les inviter à aligner la gouvernance de leurs entreprises sur les Principes directeurs des Nations Unies.
- Remettre en question les modèles économiques qui peuvent être incompatibles avec la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme.

REMETTRE EN QUESTION LES PRATIQUES COMMERCIALES INCOMPATIBLES AVEC LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Tout comme améliorer la cohérence des politiques pour les États, améliorer la cohérence des pratiques commerciales est essentiel à la mise en œuvre effective des Principes directeurs. Il est donc essentiel pour la décennie à venir de s'attaquer aux pratiques incompatibles avec les engagements publics en matière de responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, largement appliquée à toutes les fonctions et relations commerciales, constitue un outil essentiel pour parvenir à une plus grande cohérence.

Conclusions du bilan :

- Les principaux problèmes de cohérence, ou plutôt d'incohérence, des entreprises concernent les pratiques documentées qui sont incompatibles avec les engagements pris en matière de respect des droits de l'homme, notamment :
 - La participation des entreprises aux attaques contre les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ;
 - Les poursuites stratégiques contre la participation du public visant les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que les organisations de la société civile ;
 - Le manque de reconnaissance du dialogue social et de respect des droits syndicaux fondamentaux ;
 - Le lobbying et l'engagement politique des entreprises pour affaiblir les lois et les politiques relatives aux droits de l'homme et à la protection de l'environnement ;
 - Les mesures prises par les entreprises du secteur des industries extractives, par l'intermédiaire des tribunaux de règlement des différends entre investisseurs et États, d'émettre des plaintes contre des États pour des politiques liées au climat ;
 - Le recours aux procédures de faillite et à l'exploitation d'autres voies légales pour limiter la responsabilité afin de se soustraire à la réparation des atteintes en matière de droits de l'homme ;
 - L'attention insuffisante accordée aux incidences sur les titulaires de droits et aux risques en matière de droits de l'homme dans le contexte des investissements et des stratégies de transition écologique ;
 - Les pratiques fiscales qui compromettent la capacité de l'État à réaliser les droits économiques et sociaux.
- De tels pratiques sont non seulement incompatibles avec le sens des responsabilités, mais traduisent également un mauvais sens stratégique, car elles détruisent toute crédibilité de l'engagement des entreprises à respecter les droits de l'homme dans leur ensemble.
- En appliquant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à toutes les fonctions et relations de l'entreprise – sous l'impulsion de l'équipe dirigeante afin de modifier l'approche stratégique et intégrer l'engagement à l'échelle de l'entreprise grâce à des processus et une responsabilisation appropriés – il est possible de parvenir à une plus grande cohérence, contribuant en fin

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Un nombre croissant d'entreprises reconnaissent explicitement que la responsabilité de respecter les droits de l'homme est inextricablement liée au respect des droits de l'homme et des défenseurs de l'environnement ainsi qu'aux libertés fondamentales de l'unification.
- Un nombre croissant d'entreprises se sont engagées à défier les partenaires commerciaux qui utilisent les SLAPP à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que des organisations de la société civile.
- Un nombre croissant d'entreprises démontrent que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est appliquée à toutes les activités et fonctions de l'entreprise, telles que l'engagement politique et le lobbying, la fiscalité, le droit, le marketing et le développement des entreprises.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Un nombre croissant d'entreprises des secteurs de l'« énergie verte » reconnaissent que le respect des droits de l'homme fait partie intégrante des engagements en matière de durabilité.
- De plus en plus d'entreprises font la preuve de l'utilisation de méthodologies crédibles et des contributions des parties prenantes concernées pour montrer si, et dans quelle mesure, les mesures d'atténuation et de réparation en matière de droits de l'homme conduisent à de meilleurs résultats pour la population.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Établir des attentes claires dans les domaines juridiques et politiques pertinents que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme inclut le respect des droits syndicaux et des défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement.

Recommandations aux entreprises :

- Intégrer et appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes les fonctions, pratiques et relations commerciales qui pourraient donner lieu à des risques en matière de droits de l'homme.

Recommandations aux entreprises et associations professionnelles :

- Reconnaître que le respect des droits de l'homme fait partie intégrante de la contribution des entreprises à une transition juste et au développement durable.
- S'engager à prendre des mesures pour lutter contre les attaques visant les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement dans toutes les chaînes de valeur.
- Sensibiliser les membres à l'incompatibilité entre un engagement à respecter les droits de l'homme et l'engagement dans des pratiques ou des relations commerciales qui portent atteinte aux droits de l'homme et aux défenseurs de l'environnement, à la société civile et aux syndicats.
- Aligner leur engagement dans le domaine politique et réglementaire avec les Principes directeurs, y compris les contributions politiques et le lobbying.

Recommandations aux organismes de la société :

- Continuer à mettre en lumière les pratiques qui sont incompatibles avec les engagements pris par les entreprises de respecter les droits de l'homme et engager un dialogue sur les moyens de combler les insuffisances entre les engagements et les approches incohérentes.

DOMAINE D'ACTION N° 4 : ACCÈS AUX VOIES DE RECOURS



LEVER CONCRÈTEMENT LES OBSTACLES EMPÊCHANT L'ACCÈS AUX VOIES DE RECOURS

L'accès à des voies de recours efficaces est une composante essentielle des Principes directeurs des Nations Unies. La nécessité pour les États de prendre les « mesures appropriées pour prévenir, enquêter, punir et réparer » les violations des droits de l'homme incombant aux entreprises sur leur territoire et/ou sous leur juridiction et de veiller à ce que les personnes concernées « aient accès à un recours effectif » sont des principes fondamentaux. Les Principes directeurs précisent également que lorsque « les entreprises identifient qu'elles ont causé ou contribué à causer des incidences négatives, elles doivent prévoir ou coopérer pour réparer par le biais de processus légitimes ». Les Principes directeurs prévoient que l'accès à des voies de recours efficaces en cas de violations des droits de l'homme commises par les entreprises doit être facilité par un écosystème de recours comprenant des mécanismes judiciaires complémentaires relevant du secteur public, des mécanismes de plainte non judiciaires relevant du secteur public et des mécanismes de plainte relevant du secteur privé, afin de garantir les meilleurs résultats possibles pour les titulaires de droits. Des progrès significatifs pour cette composante essentielle des Principes directeurs des Nations Unies constituent une priorité majeure et urgente pour la décennie à venir, et une question cruciale pour la réalisation des droits de l'homme et du développement durable pour tous.

Conclusions du bilan :

- La perspective de pouvoir remédier aux violations des droits de l'homme commises par des entreprises en s'appuyant sur des mécanismes judiciaires et non judiciaires existe réellement. Malheureusement, comme l'a clairement stipulé, entre autres, le HCDH dans son projet sur la responsabilité et les voies de recours (ARP), bon nombre – sinon la plupart – des obstacles à l'accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires prévus dans les Principes directeurs des Nations Unies subsistent encore dans une large mesure, y compris pour des questions aussi élémentaires que l'accès à l'information.
- Au fond, la question reflète des problèmes fondamentaux en matière d'état de droit, et la tendance mondiale n'incite pas à l'optimisme. Il demeure urgent de réduire les obstacles empêchant l'accès aux voies de recours judiciaires et à l'accès à la justice. Il existe des directives générales à l'intention des États, mais elles doivent être appliquées. Le renforcement des systèmes juridiques nationaux pour remédier aux violations des droits de l'homme commises par les entreprises doit également être renforcé par une coopération mutuelle efficace ainsi que des cadres et accords d'assistance pour traiter les affaires transfrontalières.
- Les Principes directeurs reconnaissent également que si des mécanismes judiciaires efficaces sont « au cœur de l'accès aux voies de recours », les mécanismes administratifs, législatifs et autres mécanismes non judiciaires jouent un rôle essentiel en complétant et en suppléant les mécanismes judiciaires, et ils peuvent offrir une rapidité, une réduction des coûts et/ou une portée transnationale.
- Toutefois, dans de nombreux cas, ces mécanismes ne remplissent pas encore le rôle qui leur est assigné. Par exemple, la perspective des institutions nationales des droits de l'homme, ainsi que des points de contact nationaux dans les États adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE, à l'intention des entreprises multinationales pour permettre l'accès à des voies de recours dans un plus grand nombre de cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises, a été mis en évidence au cours de la dernière décennie, mais la décennie à venir doit témoigner de beaucoup plus d'actions.
- De plus en plus d'entreprises ont mis au point des mécanismes de plainte dans le but de traiter les plaintes et les allégations de violations des droits de l'homme, ce qui est une étape essentielle, mais de nombreuses limites subsistent quant au respect des critères d'efficacité que les Principes directeurs des Nations Unies définissent pour de tels mécanismes. Par exemple, les évaluations des parties prenantes font état de difficultés liées au manque de confiance et d'efficacité dans la conception, y compris dans la mise en place de mécanismes sensibles au genre et appropriés culturellement parlant, et de difficultés liées à la transparence et au suivi efficaces.

- Certains modèles innovants permettant aux titulaires de droits d'avoir un meilleur accès aux voies de recours. Notamment, les initiatives de responsabilité sociale fondées par les travailleurs et les initiatives conjointes, qui impliquent les syndicats et les parties prenantes concernées de manière significative, témoignent de l'intérêt d'élaborer des mécanismes de plainte au niveau du lieu de travail et que du fait que leurs écueils habituels, y compris les déséquilibres de pouvoir et le manque de confiance, peuvent être évités en donnant aux titulaires de droits un rôle prépondérant dans la conception et le suivi de ces mécanismes. Les enseignements tirés des modèles axés sur les travailleurs pourraient également être appliqués à des mécanismes communautaires autres que ceux axés sur les droits des travailleurs. Une participation significative des titulaires de droits doit être complétée par des engagements de la part des entreprises et des ressources suffisantes pour maintenir les résultats. Les innovations dans le secteur financier, telles que la mise en place de mécanismes de plainte des droits de l'homme pour répondre aux préoccupations suscitées par les projets financés par les banques, pourraient également fournir des enseignements utiles sur la manière de mobiliser les institutions financières pour renforcer l'accès aux voies de recours pour les travailleurs et les communautés concernés.
- Le rôle déterminant de la complémentarité des mécanismes judiciaires et non judiciaires requis dans les Principes directeurs des Nations Unies montre également l'utilité d'une approche du type «toutes les voies mènent à une réparation» pour garantir l'efficacité des recours efficaces pour les titulaires de droits concernés, et nécessaire au cours de la décennie à venir. Les directives du projet sur la responsabilité et les voies de recours (ARP) fournissent des recommandations détaillées et réalisables pour l'amélioration de l'efficacité des mécanismes de réparation relevant tant du secteur privé que du secteur public.
- La prochaine étape pour que cette perspective essentielle des Principes directeurs des Nations Unies puisse se concrétiser est de voir les engagements et les directives se traduire par des actions significatives de la part des États et des entreprises. Les titulaires de droits doivent être au cœur de l'ensemble du processus de recours, ce qui signifie, entre autres, que les mécanismes de recours doivent tenir compte de la diversité des expériences et attentes des titulaires de droits ; que les recours soient accessibles, abordables, adéquats et opportuns du point de vue de ceux qui les sollicitent ; que les titulaires de droits concernés ne soient pas victimisés lorsqu'ils sollicitent des recours ; et qu'un éventail de recours préventifs, réparateurs et dissuasifs soit disponible pour chaque violation des droits de l'homme commise par une entreprise. À moins que les États et les entreprises ne soient sensibles à la manière dont les différents groupes de titulaires de droits, y compris les femmes, subissent les incidences négatives en matière de droits de l'homme différemment et peuvent avoir des attentes uniques en matière de réparation, ils ne seront pas en mesure de leur offrir des recours efficaces.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- De plus en plus d'États sont en mesure de démontrer les progrès accomplis en ce qui concerne les mesures concrètes visant à réduire les obstacles à l'accès aux voies de recours pour les titulaires de droits qui ont subi des violations des droits de l'homme commises par des entreprises.
- Les États ont examiné l'efficacité de leur écosystème de recours (y compris les mécanismes judiciaires et non judiciaires) par rapport au cadre de référence type fourni par les directives du projet ARP du HCDH, et ont élaboré une stratégie globale pour combler les insuffisances.
- Les entreprises montrent qu'elles conçoivent et révisent leurs mécanismes de plainte pour assurer leur alignement sur les critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies et tiennent compte des points de vue des personnes que les mécanismes sont censés servir.
- Les principaux secteurs ont mis à l'essai des plateformes de plainte sectorielles en collaboration avec les syndicats et les *organisations* de la société civile, au niveau national ou régional, adaptées aux réalités sur le terrain.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Examiner l'efficacité de l'écosystème des voies de recours de l'État en utilisant le mandat type fourni par le projet ARP comme base pour élaborer une stratégie globale de mise en œuvre des directives du projet ARP visant à réduire les obstacles à l'accès aux voies de recours, par le biais de plans d'action nationaux sur les droits de l'homme et les entreprises, et/ou dans le cadre de stratégies de réforme des lois et d'amélioration de l'accès à la justice en général.
- Prendre les mesures nécessaires pour renforcer les systèmes judiciaires et non judiciaires locaux, y compris renforcer les capacités et prendre d'autres mesures pour s'assurer que les avocats et les juges ont une connaissance pertinente des Principes directeurs des Nations Unies, notamment concernant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et s'assurer de leur pertinence pour les réclamations judiciaires.
- Fournir une aide juridique et d'autres sources de financement pour aider les parties prenantes concernées à exercer des voies de recours.
- S'engager dans la coopération internationale pour améliorer l'efficacité des systèmes de réparation dans les affaires transfrontalières en général, et renforcer la capacité de l'État hôte à fournir un cadre juridique et réglementaire habilitant pour prévenir et remédier aux atteintes aux droits de l'homme.
- Étudier des mesures législatives efficaces pour faire respecter la responsabilité des entreprises de remédier aux violations lorsque les entreprises causent des incidences négatives ou y contribuent, y compris au moyen de dispositions appropriées en matière de responsabilité.
- Permettre aux victimes de demander réparation collectivement pour les violations aux droits de l'homme commises par les entreprises, le cas échéant.
- Appliquer les directives et le cadre des Principes directeurs en matière d'égalité entre les genres lors de l'adoption de mesures visant à réduire les obstacles à l'accès aux voies de recours en cas d'atteintes aux droits de l'homme impliquant des entreprises.
- Doter les institutions nationales des droits de l'homme de mandats et de ressources appropriés pour appuyer et faciliter l'accès aux voies de recours en cas de violation des droits de l'homme commise par des entreprises, notamment le pouvoir d'exiger des informations et des documents, de convoquer des témoins et de pénétrer dans des locaux publics et privés pour enquêter sur les allégations, et de suivre les progrès des efforts déployés par l'État et les entreprises pour améliorer l'accès aux voies de recours pour les titulaires de droits concernés par des violations des droits de l'homme commises par des entreprises.
- Renforcer l'efficacité des points de contact nationaux dans les États adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE, à l'intention des entreprises multinationales. Tous les points de contact nationaux doivent utiliser les critères d'efficacité des Principes directeurs relatifs aux mécanismes de plainte non judiciaires comme référentiel pour améliorer continuellement leurs pratiques.
- Sensibiliser à la manière dont les institutions nationales des droits de l'homme, les points de contact nationaux et d'autres mécanismes pertinents peuvent être utilisés par les titulaires de droits concernés.

Recommandations aux institutions nationales des droits de l'homme :

- Développer leurs capacités pour soutenir et faciliter l'accès à des voies de recours en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises.
- Suivre la mise en œuvre et les progrès des efforts déployés par l'État et les entreprises pour améliorer l'accès aux voies de recours en cas de violation des droits de l'homme commises par des entreprises.
- Collaborer avec d'autres parties prenantes, y compris les organisations de la société civile, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et d'autres personnes travaillant directement avec les titulaires de droits concernés par les incidences négatives résultant des activités des entreprises en matière de droits de l'homme.

- Collaborer avec les pairs pour partager les enseignements tirés, renforcer collectivement le suivi des progrès et renforcer la collaboration transfrontalière afin de promouvoir un meilleur accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises.
- Collaborer avec les points de contact nationaux et d'autres institutions compétentes pour partager les enseignements tirés et renforcer la collaboration transfrontalière afin de promouvoir un meilleur accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises.

Recommandations aux institutions financières et de développement internationales :

- Établir ou améliorer les mécanismes de plainte existants au niveau opérationnel, conformément aux critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux mécanismes de plainte non judiciaires.

Recommandations aux entreprises :

- Élaborer et mettre en œuvre une approche pour remédier à cette situation, alignée sur les Principes directeurs des Nations Unies, et qui s'inspire des directives du projet ARP III et applique également les directives des Nations Unies relatives à l'égalité des genres.
- S'engager de manière constructive et coopérer avec les mécanismes relevant du secteur public (judiciaires et non judiciaires) et s'abstenir de prendre des mesures juridiques qui ralentissent les processus visant à explorer les moyens de remédier aux violations présumées des droits de l'homme.
- S'abstenir de recourir aux programmes d'action en faveur des droits de l'homme et de l'environnement contre les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, et les organisations de la société civile, qui aident les titulaires de droits concernés à obtenir réparation pour les atteintes présumées aux droits de l'homme et à l'environnement.
- Être en mesure de démontrer comment ils veillent à ce que les personnes et les communautés concernées aient accès à des mécanismes opérationnels efficaces conformes aux Principes directeurs des Nations Unies.
- Travailler avec les parties prenantes externes, y compris les syndicats, les représentants des communautés concernées (par exemple les organisations de peuples autochtones) et les organisations de la société civile pour veiller à ce que la conception et le fonctionnement des mécanismes de plainte impliquent de manière significative les groupes de parties prenantes concernés.
- Prendre des mesures pour s'assurer que les relations commerciales (p. ex., avec les fournisseurs) établissent des mécanismes de règlement des plaintes efficaces ou y participent, et pour encourager l'évaluation de l'efficacité de ces mécanismes en concertation avec les parties prenantes concernées.

Recommandations aux organisations professionnelles :

- Participer de manière constructive aux processus d'examen menés par les États (point ci-dessus) et aux processus visant à améliorer les stratégies des États sur la base de cet examen.
- Collaborer de manière constructive avec les États pour identifier les insuffisances dans les écosystèmes de recours dans un contexte transfrontalier.
- Renforcer la capacité des entreprises membres à élaborer des mécanismes de plainte conformes aux Principes directeurs des Nations Unies et fournir des plateformes pour partager les enseignements tirés et les bonnes pratiques.
- Explorer la possibilité de fournir des mécanismes de plainte au niveau sectoriel et soutenir les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, en fournissant une formation, des conseils et une expertise.
- Soutenir les efforts visant à explorer des mécanismes de plainte pour les secteurs informels, en collaboration avec d'autres parties prenantes, y compris les gouvernements, les syndicats et les organisations de la société civile.

Recommandations aux organisations de la société civile et aux défenseurs des droits de l'homme :

- Continuer à jouer le rôle de « facilitateurs de la justice » en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises, notamment en autonomisant les personnes et les communautés concernées et en remédiant aux déséquilibres actuels du pouvoir.
- Souligner aux États et aux entreprises la diversité des expériences et des attentes des groupes vulnérables ou marginalisés en ce qui concerne l'accès à des voies de recours efficaces.
- Préconiser des réformes juridiques et politiques que les États devraient entreprendre pour éliminer les obstacles à l'accès à des voies de recours judiciaires et non judiciaires efficaces.
- Forger des coalitions nationales et des réseaux mondiaux pour partager des informations sur l'efficacité des remèdes et des stratégies concernant la responsabilité des entreprises.



NEXT DECADE | 2020+

BUSINESS AND
HUMAN RIGHTS
A GUIDING PRINCIPLES

DOMAINE D'ACTION N° 5 : UN DIALOGUE PLUS OUVERT ET DE MEILLEURE QUALITÉ AVEC LES PARTIES PRENANTES

GARANTIR UN DIALOGUE OUVERT AVEC LES PARTIES PRENANTES POUR RENFORCER LA PROTECTION, LE RESPECT ET LA RÉPARATION

En tant que défi intersectoriel à l'appui d'une meilleure prévention et de meilleures mesures correctives, un dialogue ouvert avec les parties prenantes doit être au cœur des stratégies des États et des entreprises afin de proposer des réponses légitimes et efficaces face aux risques et impacts en matière de droits de l'homme dans le contexte des relations commerciales. Un dialogue ouvert avec les parties prenantes, y compris un dialogue social efficace, signifie qu'il faut considérer comme partenaires les personnes et les communautés concernées, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, les organisations de la société civile et les autres personnes qui jouent un rôle essentiel dans le suivi des pratiques de l'État et des entreprises. Adhérer à l'appel des Principes directeurs pour se concentrer sur les risques pour les personnes (plutôt que sur les seuls risques pour les entreprises), et en particulier pour rester axé sur les titulaires de droits dans des situations qui les rendent vulnérables (y compris l'attention portée aux risques liés au genre), peut faciliter le passage au « capitalisme des parties prenantes », au développement durable et à une transition juste qui ne laisse personne de côté.

Conclusions du bilan :

- Il est urgent de renforcer la protection et le respect des personnes susceptibles d'être exposées à un risque accru de vulnérabilité, qui souffrent souvent d'incidences négatives disparates et disproportionnées, notamment les femmes, les personnes LGBTI, les enfants, les personnes handicapées, les peuples autochtones, les peuples d'ascendance africaine, les migrants et les travailleurs réfugiés. Il est tout aussi urgent d'améliorer l'accès aux voies de recours en cas d'atteinte aux droits de l'homme.
- De même que les personnes et les communautés directement concernées, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, les organisations de la société civile, les réseaux de peuples autochtones et d'autres groupes, tels que les chercheurs et les journalistes, jouent un rôle essentiel en contrôlant la manière dont les États et les entreprises s'acquittent de leurs devoirs et responsabilités respectifs et en les tenant responsables.
- Pourtant, les États et les entreprises ne considèrent souvent pas ces parties prenantes comme des partenaires avec lesquels ils devraient grandement s'engager. Ensuite, les politiques et les approches de l'État et des entreprises risquent de ne pas répondre adéquatement aux risques pour les personnes et l'environnement, et de ne pas gagner la confiance, ce qui les rendrait moins efficaces.
- Les mesures juridiques et politiques des États devraient mobiliser un dialogue ouvert avec les parties prenantes pour encourager les entreprises à être responsables et à mettre en place une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de gestion des plaintes. Cet engagement est un aspect transversal central des Principes directeurs des Nations Unies et doit être une composante essentielle des approches de développement durable et de transition juste.



Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les politiques de durabilité et les cadres stratégiques des États, des entreprises et des institutions de financement du développement reconnaissent de plus en plus explicitement la nécessité d'un engagement et d'un soutien significatifs des parties prenantes aux titulaires de droits et à leurs représentants, notamment les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que les organisations de la société civile.
- L'évolution de la législation et des politiques visant à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises (par exemple, les processus des plans d'action nationaux) met l'accent sur un dialogue ouvert avec les titulaires de droits et de leurs représentants, y compris les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, et les organisations de la société civile.
- Les lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme reconnaissent explicitement qu'un dialogue ouvert avec les détenteurs de droits, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que les organisations de la société civile est un élément essentiel de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- Les entreprises consultent de plus en plus utilement les groupes potentiellement concernés et les autres parties prenantes concernées dans le cadre de leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de leurs efforts de réparation.
- Les normes internationales relatives au principe du consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) pour les peuples autochtones sont de plus en plus reconnues dans les engagements des entreprises en faveur des droits de l'homme dans les secteurs concernés (par exemple l'agriculture, l'énergie, les industries extractives et les infrastructures).
- Un nombre croissant d'entreprises du Global 2000 s'engagent à prendre des mesures en faveur d'un espace civique ouvert, et du respect des droits de l'homme et des défenseurs de l'environnement dans leurs politiques en matière de droits de l'homme.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif**Recommandations aux États :**

- S'engager et permettre un dialogue constructif et l'engagement des parties prenantes lors de l'élaboration de plans d'action nationaux et de cadres législatifs pour encourager les entreprises responsables.
- S'engager à élaborer des politiques visant à prévenir et à combattre les attaques violentes contre toutes les personnes qui se soucient des incidences négatives résultant des activités des entreprises, y compris les représentants syndicaux et les défenseurs des droits de l'homme et des droits environnementaux, et reconnaître explicitement les défis que doivent relever les femmes et les défenseurs autochtones.
- Édicter des lois sur la protection des lanceurs d'alerte et des lois anti-SLAPP pour veiller à ce que les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que les organisations de la société civile ne soient pas victimes de harcèlement juridique pour des activités protégées, et éviter d'autres mesures qui pourraient réduire l'espace civique, telles que le retrait du statut fiscal caritatif pour les organisations de la société civile engagées dans le plaidoyer ou la criminalisation du travail général des organisations qui mettent en évidence les abus résultant des activités des entreprises.
- Préciser que mener des consultations continues et significatives avec les groupes potentiellement concernés et les autres parties prenantes concernées font partie intégrante de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (y compris dans la nouvelle législation sur la diligence raisonnable et les directives connexes).
- Donner aux institutions nationales de défense des droits de l'homme les moyens de soutenir les titulaires de droits ainsi que les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, et de surveiller l'espace civique qui est essentiel pour permettre aux entreprises de respecter leurs droits.
- Fournir des forums aux organisations de la société civile et aux entreprises, notamment sur des projets visant à s'attaquer aux causes profondes des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises.

- Examiner et combler les insuffisances en matière de lois, politiques et processus que l'État met en place pour remédier aux violations des droits de l'homme commises par les entreprises, afin de reconnaître l'importance d'une consultation significative avec les parties prenantes concernées sur le type de voies de recours et la manière dont celles-ci devraient être fournies.

Recommandations aux institutions nationales des droits de l'homme :

- Soutenir les titulaires de droits et les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement dans leurs efforts pour exiger un comportement responsable de l'État et des entreprises qui protège et respecte les droits de l'homme.
- Faciliter des processus de dialogue constructifs et équilibrés entre les parties prenantes et les entreprises concernées pour soutenir la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et pour le règlement des différends.

Recommandations aux entreprises :

- Mettre les parties prenantes concernées au centre de leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en intégrant une perspective de gestion des risques axée sur le risque pour les personnes.
- Considérer les titulaires de droits, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que les organisations de la société civile comme des partenaires dans les efforts communs visant à réaliser le développement durable et une transition juste pour tous.
- Démontrer la manière dont ils impliquent les parties prenantes dans leurs processus de diligence raisonnable et de remédiation en matière de droits de l'homme, en particulier lors du suivi de l'efficacité de toutes les mesures prises, en accordant une attention particulière aux risques liés au genre et aux personnes qui peuvent être exposées à un risque accru de vulnérabilité.
- Consulter intensément les intervenants pertinents au sujet de leurs besoins et de leurs attentes lors de la conception et de l'examen des processus de règlement des plaintes et, lors du règlement de plaintes particuliers, consulter les intervenants concernés au sujet du type de voies de recours et de la façon dont celles-ci devraient être fournies.
- Reconnaître que le dialogue avec les syndicats fait partie intégrante d'une diligence raisonnable pertinente en matière de droits de l'homme et qu'un dialogue ouvert avec les communautés autochtones inclut le respect des normes internationales FPIC.
- Soutenir publiquement un espace civique ouvert et reconnaître qu'il est pertinent pour l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, à la bonne gouvernance et aux entreprises durables (et au développement durable).
- Empêcher toutes représailles contre les représentants syndicaux, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement et d'autres personnes qui dénoncent les violations en matière de droits de l'homme commises par les entreprises, y compris en s'engageant dans un principe de tolérance zéro pour de tels abus dans leurs chaînes de valeur et à s'abstenir de toute action SLAPP ou d'autres formes de représailles.

Recommandations aux organisations professionnelles :

- Adopter une approche de tolérance zéro pour les représailles contre les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, y compris en cas d'actions SLAPP.
- Soutenir publiquement un espace civique ouvert et reconnaître qu'il est pertinent pour l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, à la bonne gouvernance et aux entreprises durables (et au développement durable).
- Collaborer avec les organisations de la société civile et les personnes qui travaillent directement avec les parties prenantes concernées (y compris les réseaux de peuples autochtones) pour soutenir les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement.

Recommandations au système des Nations Unies :

- Contribuer à la mise en place et au soutien de plateformes visant à faciliter les interactions entre les organisations et les entreprises avec les organisations de la société civile, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, les réseaux de populations autochtones, les syndicats et d'autres acteurs travaillant avec les parties prenantes directement concernées sur le terrain.

DOMAINE D'ACTION N° 6 : UN LEVIER PLUS IMPORTANT ET DE MEILLEURE QUALITÉ POUR ACCÉLÉRER LE CHANGEMENT

□ S'EMPARER DE LA DYNAMIQUE D'UTILISATION ACCRUE DES CRITÈRES ESG DU SECTEUR FINANCIER ET ALIGNER LE CRITÈRE SOCIAL DES ENJEUX ESG AVEC LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES



Il est essentiel de mettre en avant le rôle que jouent les entreprises pour relever les principaux défis mondiaux. Il est tout aussi essentiel de se pencher sur le rôle du secteur financier, compte tenu qu'il contribue au dynamisme des économies et au comportement des entreprises au sein de celles-ci. Les investisseurs et autres acteurs du secteur financier sont censés respecter les droits de l'homme en connaissant les risques pour les personnes liées à leurs activités d'investissement et en montrant comment ils prennent des mesures pour gérer ces risques. Il est essentiel de faire participer les parties prenantes à ce processus. Les progrès réalisés dans la manière dont les acteurs du secteur financier s'acquittent de leurs responsabilités seront également un moyen essentiel d'accélérer et de renforcer le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans leur ensemble. L'élan croissant de l'ESG offre l'occasion de progresser plus rapidement. Toutefois, pour s'assurer que cette évolution contribue à favoriser de meilleures pratiques commerciales qui conduisent à des résultats positifs pour les personnes et l'environnement, il est nécessaire d'intégrer le fait que les Principes directeurs des Nations Unies fournissent le contenu de base du critère social (S) de l'ESG, tandis qu'ils sont également pertinents dans tous les autres critères de l'ESG.

Conclusions du bilan :

- Certains acteurs financiers, tels que les banques commerciales du secteur privé, les investisseurs institutionnels, les institutions de financement du développement et d'autres fournisseurs de capitaux financiers, reconnaissent de plus en plus leur propre responsabilité en vertu des Principes directeurs des Nations Unies et interrogent les entreprises qu'ils financent ou dans lesquelles ils investissent sur la façon dont leurs activités, modèles économiques, produits et services intègrent le respect des droits de l'homme.
- Animée par une réglementation et un contrôle des risques accrus pour les investisseurs, cette évolution est en partie soutenue par la prise en compte accrue des critères de sélection ESG dans les processus d'investissement. Pourtant, l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la prise de décision et la gestion des investissements entre les produits financiers et les classes d'actifs est lente parmi les acteurs du secteur financier, et il reste encore beaucoup à faire pour que les institutions d'investissement et les fournisseurs de données ESG puissent tirer parti d'un meilleur bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.
- Les références croissantes aux Principes directeurs des Nations Unies et à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les cadres politiques des institutions financières internationales ont également fourni une base pour le renforcement des garanties en matière de droits de l'homme, mais l'intégration globale de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sur le terrain, dans les projets de financement du développement et les institutions financières internationales reste faible, notamment en tant qu'outil de gestion des risques pour les personnes dans les mégaprojets d'infrastructure. Il s'agit d'une question cruciale, car les prêteurs multilatéraux se battent pour soutenir les investissements des secteurs public et privé au nom du développement durable et de la transition verte, mais souvent ils ne reconnaissent pas que le respect des personnes est un facteur clé pour atteindre ces objectifs.

- Le manque d'intégration des indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui reflètent l'implication normative des Principes directeurs des Nations Unies est le défi majeur ainsi que la capacité limitée des fournisseurs de données de recueillir les bonnes données à grande échelle qui vont au-delà de l'existence de politiques d'entreprise ou d'un petit nombre de principes de droits de l'homme. Il s'agit là d'une lacune qui exige une attention et une action concertées de la part des acteurs concernés. Dans le même temps, bien que les paramètres relatifs aux critères Environnemental et Gouvernance de l'ESG soient plus développés, les Principes directeurs des Nations Unies sont également pertinents pour évaluer et traiter un large éventail de risques et d'impacts en matière d'ESG (par exemple, le lien entre le climat et les droits de l'homme qui peuvent relever des considérations « Environnementales » et le lien entre la corruption et les impacts sur les droits de l'homme qui relèvent du critère « Gouvernance ») et ne devraient pas être limités au seul critère Social.
- Si les banques, les investisseurs institutionnels, les institutions de financement du développement et ceux qui travaillent avec eux et les influencent ne prennent pas de mesures urgentes pour intégrer le respect des droits de l'homme dans le régime de propriété, le financement et la gouvernance des entreprises, la gestion des risques que les activités d'entreprises présentent pour les droits de l'homme sera entravé au cours de la décennie à venir. La priorité clé pour l'avenir devraient être les efforts visant à établir une plus grande reconnaissance commune de la façon dont les principes directeurs des Nations Unies fournissent le contenu de base du critère Social de l'ESG, appuyés par l'élaboration de mesures appropriées. Cela aiderait les investisseurs à naviguer dans la grande variété d'activités, de produits et de structures de financement et d'investissement, et, en rapport avec cela, l'absence actuelle d'une compréhension granulaire (et donc pratique) de ce à quoi ressemble effectivement la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le contexte d'activités spécifiques.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme est intégré dans tous les principaux cadres et normes ESG utilisés par le secteur financier et il est largement reconnu que les principes directeurs des Nations Unies constituent le contenu essentiel du critère Social de l'ESG.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Veiller à ce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs des Nations unies, soit un élément explicite des définitions, cadres de référence, normes et taxonomies ESG, y compris la réglementation du devoir d'information en matière de financement durable, et préciser que le respect des droits de l'homme fait partie intégrante de la responsabilité fiduciaire.
- Appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux institutions financières.
- Assurer une transparence et une responsabilisation accrues des acteurs du marché des capitaux privés, y compris les sociétés de capital-investissement, en ce qui concerne les résultats obtenus dans le domaine des droits de l'homme.
- Plaider en faveur d'un alignement sur les Principes directeurs des Nations unies en ce qui concerne les exigences et les orientations en matière de cotation ESG des bourses et les initiatives internationales privées et multipartites, telles que les travaux réalisés sous l'égide de l'International Financial Reporting Standards Foundation, ainsi que les développements régionaux, tels que la révision des exigences de l'UE en matière d'information non financière.
- Renforcer la capacité des régulateurs à aborder le « greenwashing » ESG qui n'est pas conforme à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Recommandations aux institutions financières, notamment aux banques commerciales du secteur privé, aux investisseurs institutionnels, aux institutions de financement du développement et aux autres sources de capital financier :

- Adopter des politiques en matière de droits de l'homme, intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et élaborer des approches de gestion des plaintes conformes aux Principes directeurs des Nations Unies dans leurs propres cadres de gouvernance et dans le processus de prise de décision en matière d'investissement.
- Engager un dialogue constructif avec les entreprises émettrices afin de promouvoir : 1) l'adoption de politiques en matière de droits de l'homme, la gouvernance, la diligence raisonnable et des mécanismes de plainte efficaces ; et 2) l'offre de voies de recours aux victimes de violations des droits de l'homme lorsque les entreprises émettrices ont causé ou contribué à causer des incidences négatives en matière de droits de l'homme.

Divulguer publiquement la manière dont l'institution financière remédie aux risques et impacts en matière de droits de l'homme les plus manifestes dans le cadre d'activités d'investissement.

Recommandations aux associations et réseaux d'investisseurs :

- Plaider en faveur de l'alignement des normes, référentiels, fournisseurs de données et cadres de rapports ESG sur les Principes directeurs des Nations Unies et fixer aux membres investisseurs l'obligation d'appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme conformément aux Principes directeurs et de tenir les membres investisseurs responsables de toute sous-performance en matière d'intégration du respect des droits de l'homme dans les décisions d'investissement et les activités de gestion.
- Permettre de rassembler les parties prenantes concernées (y compris les entités des Nations Unies et les organisations de la société civile concernées) pour définir ce qu'est la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'ensemble des activités, produits et structures de financement et d'investissement.

Recommandations aux bourses :

- Aligner leurs exigences et directives ESG sur les Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux organismes de la société :

- Continuer à établir un référentiel des institutions financières et à tenir les investisseurs responsables, en particulier sur les marchés privés où la transparence et la responsabilité font particulièrement défaut.
- Communiquer directement avec les fournisseurs de données, ce qui peut contribuer à accroître les moyens de pression et peut parfois être plus efficace que de faire appel à des investisseurs individuels.





S'APPUYER SUR D'AUTRES «ACTEURS» DU MONDE DES AFFAIRES AU-DELÀ DES ORGANISMES DES RÉGULATEURS ET DU SECTEUR FINANCIER POUR ADOPTER

Au-delà des régulateurs et des acteurs financiers, qui sont sans doute les acteurs qui ont le plus d'influence pour favoriser le développement d'entreprises responsables, bien que ne suffisent pas à eux seuls, il sera essentiel de mobiliser d'autres acteurs qui influencent les pratiques commerciales au sein de la communauté des affaires : des avocats d'affaires aux autres prestataires de services de conseils aux entreprises, en passant par les cabinets comptables, les auditeurs, les prestataires d'audit et d'assurance sociale, les cabinets de conseil en gestion et les sociétés de relations publiques. La responsabilité de respecter les droits de l'homme s'applique à ces types d'entreprises, de la même manière que les Principes directeurs des Nations unies s'appliquent à toutes les entreprises. Leur responsabilité et leur rôle dans l'amélioration des processus et des pratiques commerciales respectueux des droits de l'homme doivent faire l'objet d'une attention accrue au cours de la décennie à venir. L'alignement des services de conseil aux entreprises sur les Principes directeurs des Nations Unies eux-mêmes, en incluant des conseils sur les risques et impacts en matière de droits de l'homme les plus manifestes et sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme une partie dans leurs recommandations de base à l'intention des clients et des partenaires commerciaux, peut apporter une contribution significative dans le cadre des efforts déployés visant à intensifier l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs. Parmi les autres acteurs qui peuvent et doivent jouer un rôle beaucoup plus important dans la sensibilisation et contribuer à un changement d'état d'esprit parmi les chefs d'entreprise actuels et futurs figurent les organisations professionnelles et le monde universitaire, notamment les écoles de commerce et de droit.

Conclusions du bilan :

- La position unique des avocats d'affaires, à la fois comme conseillers internes et dans les cabinets externes, à définir la voie qu'une entreprise peut suivre en matière de gestion des risques liés aux droits de l'homme a été reconnue dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Souvent, ils sont considérés comme l'un des principaux obstacles à l'adoption d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, l'accent étant traditionnellement mis sur le risque juridique. Il en va de même pour d'autres prestataires de services consultatifs auprès des entreprises, notamment les cabinets d'experts-comptables, les cabinets de conseil en gestion, les cabinets de relations publiques, les prestataires de services de certification de la durabilité et les auditeurs sociaux, pour lesquels les conseils en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme n'ont pas été pris en compte. Des exemples ont mis en évidence non seulement l'incapacité à conseiller les clients sur la nécessité de gérer les risques liés aux droits de l'homme, mais aussi, dans certains cas, le fait d'aider les entreprises et les acteurs relevant du secteur public à dissimuler les pratiques problématiques.
- L'Association internationale du barreau a apporté une contribution importante, et certains barreaux nationaux, de grands cabinets d'avocats et des conseils internes approuvent les principes directeurs des Nations Unies et reconnaissent que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit faire partie intégrante des conseils fournis par un conseiller avisé, fournissant un bon modèle à suivre par d'autres. Une adoption plus large peut contribuer de manière importante à stimuler l'adoption et les changements dans la pratique au sein des entreprises traditionnelles.
- À l'avenir, ces exemples doivent être reproduits plus largement. Les conseillers d'entreprise, y compris les membres des conseils d'administration et les dirigeants d'entreprise, doivent reconnaître qu'il est non seulement nécessaire de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au cœur des politiques et des systèmes de l'entreprise pour s'acquitter de la responsabilité de respecter les droits de l'homme, mais qu'il s'agit également d'une question de bon sens stratégique. Au-delà des prestataires de services consultatifs aux entreprises, les organisations professionnelles et les établissements universitaires, y compris les écoles de commerce et de droit, sont également particulièrement bien placés pour contribuer à une plus grande sensibilisation aux Principes directeurs des Nations Unies et à la compréhension du fait que le respect des droits de l'homme et de l'environnement doit être au cœur du rôle des entreprises dans la société.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les associations professionnelles ont établi des normes en matière de comptabilité, audit et certification, pour les consultants en gestion et les professions juridiques conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et organisent des sessions annuelles de sensibilisation aux droits de l'homme.
- La majorité des grands groupes consultatifs mondiaux appliquent des politiques en matière de droits de l'homme et peuvent faire preuve d'une action significative pour appliquer les Principes directeurs des Nations Unies et conseiller leurs clients à ce sujet.
- Un nombre croissant d'écoles de commerce et de droit dans toutes les régions enseignent les affaires et les droits de l'homme.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Veiller à ce que les obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises s'appliquent explicitement aux prestataires de services aux entreprises, tels que les cabinets d'avocats, les cabinets de conseil en gestion, les cabinets d'audit et d'audit social, les agences de relations publiques et les prestataires de certification de durabilité.

Recommandations à destination des prestataires de services-conseils aux entreprises, notamment les cabinets d'avocats en droit des sociétés, les cabinets de conseil en gestion, les prestataires de services d'audit, les prestataires de services d'assurance, les « Big Four » et les autres cabinets d'expertise comptable, les cabinets d'audit social et les prestataires de services de certification :

- Formuler leur propre engagement à respecter les droits de l'homme et intégrer cet engagement dans la sélection des clients en matière de gouvernance d'entreprise, dans la gestion de l'accueil et des relations ainsi que dans l'ensemble de leurs activités de conseil, en reconnaissant que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit être au cœur des conseils stratégiques et de principe, et doit qu'elle doit s'aligner sur les pratiques de pointe en matière de diligence raisonnable.
- Élaborer des plans d'action spécifiques et les mettre en place pour les situations où un client ne semble pas respecter les droits humains et montrer une volonté d'amélioration.

Recommandations aux organisations professionnelles, initiatives regroupant des chefs d'entreprise, aux plateformes industrielles et aux chambres de commerce :

- Contribuer à la sensibilisation à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et soutenir le renforcement des capacités des entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises.
- Fixer des exigences pour les membres de l'entreprise afin qu'ils mettent en œuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme conformément aux Principes directeurs des Nations Unies et tenir les membres responsables en cas de bilan insuffisant.
- Fixer les attentes du secteur des services professionnels pour qu'ils intègrent aux Principes directeurs des Nations Unies dans leurs services, de sorte que les entreprises puissent être sûres que l'optique des Principes directeurs est incorporée dans les conseils qu'elles reçoivent.

Recommandations aux établissements universitaires, en particulier les écoles de commerce et les facultés de droit, mais aussi d'autres programmes d'enseignement pertinents en économie et en sciences sociales :

- Inclure les entreprises et les droits de l'homme dans leur programme.
- Mettre à profit et développer les initiatives existantes en matière d'enseignement et de recherche relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.



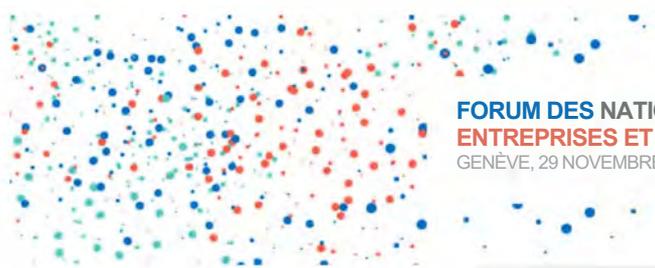
DOMAINE D'ACTION N° 7 : UN MEILLEUR SUIVI DES PROGRÈS ACCOMPLIS

ENCOURAGER L'ACTION ET LA RESPONSABILITÉ INCOMBANT À L'ÉTAT PAR L'APPRENTISSAGE, LA COLLECTE DE DONNÉES ET UN SUIVI PLUS SYSTÉMATIQUES

Pour que la mise en œuvre soit efficace dans l'ensemble, il faut savoir où il y a des progrès et où il reste des insuffisances, ainsi que ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Un suivi plus systématique des efforts de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies par les États, combiné à un recours accru aux systèmes d'évaluation par les pairs, aidera à soutenir la mise en œuvre de ces Principes directeurs et une responsabilisation plus efficaces au cours de la décennie à venir. C'est un élément clé d'une stratégie plus ambitieuse et cohérente pour aller de l'avant. Ces efforts doivent inclure le suivi des développements juridiques et politiques, notamment les développements des plans d'action nationaux comparés à des indicateurs de qualité, et l'intégration des droits de l'homme dans le contexte du rôle de l'État en tant qu'acteur économique.

Conclusions du bilan :

- Alors qu'il existe des initiatives pour évaluer la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme et la gestion des risques liés aux droits de l'homme et qu'elles sont en cours de développement, les efforts visant à développer le suivi systématique de leur application par les États ont été moins explorés.
- Les plateformes existantes telles que l'Examen périodique universel (EPU) et le Forum annuel des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme n'ont pas été suffisamment utilisées pour soutenir le partage systématique des enseignements tirés et suivre les progrès. D'autre part, les initiatives régionales d'apprentissage mutuel au-delà de la phase pilote n'existent pas encore.
- Pour la décennie à venir, la mise en œuvre des Principes directeurs et la responsabilisation des États doivent être soutenues par l'intégration d'un examen relatif à la mise en œuvre des Principes directeurs dans les mécanismes existants ainsi que par de nouveaux efforts dans les domaines de l'apprentissage mutuel, de la collecte de bonnes pratiques et du suivi systématique de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États.



FORUM DES NATIONS UNIES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME GENÈVE, 29 NOVEMBRE - 1ER DÉCEMBRE 2021



Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Des plateformes d'apprentissage mutuel et d'examen pour vérifier la mise en œuvre des Principes directeurs existent pour toutes les régions.
- L'examen périodique universel examine systématiquement les résultats obtenus par les États quant à la mise en œuvre des Principes directeurs.
- Les Nations Unies ont mis au point des indicateurs permettant de suivre et d'évaluer systématiquement la mise en œuvre effective des

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Appuyer les efforts visant à rationaliser les mécanismes d'apprentissage et d'examen mutuels et participer activement à ces efforts pour partager les enseignements tirés des mesures juridiques et politiques existantes (par exemple les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme), par le biais de plates-formes régionales et mondiales.
- Entreprendre un examen régulier des plans d'action nationaux au niveau national avec d'autres parties prenantes, y compris les institutions nationales des droits de l'homme, les universités, les organisations professionnelles, les syndicats, la société civile et les représentants des communautés concernées.

Recommandations aux organisations régionales :

- Soutenir le développement de plateformes d'apprentissage et d'examen mutuels pour partager les enseignements tirés de la mise en œuvre par les États des Principes directeurs, en collaboration avec les Nations unies, dans le contexte des forums régionaux des Nations Unies, existants ou nouveaux, relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Recommandations aux institutions nationales des droits de l'homme :

- Suivre la mise en œuvre par l'État des Principes directeurs et soutenir les processus d'examen au niveau national.
- Engager un dialogue régional et international pour soutenir les initiatives d'apprentissage mutuel et améliorer le suivi de la mise en œuvre par l'État, par le biais de réseaux régionaux et mondiaux pour les institutions nationales des droits de l'homme.

Recommandations aux organisations professionnelles, syndicats, organisations de la société civile et à d'autres parties prenantes telles que les réseaux de peuples autochtones :

- Appeler les États, les organisations régionales et les Nations Unies à développer la collecte systématique de données, les enseignements tirés et les plateformes pour l'apprentissage et l'examen mutuels, et à s'engager de manière constructive dans ces processus pour favoriser une mise en œuvre plus large et plus approfondie des Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux organisations de la société civile, syndicats et organisations travaillant avec les défenseurs des droits de l'homme et les parties prenantes concernées :

- Évaluer la mise en œuvre par l'État des Principes directeurs.

Recommandations aux entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs :

- Explorer les moyens d'utiliser systématiquement l'EPU et d'autres mécanismes d'examen réguliers, ainsi que le Forum des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme comme moyen d'examiner la mise en œuvre des Principes directeurs par les États et d'autres acteurs.
- Évaluer régulièrement la mise en œuvre par les États des recommandations du Groupe de travail et du HCDH, et mettre en évidence des exemples de bonnes pratiques.
- Collaborer avec d'autres organisations internationales et d'autres partenaires concernés pour mettre au point des méthodes permettant de mieux mesurer la mise en œuvre des Principes directeurs par les États et nouer de nouveaux partenariats en vue d'élaborer des indicateurs de base sur les activités et les droits de l'homme, condition préalable à la production systématique, cohérente et comparable de données au niveau national.
- Collaborer avec d'autres parties prenantes pour mettre au point des méthodologies et des indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États, y compris des domaines d'intervention tels que les plans d'action nationaux, la législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et le lien entre l'État et les entreprises (l'État en tant qu'acteur économique), dans le but de mettre au point une base de données ou une plateforme de suivi permettant de suivre l'action des États.
- Suivre l'intégration des Principes directeurs des Nations Unies par le système des Nations Unies.


 AMÉLIORER LE SUIVI DES INCIDENCES ET MIEUX ÉVALUER LE BILAN DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Au cours de la première décennie d'application des Principes directeurs, un certain nombre d'initiatives ont été lancées visant à évaluer la façon dont les entreprises (principalement les grandes entreprises) incorporaient leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans l'élaboration des politiques. Au cours de la décennie à venir, ces efforts devront être étendus, tant sur le plan sectoriel que géographique, et couvrir plus largement les chaînes de valeur. Plus important encore, nous devons constater des progrès dans l'évaluation de la manière dont les entreprises mettent en œuvre leurs responsabilités grâce à de meilleures politiques et procédures, et dans l'efficacité de celles-ci à prévenir et à remédier aux violations des droits de l'homme. Ces progrès permettront d'améliorer la capacité des entreprises à allouer les ressources là où elles sont le plus nécessaires ou efficaces, et la capacité des investisseurs, des organisations de la société civile et des décideurs à identifier et à évaluer la mise en œuvre par les entreprises qui joignent le geste à la parole par rapport à celles qui se contentent de parler et, en retour, à concevoir des stratégies et des politiques efficaces.

Conclusions du bilan :

- La première décennie des Principes directeurs des Nations Unies a montré la nécessité de disposer de données plus précises pour évaluer le bilan de la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme selon deux axes distincts.
- En premier lieu, des données plus précises sont nécessaires pour évaluer le nombre d'entreprises adhérant aux Principes directeurs à l'échelon national : un défi d'une ampleur considérable, qui nécessitera l'aide des principales organisations d'employeurs, des chambres de commerce nationales et des plateformes sectorielles.

- En deuxième lieu, on ne dispose pas encore de données précises permettant d'évaluer le bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Ainsi, le nombre d'allégations d'incidences négatives, variable substitutive communément utilisée pour mesurer ce bilan, est un indicateur très insuffisant pour évaluer le bilan en matière de droits de l'homme, ne serait-ce qu'en raison des problèmes d'accès aux mécanismes de plainte rencontrés par les titulaires de droits concernés.
- En outre, à ce jour, les évaluations de la performance sociale des entreprises, et la publication de ces données, sont axées sur les contributions, les productions et les activités plutôt que sur les retombées ou les résultats. Tous ces éléments sont importants et fournissent des informations utiles sur les politiques et les processus que les entreprises mettent en place pour respecter les Principes directeurs des Nations Unies. Dans le même temps, il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur ce que ces activités ont pour conséquences et sur l'impact/l'efficacité des politiques et des processus dans la gestion des risques et des impacts identifiés en matière de droits de l'homme.
- Ce défi est encore compliqué par une compréhension erronée quant aux liens qui existent entre les ODD et le respect des droits de l'homme par les entreprises – à savoir l'idée que chaque entreprise contribue à la réalisation des ODD si elle s'acquitte de sa responsabilité de remédier aux incidences négatives potentielles et réelles de ses activités sur les personnes.
- En outre, à mesure que les réglementations rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se multiplient, il est nécessaire d'explorer plus avant comment elles peuvent être renforcées par des mesures de publication et de transparence, dans le cadre d'une panoplie complète « d'outils intelligents ». De même, la nécessité d'harmoniser le devoir d'information à l'obligation faite aux entreprises d'exercer (de plus en plus) une diligence raisonnable augmentera également, afin de favoriser la cohérence des rapports et d'éviter la prolifération d'exigences contradictoires.
- Par conséquent, nous devons à la fois étendre les initiatives actuelles et soutenir les initiatives visant à passer de la mesure des activités à celle de leurs effets, afin de mieux évaluer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Pour remédier à ce décalage persistant dans l'évaluation, il faut soutenir les innovations concernant la mesure du bilan, telles que les efforts collectifs de référentiels, de classements et d'établissement de rapports visant à s'aligner sur les Principes directeurs des Nations Unies, tout en reconnaissant que le classement et une plus grande transparence sont des outils nécessaires, mais qu'ils ont aussi leurs limites et ne remplacent pas une diligence raisonnable approfondie (par exemple par les investisseurs, qui peuvent se fier aux données plutôt qu'à la diligence raisonnable).

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Toutes les entreprises qui se sont engagées à respecter les droits de l'homme fixent des objectifs élevés et opérationnels a) articulés en termes de résultats escomptés pour les parties prenantes concernées ; b) pertinents pour remédier aux risques spécifiques en matière de droits de l'homme les plus manifestes incombant aux entreprises ; spécifiques, mesurables, réalisables et assortis de délais ; c) appuyés par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour évaluer les progrès et les reculs dans la réalisation des objectifs ; d) prenant en compte les commentaires des parties prenantes concernées et/ou de leurs représentants légitimes.
- Un ensemble clair de mesures qualitatives et quantitatives indépendantes du secteur (c'est-à-dire applicables à tous les secteurs) a été élaboré pour évaluer la conduite responsable des entreprises, soutenir la comparabilité des données à grande échelle et faire progresser le dialogue entre les parties prenantes afin de promouvoir le changement systémique.
- Les données évaluant l'incidence des activités des entreprises en matière de droits de l'homme et sur l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs par les entreprises sont de plus en plus disponibles et comparables aux niveaux national et sectoriel.
- Les principales plateformes de reporting et les fournisseurs de données sur la durabilité et l'ESG sont alignés sur les Principes directeurs et utilisent des indicateurs qui vont au-delà de l'évaluation des politiques, des conclusions d'audits, de la formation et des allégations, pour évaluer si la gouvernance, la culture et les pratiques réelles d'une entreprise respectent les droits de l'homme.

- Les initiatives de référentiels et de classements relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme comprennent de plus en plus des mesures significatives pour évaluer le bilan et les résultats des entreprises en matière de diligence raisonnable et de gestion des plaintes en matière de droits de l'homme.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Renforcer les mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable par des mesures de transparence efficaces et cohérentes, tout en s'attaquant aux conséquences involontaires de l'augmentation des mesures obligatoires : par exemple le risque de moins de transparence en raison de risques de contentieux accrus, ce qui peut conduire à des incitations négatives pour les entreprises commerciales à partager leurs pratiques.
- Engager un dialogue et une coopération à l'échelle internationale pour promouvoir des normes communes d'information sur la diligence raisonnable qui soient alignées sur les Principes directeurs des Nations Unies afin de soutenir des attentes cohérentes pour les entreprises dans toutes les juridictions et de créer des conditions de concurrence équitables.
- Traiter les rapports ESG avec le même niveau de rigueur que la qualité, la traçabilité financière et les rapports.

Recommandations aux entreprises :

- Fixer des objectifs élevés et opérationnels a) articulés en termes de résultats escomptés pour les parties prenantes concernées ; b) pertinents pour remédier aux risques spécifiques en matière de droits de l'homme les plus manifestes incombant aux entreprises ; spécifiques, mesurables, réalisables et assortis de délais ; c) appuyés par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour évaluer les progrès et les reculs dans la réalisation des objectifs ; d) prenant en compte les commentaires des parties prenantes concernées et/ou de leurs représentants légitimes.
- Pouvoir faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme grâce à un devoir d'information efficace et à la transparence, y compris la gestion des risques liés aux droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement et en relation avec des risques spécifiques.
- Traiter les rapports ESG avec le même niveau de rigueur que la qualité, la traçabilité financière et les rapports.

Recommandations aux organisations professionnelles, notamment les fédérations nationales d'employeurs, les chambres de commerce et les plateformes sectorielles :

- Soutenir la collecte de données plus granulaires évaluant l'adoption des Principes directeurs par les entreprises aux niveaux national et sectoriel, et fournir des directives sectorielles sur la définition d'indicateurs et d'objectifs appropriés.

Recommandations aux investisseurs institutionnels :

- Consulter les parties prenantes concernées, telles que les organisations de la société civile et les syndicats, dans le cadre des efforts visant à évaluer de manière significative la performance des bénéficiaires en matière de droits de l'homme et à relever les défis du paysage des données.

- Engager les cadres de référence relatifs au reporting ESG, les référentiels et les fournisseurs de données pour s'assurer que les méthodologies de recherche, les données de bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme et les services consultatifs utilisés pour évaluer les entités investies sont alignés sur les Principes directeurs des Nations Unies et reflètent les résultats réels pour les personnes. S'il y a lieu, s'engager à soutenir l'élaboration de nouveaux cadres de référence ou de meilleures approches pour évaluer le bilan des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.

Recommandations aux associations et réseaux d'investisseurs :

- Plaider en faveur de l'alignement des référentiels ESG, des fournisseurs de données et des cadres de référence de reporting sur les Principes directeurs des Nations Unies.
- Les organisations de la société civile, les syndicats et les organisations travaillant avec les défenseurs des droits de l'homme et les parties prenantes concernées doivent soutenir les efforts visant à collecter plus systématiquement des données et à évaluer l'adhésion des entreprises aux Principes directeurs des Nations Unies, par exemple par des référentiels et des classements.
- Les entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs doivent suivre l'adoption de ces Principes directeurs dans les codes de conduite et les conditions d'adhésion des associations professionnelles et industrielles.



DOMAINE D'ACTION N° 8 : RENFORCEMENT ET AMÉLIORATION DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE ET DE LA MISE EN ŒUVRE

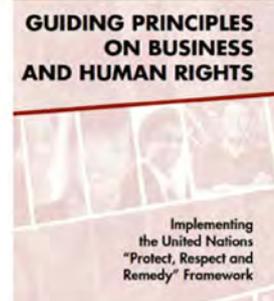


COMBLER LES INSUFFISANCES DE L'INTÉGRATION DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES DANS LE SYSTÈME

L'intégration stratégique du programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, et des Principes directeurs des Nations Unies dans l'ensemble du système des Nations Unies est un moyen essentiel de parvenir à une intégration exhaustive des Principes directeurs dans les structures, programmes et activités existants, tant au niveau mondial que national. Il s'agit également d'une question essentielle pour renforcer le rôle du système des Nations Unies dans la promotion de la cohérence des politiques et de la convergence des normes, ainsi que pour créer de plus grandes synergies avec d'autres initiatives, notamment dans le cadre des efforts mondiaux visant à réaliser les objectifs de développement durable et la transition juste. Le rôle unique du système des Nations Unies dans le soutien d'une décennie d'action sur les Principes directeurs des Nations Unies doit être renforcé par une approche ambitieuse à plusieurs niveaux, notamment en intégrant les Principes directeurs dans tous les programmes, en les intégrant systématiquement aux niveaux stratégique et opérationnel, en montrant l'exemple, et en soutenant l'intensification du renforcement des capacités des entités internes comme des parties prenantes externes.

Conclusions du bilan :

- En dépit des appels répétés du Secrétaire général pour que le système des Nations Unies montre l'exemple, et de certaines initiatives dans différents domaines et entités, et au-delà des activités de promotion du HCDH, du Groupe de travail et plus récemment du PNUD, les Nations Unies ne parviennent toujours pas à intégrer leurs Principes directeurs dans leurs propres activités et relations commerciales.
- Près d'une décennie d'inaction au niveau exécutif de ces institutions reflète également le nombre limité de demandes des États membres d'intégrer et de promouvoir les Principes directeurs des Nations Unies. À ce jour, le système des Nations Unies n'a pas développé suffisamment de structures ou d'outils pour renforcer davantage l'appui à la mise en œuvre, y compris la collecte systématique de données, le renforcement des capacités à grande échelle ou un « service d'assistance » mondial pour les entreprises, les États, la société civile et d'autres parties prenantes.
- Il en résulte une occasion perdue pour le système des Nations Unies de poursuivre son propre discours, de stimuler l'adoption à plus grande échelle et de contribuer à une plus grande cohérence globale dans les cadres de gouvernance mondiale, ce qui soutiendrait la cohérence dans les efforts collectifs en vue d'une transition juste et de la réalisation du programme à l'horizon 2030.
- À l'avenir, il est donc essentiel de revoir les évaluations du rôle du système des Nations Unies dans l'appui à la mise en œuvre de leurs Principes directeurs et que le système des Nations Unies redouble d'efforts pour progresser vers une plus grande cohérence interne et soutenir une plus grande cohérence des politiques entre les principaux programmes mondiaux.



Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les Principes directeurs sont intégrés dans les cadres de référence stratégiques, dans l'ensemble du système des Nations Unies, depuis les droits de l'homme jusqu'au développement, en passant par la consolidation de la paix et l'environnement.
- Les Principes directeurs sont intégrés aux initiatives du programme commun du Secrétaire général qui traitent du rôle des entreprises.
- Les Principes directeurs des Nations Unies et le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises sont au cœur du discours sur les agendas qui succéderont au programme à l'horizon 2030.
- Le système des droits de l'homme des Nations Unies, des organes conventionnels aux procédures spéciales pertinentes et à l'ÉPU, utilise systématiquement les Principes directeurs des Nations Unies lorsqu'il s'agit de relever les défis liés aux entreprises en matière de droits de l'homme et de la performance des États dans la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies en droit et en politique.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Demander au système des Nations Unies d'intégrer les Principes directeurs dans les cadres de référence stratégiques et dans toutes les activités allant au-delà des droits de l'homme, y compris le développement, la consolidation de la paix et l'environnement.

Recommandations aux entreprises et organisations professionnelles :

- Appuyer l'appel lancé au système des Nations Unies pour qu'il intègre les Principes directeurs.

Recommandations au système des Nations Unies :

- Intégrer les entreprises et les droits de l'homme en tant que défi intersectoriel pour le système des Nations Unies, en intégrant les Principes directeurs dans les cadres stratégiques, y compris l'Appel à l'action du Secrétaire général et le Programme commun.
- Donner l'exemple en intégrant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes les politiques pertinentes relatives à l'élaboration de programmes, aux approvisionnements, aux politiques de partenariat et autres.
- Promouvoir l'utilisation et la référence à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les agences qui travaillent avec le secteur privé, développer des programmes sur le terrain sur les droits de l'homme et les entreprises ciblant les gouvernements, les entreprises et la société civile.
- Améliorer la cohérence en utilisant systématiquement les Principes directeurs des Nations Unies comme un optique et un instrument dans les programmes axés non seulement sur les droits de l'homme, mais aussi sur le changement climatique, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption, l'égalité entre les genres, la prévention des conflits et la consolidation de la paix.
- Accorder une attention particulière aux Principes directeurs des Nations Unies dans les cadres de référence et activités de prévention des conflits, de consolidation de la paix et de reconstruction. Comme point de départ, les entités compétentes des Nations Unies doivent formuler une politique visant à intégrer les groupes politiques des Nations Unies dans les cadres de référence stratégiques et élaborer des mesures de renforcement des capacités à l'intention des parties prenantes internes et externes.

- Mettre à jour régulièrement les rapports précédents du Secrétaire général relatifs aux défis et aux stratégies pour faire progresser les entreprises et les droits de l'homme au sein même du système des Nations Unies.
- Étudier la possibilité de mettre en place un service d'assistance au HCDH pour institutionnaliser un mécanisme permettant aux entreprises, aux gouvernements, à la société civile et aux autres parties prenantes de répondre à la demande croissante d'harmonisation avec les Principes directeurs des Nations Unies.
- Continuer à développer le Forum annuel des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les forums régionaux sur les entreprises et les droits de l'homme en tant que plateformes majeures pour le dialogue multipartite et la collaboration sur les défis et les solutions.

AMÉLIORER LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET LA COORDINATION À L'APPUI D'UNE ADOPTION ET D'UNE MISE EN ŒUVRE PLUS RAPIDES ET PLUS ÉTENDUES

Pour pouvoir accélérer et étendre l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de la décennie à venir, il est nécessaire de s'impliquer dans des efforts plus vastes de renforcement des capacités.

Toutefois, ce surplus d'efforts ne sera pleinement efficace que si il est soutenu par une approche plus coordonnée et plus cohérente qui dépasse les frontières institutionnelles. En adoptant une approche plus stratégique et plus ambitieuse, il est possible de fournir la plus grande cohérence et l'échelle nécessaires pour répondre aux besoins considérables, actuels et futurs, en matière de renforcement des capacités, de recherche conjointe et de suivi des progrès.



Conclusions du bilan :

- La première décennie écoulée des Principes directeurs des Nations Unies a montré en fin de compte que le mouvement lié à la question des entreprises et des droits de l'homme s'est accéléré et élargi, mais il n'est pas parvenu suffisamment à répondre aux besoins de renforcement des capacités et de sensibilisation, qui sont considérables. Cela avait été souligné par l'auteur des Principes directeurs des Nations Unies en 2011 comme un enjeu stratégique pour le succès de l'intégration des Principes directeurs, et examiné plus avant en 2014 par le Secrétaire général dans une étude sur la faisabilité d'un fonds mondial pour soutenir le renforcement des capacités relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Cela demeure un enjeu stratégique pour la décennie à venir. Il faut investir davantage dans les efforts visant à renforcer la capacité de l'État de s'acquitter de l'obligation de protéger et de fournir un meilleur accès aux voies de recours, ainsi que la capacité des entreprises à respecter les droits de l'homme.
- Il faut soutenir le renforcement des capacités de mise en œuvre sur le terrain par une approche plus stratégique et coordonnée au niveau mondial. C'est un défi qui n'est pas propre au domaine des entreprises et des droits de l'homme, mais bien connu dans le domaine de la coopération pour le développement.
- Une approche plus stratégique du renforcement des capacités doit inclure un meilleur suivi des efforts de mise en œuvre et une meilleure connaissance de ce qui fonctionne et des domaines où des efforts accrus sont nécessaires pour soutenir une mise en œuvre plus rapide et plus étendue.

- Il est urgent d'étudier les possibilités d'un tel appui renforcé au renforcement des capacités, faute de quoi le bilan fait à l'occasion du 20e anniversaire des Principes directeurs risque de répéter l'observation ci-dessus.
- À l'avenir, il est nécessaire d'aller au-delà des frontières institutionnelles actuelles pour renforcer la coordination entre les acteurs internationaux afin de permettre une approche plus stratégique capable de fournir une cohérence et une échelle pour répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités, de recherche conjointe et de suivi des progrès. Comme point de départ, le paysage actuel des efforts de renforcement des capacités liés aux Principes directeurs des Nations Unies, ainsi que les modèles utiles dans des domaines politiques connexes, doivent être cartographiés, afin de mieux évaluer comment avancer vers une assistance technique plus coordonnée et systématique.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- Les efforts visant à soutenir le renforcement des capacités des acteurs qui doivent mettre en œuvre les Principes directeurs sur le terrain (acteurs tant publics que privés) sont soutenus par une approche stratégique ambitieuse, coordonnée et conjointe.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux parties prenantes concernées :

- S'engager dans une collaboration pour explorer un mécanisme qui peut soutenir les efforts de renforcement des capacités des Principes directeurs à travers une approche stratégique et coordonnée.



FAIRE LE POINT SUR LE PASSÉ, PRÉPARER L'AVENIR DANS LES RÉGIONS

Le mouvement des entreprises et des droits de l'homme a reconnu qu'une approche mondiale à elle seule ne conduira pas à une adoption large et globale des Principes directeurs, et qu'elle doit être complétée par des programmes régionaux solidement ancrés dans les Principes directeurs des Nations Unies. Au cours de la décennie à venir, un enjeu stratégique majeur pour réaliser des progrès significatifs dans la mise en œuvre des Principes directeurs et pour intégrer le respect des droits de l'homme incombant aux entreprises dans les initiatives clés de développement durable et de transition juste dans chaque région du monde consiste à étendre les efforts d'adoption et d'application au niveau géographique, et d'encourager un passé et un avenir solidaires dans toutes les régions.

Conclusions du bilan :

- Le Groupe de travail, le HCDH et le PNUD ont organisé plusieurs forums régionaux au cours de la décennie écoulée. Ces efforts, ainsi que d'autres, ont démontré que, lorsqu'ils sont appuyés par des ressources financières plus importantes et un appui du système multilatéral, une augmentation des efforts de mise en œuvre et de l'apprentissage mutuel est perceptible.
- Les réseaux régionaux d'institutions nationales de défense des droits de l'homme et l'Alliance mondiale des institutions nationales de défense des droits de l'homme ont également joué un rôle important à ce jour en sensibilisant l'opinion et en démontrant qu'il est possible de réaliser de nouveaux progrès en renforçant ces efforts.
- Jusqu'à présent, les efforts et les impacts n'ont pas été répartis de manière égale entre les régions, comme en témoigne par exemple la distribution de plans d'action nationaux, principalement concentrés en Europe ainsi que dans certaines parties de l'Amérique latine et de l'Asie, ainsi que la présence de dialogues régionaux persistants relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, jusqu'à présent également principalement dans l'UE, l'Amérique latine et l'Asie.
- L'élargissement de la portée géographique de la promotion des Principes directeurs par le biais de plateformes et de stratégies régionales pour toutes les régions est donc un enjeu majeur pour la décennie à venir, étayé par un soutien plus ambitieux et coordonné au renforcement des capacités.

Résultats escomptés pour la décennie à venir :

- L'élan se poursuit et se développe dans les régions qui ont connu des niveaux d'activité relativement plus élevés au cours de la première décennie.
- Des efforts accrus et un élan croissant en faveur des entreprises et des droits de l'homme se manifestent dans des régions qui, à ce jour, ont connu moins d'activité, telles que l'Afrique, le Pacifique, le Moyen-Orient et l'Asie centrale.
- Des programmes régionaux pour l'apprentissage et l'examen mutuels, appuyés par des stratégies ciblées au niveau régional et des efforts de renforcement des capacités, ont été mises en place dans toutes les régions.

Exemples d'actions pour soutenir les progrès visant cet objectif

Recommandations aux États :

- Soutenir la mise en place de plateformes multipartites régulières de dialogue et de coopération relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans toutes les régions.
- Participer à l'apprentissage et à l'examen mutuels par le biais de programmes régionaux sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux organisations régionales :

- Développer des plateformes d'apprentissage et d'examen mutuels pour partager les enseignements tirés de la mise en œuvre par les États des Principes directeurs, en collaboration avec les Nations Unies, par exemple dans le cadre des forums régionaux des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, existants ou futurs.

Recommandations aux institutions nationales des droits de l'homme :

- Jouer un rôle actif dans le soutien au dialogue et à la coopération relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, au niveau régional, par le biais de réseaux régionaux.

Recommandations aux organisations professionnelles, syndicats, organisations de la société civile et à d'autres parties prenantes telles que les réseaux de peuples autochtones :

- Inviter les États, les organisations régionales et les Nations Unies à développer des plateformes/forums de dialogue régionaux, à recueillir systématiquement les enseignements tirés et à créer des plateformes pour l'apprentissage et l'examen mutuels. S'engager de manière constructive dans ces processus pour favoriser une mise en œuvre plus large et exhaustive des Principes directeurs des Nations Unies.

Recommandations aux entités des Nations Unies qui s'emploient à promouvoir les Principes directeurs :

- Élaborer des stratégies régionales pour promouvoir la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs de manière plus globale dans toutes les régions.
- Continuer à mettre en place des forums régionaux pour le dialogue et la coopération multipartites relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Appuyer la mise en place d'un apprentissage et d'un examen mutuels systématiques de la mise en œuvre des Principes directeurs par les États.
- Continuer de faire participer les syndicats, les réseaux de peuples autochtones, les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement, les organisations de la société civile, les entreprises commerciales et les organisations professionnelles à la mise en œuvre des stratégies régionales et au contexte des forums régionaux.



ANNEXE : LISTE DES RESSOURCES PERTINENTES DU GROUPE DE TRAVAIL ET DU HCDH

Une liste complète des ressources disponibles peut être consultée à l'adresse suivante :

<https://www.ohchr.org/fr/special-procedures/wg-business> <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>

Connecter les ordres du jour et assurer l'alignement avec les Principes directeurs des Nations Unies.

- Groupe de travail, Principales recommandations pour relier le programme des entreprises et des droits de l'homme aux ODD à l'horizon 2030.
- Rapport du Groupe de travail sur les liens entre les entreprises, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption, A/HRC/44/43.
- Rapport du Groupe de travail « Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée », A/75/212.

Obligation de protéger incombant à l'État et cohérence des politiques.

- Note d'information du Groupe de travail, « Feuille de route pour un redressement responsable en temps de crise économique ».
- Rapport du Groupe de travail sur la « diplomatie économique », A/HRC/38/48.
- Rapport du Groupe de travail sur les entreprises publiques, A/HRC/32/45.
- Rapport du Groupe de travail sur les « accords internationaux d'investissement compatibles avec les droits de l'homme », A/76/238.
- Déclaration du groupe de travail, « Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : comment garantir ambition et cohérence ? »
- Réunion d'information de l'OIT et du Groupe de travail, Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Recommandations du Groupe de travail et du HCDH sur l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- Document de politique générale du HCDH et de Shift, Application de la diligence raisonnable obligatoire: considérations cruciales pour la conception de la supervision administrative.

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

- HDCH, La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : un guide interprétatif.
- Cours en ligne du HCDH et du Pacte mondial des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- Page thématique du Groupe de travail sur l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
- Rapport du Groupe de travail sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et documents connexes.

Accès aux voies de recours

- Rapports sur le projet du HDCH sur la responsabilisation et la réparation, et directives d'accompagnement_o ARP I
 - o ARP II
 - o ARP III
- Rapport du Groupe de travail, « toutes les voies mènent à une réparation », [A/72/162](#).
- Étude du Groupe de travail sur la coopération transfrontière et l'application de la loi dans les dossiers relatifs aux violations des droits de l'homme commises par des entreprises, [A/HRC/35/33](#).
- Rapport du Groupe de travail sur le rôle des institutions nationales de défense des droits de l'homme dans la facilitation de l'accès aux voies de recours en cas de violations des droits de l'homme commises par des entreprises, [A/HRC/47/39/Add.3](#)

Secteur financier

- Rapport annexe du Groupe de travail UNGPs 10+, « Bilan de la mise en œuvre par les investisseurs des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », [A/HRC/47/39/Add.2](#)
- Directives du HCDH sur l'application des Principes directeurs aux banques et au secteur financier
- Page sur le secteur financier du Groupe de travail.

Protection et soutien des titulaires de droits les plus vulnérables

- Rapport du Groupe de travail, « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : directives pour assurer le respect des défenseurs des droits de l'homme », [A/HRC/47/39/Add.2](#)
- Rapport du Groupe de travail, « Aspects sexospécifiques des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », [A/HRC/41/43](#)
- HCDH, Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises relatives à la lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexuels.

Technologie

- Projet B-Tech du HCDH, y compris des documents fondamentaux via le portail B-tech.
- Rapport du HCDH : Le droit à la vie privée à l'ère numérique (2021).

Prochaines notes d'orientation du GT

- Changements climatiques, entreprises et droits de l'homme
- Engagement politique responsable des entreprises
- Diligence raisonnable accrue
- La justice transitionnelle et les Principes directeurs des Nations Unies
- Application des Principes directeurs des Nations Unies dans le secteur de la défense

**UNGP^s 10+ : UNE FEUILLE DE ROUTE POUR LA DÉCENNIE À VENIR DES ENTREPRISES ET
DES DROITS DE L'HOMME**



**NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
PROCÉDURES SPÉCIALES**

RAPPORTEURS SPÉCIAUX, EXPERTS INDÉPENDANTS & GROUPES DE TRAVAIL

PROCHAINE DÉCENNIE | 10+

**ENTREPRISES ET
DROITS DE L'HOMME**

PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU



**NATIONS UNIES
DROITS DE L'HOMME
PROCÉDURES SPÉCIALES**

RAPPORTEURS SPÉCIAUX, EXPERTS INDÉPENDANTS & GROUPES DE TRAVAIL