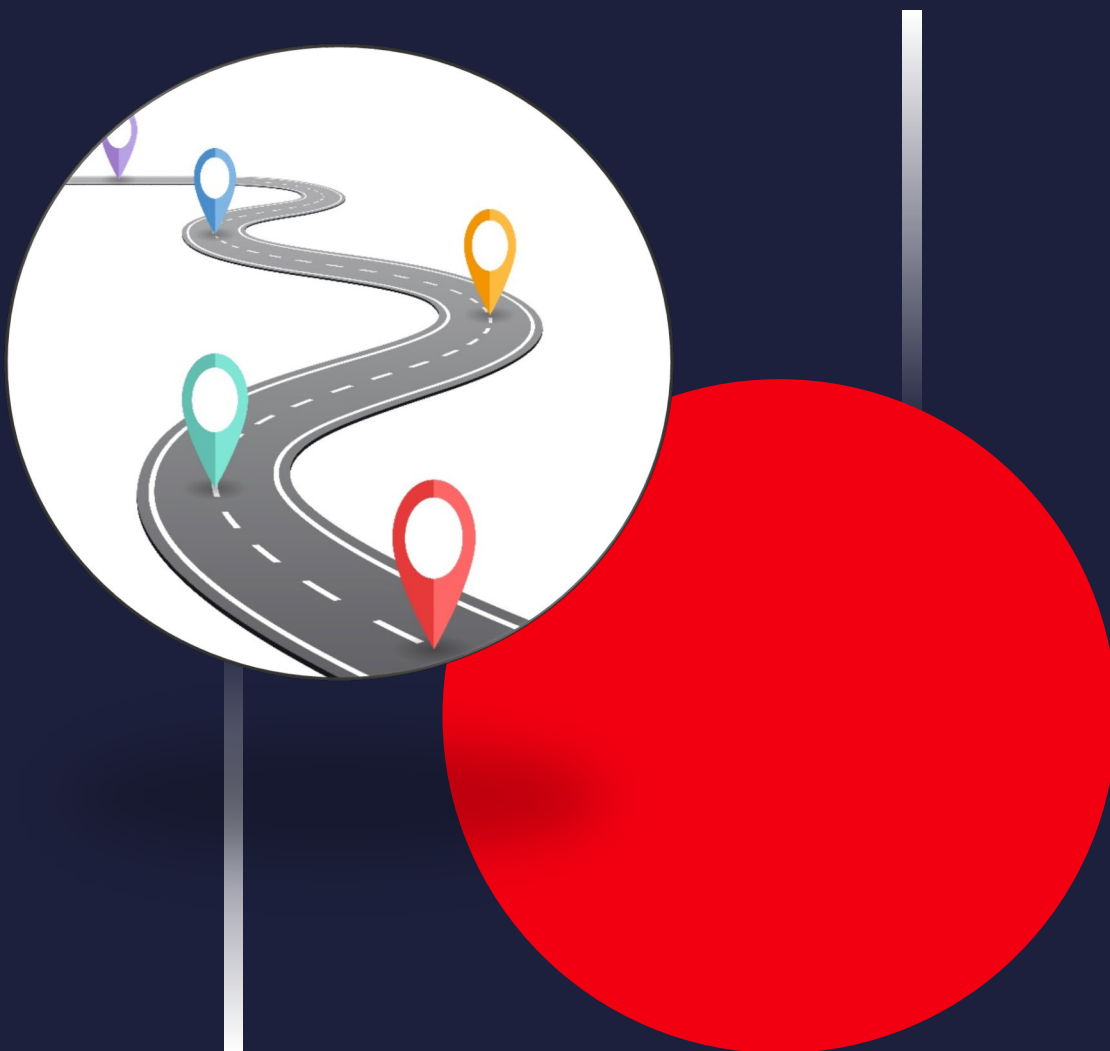




#UNGPsPlus10

Réalisations, défis, et la voie à suivre dans l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Février 2021



A powerful
and balanced
voice for business



Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation internationale des Employeurs et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



Co-financé par l'Union Européenne

#UNGPsPlus10

Réalisations, défis, et la voie à suivre dans l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Contexte

Juin 2021 marque le dixième anniversaire de l'approbation unanime par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs*). Les Principes directeurs de l'ONU se sont depuis imposés comme un cadre de référence faisant autorité en matière d'entreprises et de droits de l'homme, clarifiant notamment les rôles et responsabilités respectifs des gouvernements et des entreprises. Le monde de l'entreprise, les ONG et les organisations syndicales ont souscrit aux Principes directeurs de l'ONU en les considérant comme un cadre de référence efficace pour la conduite responsable des entreprises (CRE). De nombreux gouvernements de par le monde ont lancé des plans d'action nationaux (PAN) en vue de la mise en œuvre de ces Principes directeurs. Au cours des dix dernières années, l'OIE a priorisé l'adoption des Principes directeurs par le monde de l'entreprise et les a promus activement dans les débats politiques aux plans national, régional et international.

Dans le cadre de sa mission, le Groupe de travail de l'ONU sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (également appelé Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme) a initié le projet "UNGP10+"¹, qui vise à tracer la voie à suivre pour la prochaine décennie d'action sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Nourri par de larges consultations des parties prenantes, ce projet poursuit les objectifs suivants :

- i) faire le bilan des réalisations à ce jour ;
- ii) identifier les lacunes restant à combler et les défis restant à relever ; et
- iii) définir une vision et une feuille de route pour une mise en œuvre plus large à l'horizon 2030.

La présente réflexion de l'OIE vise à contribuer au Projet "UNGPs10+" du Groupe de travail par une analyse des points suivants :

- i) progrès et bonnes pratiques à ce jour ;
- ii) lacunes, défis et principaux obstacles sur le chemin d'une mise en œuvre complète des Principes directeurs de l'ONU; et

¹ *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10* [Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont dix ans] (en anglais) : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>

- iii) que faire et comment faire pour accélérer la mise en œuvre des Principes directeurs à la lumière des défis actuels et futurs.

Un questionnaire destiné à recueillir des informations utiles de la part des Organisations membres d'employeurs et d'entreprises a été envoyé à l'ensemble des 158 fédérations membres de l'OIE dans le monde entier. 23 organisations de différentes régions, représentant des millions de grandes, moyennes et petites entreprises, ont répondu au questionnaire. En outre, des entreprises du monde entier et actives dans des secteurs variés (agriculture, biens de consommation, énergie, chaussure et vêtement, commerce de détail, secteur manufacturier, transport, etc...) ont participé à titre individuel à cette étude de l'OIE.

Les informations apportées dans les réponses au questionnaire ont été complétées par d'autres données, recueillies lors de consultations ponctuelles auprès de membres de l'OIE au cours du deuxième semestre de 2020 et du début de 2021.

Les résultats et conclusions de l'étude sont présentés ci-après dans trois chapitres distincts, organisés comme suit :

- I. Réalisations à ce jour ;
- II. Lacunes restant à combler et défis restant à relever ; ainsi que
- III. Vision pour la mise en œuvre au cours de la prochaine décennie.

Réalisations à ce jour

Les Principes directeurs de l'ONU ont changé la donne en **contribuant de manière significative, au cours des dix dernières années, à sensibiliser et à susciter l'intérêt public sur la question des entreprises et des droits de l'homme.**

La **formulation claire des Principes directeurs** des rôles et responsabilités des entreprises et des États dans le domaine des droits de l'homme **a facilité les discussions sur cette thématique aux plans national et mondial.** Ils fournissent en effet un langage commun, qui contribue à comprendre et à adopter un agenda partagé en matière d'entreprises et de droits de l'homme.

L'impact des Principes directeurs est encore plus manifeste lorsqu'on considère le débat sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) tel qu'il se présentait il y a 15 ans : le terme "RSE" manquait alors d'une définition commune et acceptée, et était plutôt une expression fourre-tout servant à désigner les notions et pratiques les plus diverses. Les Principes directeurs de l'ONU ont créé un consensus productif sur les points suivants : il ne convient pas que les entreprises agissent au détriment des personnes et des collectivités, elles se doivent d'agir de manière proactive pour éviter les impacts négatifs sur les droits de l'homme de leur fait, et, à défaut, elles sont tenues de contribuer à corriger la situation.

Les Principes directeurs ont été intégrés de manière expresse dans les grands principes et textes directeurs reconnus internationalement en matière de conduite responsable des entreprises, tels que la Déclaration sur les EMN de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN et la norme ISO 26000. Cette prise en compte a été un **moteur de cohérence**, a permis que les Principes directeurs de l'ONU soient plus présents dans l'esprit du public et dans l'agenda des entreprises à l'échelon mondial, et a favorisé leur adoption par le monde de l'entreprise.

Bien que les entreprises - et au premier chef les grandes entreprises et les multinationales - sont sans cesse plus nombreuses à reconnaître les Principes directeurs de l'ONU, il existe aujourd'hui une conscience accrue de la question des entreprises et des droits de l'homme chez les gouvernements, les organisations de la société civile, les organisations syndicales, les investisseurs, les institutions académiques et, plus récemment, les consommateurs. Cette **conscience accrue et plus large de la problématique des entreprises et des droits de l'homme favorise et accélère l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.** Plus de 50 % des Organisations membres d'employeurs et d'entreprises interrogées par l'OIE ont indiqué qu'une conscience accrue de la part des consommateurs constitue un facteur déterminant pour une mise en œuvre plus rapide des Principes directeurs. Par ailleurs, l'activisme syndical et de la société civile a lui aussi incité des entreprises à adopter des normes en matière de droits de l'homme.

Les **Principes directeurs de l'ONU** ont suscité un vif intérêt de la part d'acteurs politiques engagés sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Cet intérêt s'est traduit par l'élaboration, par plusieurs États, de **Plans d'action nationaux** (PAN) pour préciser les priorités et formuler les actions requises en vue de soutenir la mise en place d'obligations et d'engagements en matière de droits de l'homme. Selon la plateforme "*globalnaps*"², 25 pays ont à ce jour officiellement publié un PAN ; dans 17 autres pays, situés dans toutes les régions du monde, un tel PAN est en cours d'élaboration. De même, de nombreux développements législatifs sont intervenus en matière d'obligations d'information et de devoir de diligence dans un grand nombre de pays ainsi qu'au niveau de l'UE.

- 2011 : Principes directeurs de l'OCDE / Principes directeurs de l'ONU
- 2012 : Loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement
- 2014 : Création par l'ONU d'un groupe de travail intergouvernemental (IGWG) pour l'élaboration d'un traité juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme
- 2014 : Directive UE sur le reporting non financier
- 2015 : Loi britannique sur l'esclavage moderne
- 2017 : Loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères
- 2018 : Loi australienne sur l'esclavage moderne
- 2019 : Loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants (entrée en vigueur 2021/2022)
- 2019 : Adoption par la Finlande d'une obligation de diligence en matière de droits de l'homme aux niveaux national et de l'UE
- 2020 : Initiative populaire fédérale "Entreprises responsables - pour protéger l'être humain et l'environnement suisse sur le devoir de diligence en matière de chaînes d'approvisionnement"

À venir

- Directive UE sur le devoir de diligence
- Révision de la directive UE sur le reporting en matière de RSE
- Loi allemande sur les chaînes d'approvisionnement

Le rôle de l'État en tant qu'acteur économique a été renforcé par la prise en compte de considérations touchant aux droits de l'homme : les organismes publics de passation de marchés ont intégré des critères relatifs aux droits de l'homme dans leurs décisions d'attribution, les gouvernements ont enjoint leurs entreprises publiques (EP) à montrer l'exemple en ajustant leurs pratiques sur les Principes directeurs de l'ONU, les agences d'exportation ont adopté des critères en matière de droits de l'homme pour prioriser le soutien public aux entreprises qui se conforment aux Principes directeurs.

² *National Action Plans on Business and Human Rights* [Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme] (en anglais) : <https://globalnaps.org/>

Même si la plupart des évolutions réglementaires sur la question des entreprises et des droits de l'homme sont intervenues en Europe et en Amérique du Nord, à mesure que les initiatives globales gagnent en poids et que des chaînes de valeur complexes affirment l'importance des Principes directeurs de l'ONU à l'échelon mondial, ces changements, ainsi que les réglementations à venir, auront un impact direct et indirect sur les législations locales partout dans le monde.

Les Principes directeurs de l'ONU **constituent un pivot fondamental d'une multitude d'initiatives collectives** (publiques, privées ou multi-parties prenantes) visant à prévenir et à combattre les irrégularités et abus en matière de droits de l'homme dans les chaînes de valeur mondiales et à atteindre une meilleure conformité à des critères de plus en plus rigoureux en matière de droits de l'homme afin d'avoir accès à des marchés exigeants.

Quelques exemples :

- Impulsés par le public, les accords sectoriels relatifs à la conduite responsable des entreprises³ passés à l'initiative du gouvernement néerlandais règlent les modalités selon lesquelles les entreprises peuvent travailler avec les organisations de la société civile et les pouvoirs publics afin de prévenir les abus dans les domaines des droits de l'homme, du droit du travail et de l'environnement. Ces accords reposent sur la mise en œuvre d'un devoir de diligence en conformité avec les Principes directeurs de l'ONU et les Principes directeurs de l'OCDE.
- L'initiative internationale AMFORI (anciennement BSCI - Initiative de conformité sociale en entreprise), issue du secteur privé, a été lancée en 2003 pour répondre à une demande croissante des entreprises en vue d'une plus grande transparence et d'une amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Code de conduite commun d'AMFORI se base sur des normes et principes internationalement reconnus, comme ceux fixés dans les Principes directeurs de l'ONU.
- L'Initiative allemande pour le cacao durable est un programme multi-parties prenantes visant à améliorer les conditions de vie des cacaoculteurs et de leurs familles et à accroître le pourcentage de cacao issu d'une production certifiée durable⁴.

Les **Principes directeurs de l'ONU ont impulsé des changements dans les décisions d'investissement de la part des investisseurs institutionnels**, dont les politiques d'investissement intègrent de plus en plus souvent un ensemble complet de critères ayant trait aux droits de l'homme conformes aux Principes directeurs. En outre, ceux-ci à leur tour indiquent clairement que les investisseurs portent eux-mêmes une responsabilité quant au

³ *Agreements on International Responsible Business Conduct* [Conventions relatives à la conduite responsable des entreprises] (en anglais) : <https://www.imvoconvenanten.nl/en>

⁴ Initiative allemande pour le cacao durable (en anglais) : <https://www.kakaoforum.de/en/about-us/german-initiative-on-sustainable-cocoa/>

respect des droits de l'homme au travers de leurs décisions d'investissement et requièrent de la part des niveaux de direction supérieurs des entreprises un leadership concret dans les questions liées aux droits de l'homme, et non uniquement des politiques inscrites sur le papier.

Ces évolutions vont de pair avec d'autres initiatives allant dans le même sens que les Principes directeurs de l'ONU. La charte des Principes pour l'investissement responsable, la principale initiative internationale en faveur d'un investissement responsable, exigera le respect des Principes directeurs par tous ses signataires d'ici à 2024⁵. La notation de la *Corporate Sustainability Assessment* [Évaluation de durabilité des entreprises], réalisée par S&P Global pour les indices du *Dow Jones Sustainability Index* du *New York Stock Exchange* et pour l'Indice de durabilité du Marché intégré latino-américain, tient compte de critères relatifs aux droits de l'homme entièrement conformes aux Principes directeurs de l'ONU. L'Initiative des Nations Unies des bourses de valeurs pour un investissement durable et les Principes de l'Équateur pour les institutions financières prennent eux aussi en compte le respect des droits de l'homme en conformité avec les Principes directeurs.

L'intégration des Principes directeurs dans les décisions d'investissement a déclenché une réaction en chaîne, qui s'est avérée un moteur essentiel pour la prise en compte des droits de l'homme dans les entreprises, qui ont intégré des considérations relatives aux droits de l'homme dans leurs priorités.

Les Principes directeurs de l'ONU ont également été un facteur de transparence : quand il y a un consensus sur l'action à mettre en œuvre, les entreprises sont en effet plus enclines à en faire rapport. 67 % des grandes entreprises ayant pris part à l'étude de l'OIE ont répondu communiquer au monde extérieur la manière dont elles identifient leurs risques en matière de droits de l'homme et les impacts potentiels de ceux-ci. En outre, 70 % de ces entreprises communiquent au monde extérieur la nature de ces risques ou impacts liés aux droits de l'homme (y compris pour les parties prenantes concernées ou potentiellement concernées) et la manière dont elles y font face.

En 2015, les employeurs du monde entier, représentés par l'OIE, ont adopté la Déclaration de Bahreïn⁶, qui contient un **engagement formel à promouvoir l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU**. La Déclaration de Bahreïn reflète la grande importance que l'OIE et ses membres attachent aux droits de l'homme. L'OIE et ses Organisations membres d'employeurs et d'entreprises ont une volonté constante de s'engager en faveur de ces Principes directeurs :

- Les Organisations membres ont publié des lignes directrices en matière de droits de l'homme et mis en place des initiatives touchant à des **processus de**

⁵ *UN Principles for Responsible Investment* [Principes de l'ONU pour l'investissement responsable] (en anglais) :

<https://www.unpri.org/human-rights-and-labour-standards/why-and-how-investors-should-act-on-human-rights/6636.article>

⁶ La Déclaration de Bahreïn : https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy_Areas/employment/FR/_2015-10-07_C-238_Annexe_Declaration_de_Bahrein_finale_avec_noms_signataires_FR.pdf

sensibilisation, de renforcement des capacités et d'apprentissage entre pairs en vue de favoriser la mise en œuvre des Principes directeurs par les entreprises.

- Des initiatives telles que des prix et distinctions accordés à des pratiques innovantes et exemplaires, mettent en évidence **des bonnes pratiques reconnues publiquement** et incitent à leur mise en œuvre par l'ensemble du monde de l'entreprise.
- Les Organisations membres ont été des pivots de la **promotion d'une action collective**, par exemple en vue d'influer sur les chaînes d'approvisionnement globales afin de susciter des changements allant dans le sens des Principes directeurs.
- Les Organisations membres ont **collaboré avec les gouvernements** pour l'élaboration de Plans d'action nationaux et d'autres cadres destinés à assurer la promotion des droits de l'homme.

Pour les entreprises, les Principes directeurs de l'ONU ont clarifié ce qu'il est attendu d'elles. Les Principes directeurs ont été à l'origine d'un **changement de paradigme en faisant réaliser que les risques en matière de droits de l'homme ne constituent pas tant des risques pour l'entreprise elle-même, que des risques pour ses parties prenantes.**

Les **Principes directeurs de l'ONU se sont frayé un chemin jusqu'aux conseils d'administration** et sont aujourd'hui l'affaire des hautes directions. De plus, beaucoup de grandes entreprises ont fait des droits de l'homme un élément central de leur organisation. C'est ainsi que 87 % des entreprises ayant répondu à l'enquête de l'OIE ont confirmé avoir mis en place des processus internes destinés à suivre la mise en œuvre ou le respect de la politique de la société en matière de droits de l'homme.

Un grand nombre d'entreprises de grande taille et/ou multinationales disposent désormais de politiques ou font des déclarations publiques manifestant leur engagement pour les droits de l'homme. 90 % des entreprises interrogées ont confirmé avoir élaboré et diffusé une déclaration de politique, approuvée au niveau de direction le plus élevé, exprimant leur engagement en faveur du respect des droits de l'homme et en accord avec des normes internationalement reconnues (telles que la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail).

En outre, de nombreuses entreprises ont adopté et mettent régulièrement à jour des politiques touchant à des questions spécifiques liés aux droits de l'homme, comme le travail des enfants, les travailleurs migrants ou l'esclavage moderne, ainsi qu'aux voies de recours possibles en cas d'abus. Ce sont autant d'engagements qui ont aidé les entreprises à se doter de structures assurant une meilleure conformité aux normes reconnues.

De **solides progrès** ont été réalisés **dans la mise en œuvre du devoir de diligence**, en particulier dans les entreprises de grande taille et multinationales. C'est ainsi que 93 % des entreprises interrogées ont répondu avoir élaboré un processus et des mécanismes destinés à identifier les impacts négatifs potentiels sur le plan des droits de l'homme découlant directement de leur propre activité. De même, 73 % ont indiqué que ce processus envisage également les cas où l'entreprise pourrait avoir indirectement partie liée, et de quelle manière, à des impacts négatifs dans le domaine des droits de l'homme en raison de l'action d'une autre entité (fournisseur, partenaire commercial ou client) avec laquelle elle est en relation économique d'une façon ou d'une autre.

De plus, 90 % des entreprises interrogées ont répondu avoir reconsidéré, modifié ou complété leurs processus existants afin d'y inclure une évaluation des impacts sur les droits de l'homme, (par exemple leur système de gestion des risques). En outre, 87 % des entreprises interrogées ont indiqué avoir développé des mécanismes de suivi et des plans d'action afin de gérer des risques sur le plan des droits de l'homme précédemment identifiés.

Les Principes directeurs ont renforcé la **gestion de la chaîne d'approvisionnement** des entreprises. Un grand nombre d'entre elles ont mis au point des approches élaborées en vue d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir leur valeurs et principes fondamentaux au-delà de leur propre périmètre. 83 % des entreprises interrogées par l'OIE ont affirmé que leur déclaration de politique contient des exigences en matière de respect des droits de l'homme à l'intention de leurs fournisseurs et partenaires économiques.

87 % des entreprises ont répondu entrer en contact avec leurs fournisseurs, partenaires économiques ou clients lorsqu'ils pourraient être en lien avec des impacts négatifs sur le plan des droits de l'homme. Elles réalisent l'importance d'une gestion des risques sur le plan des droits de l'homme lorsque ceux-ci les concernent directement, ou indirectement au-delà du premier échelon de la chaîne d'approvisionnement. Cette prise de conscience a également conduit de très nombreuses entreprises - 80 % selon l'enquête de l'OIE - à mettre en place une forme ou une autre de politique ou de critères d'achat responsable (par exemple paiements à dates fixes pour les fournisseurs, choix de fournisseurs ayant un engagement ferme en matière de respect des droits de l'homme, devoir de diligence et autres thématiques).

Les entreprises ont compris **l'importance d'un dialogue** proactif et constant **avec les parties prenantes** afin d'identifier les problèmes et les impacts, définir les engagements et les politiques souhaitables et apporter des solutions à des problèmes communs. Elles ont appris que l'absence de dialogue comporte des risques bien supérieurs à ceux liés à une communication et une consultation constantes dès les premiers stades de la démarche - et qui constituent d'ailleurs un passage obligé pour la mise en œuvre des Principes directeurs. L'étude de l'OIE a fait apparaître que 76 % des entreprises parlent régulièrement aux personnes susceptibles d'être impactées par leur activité (personnel, communautés locales, clients, consommateurs, etc...), afin de connaître les impacts effectifs ou potentiels tels qu'ils sont perçus par celles-ci.

On observe également des progrès pour ce qui concerne l'**accès au recours** : 67 % des entreprises interrogées disposent aujourd'hui de mécanismes de plainte opérationnels et accessibles aux personnes et collectivités qui pourraient subir des effets préjudiciables. En outre, 70 % des entreprises interrogées ont mis en place des processus de réparation et/ou de coopération en cas d'impacts reconnus dans le domaine des droits de l'homme.

Lacunes et défis

Le rapport de 2018 du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme, présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies, souligne ce qui suit : *« L'absence de volonté politique pour combler les lacunes de la gouvernance demeure la principale difficulté. Le problème de fond est que les États hôtes ne s'acquittent pas de leur devoir de protéger les droits de l'homme, soit faute d'adopter une législation conforme aux normes internationales des droits de l'homme et du travail, soit en passant des lois incohérentes, ou encore en ne faisant pas respecter une législation qui protégerait les travailleurs et les milieux affectés. »*

Les entreprises agissent dans un contexte législatif, économique et culturel donné. La **bonne gouvernance** et une législation conforme aux normes et critères internationaux en matière de droits de l'homme sont des facteurs clés pour l'avancement de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Pour les États, des conditions-cadres favorables sont le signe qu'ils répondent aux attentes telles qu'elles sont formulées dans les conventions internationales sur les droits de l'homme et les accords sur l'environnement. Signalons toutefois que plus de 40 États n'ont pas ratifié les conventions de base de l'OIT et que l'homosexualité reste un crime dans plus de 70 pays ; c'est précisément dans ces contextes qu'un souci éthique actif de la part des entreprises est le plus nécessaire, mais aussi le plus difficile à mettre en pratique.

À cet égard, il ne faut pas oublier le lien étroit de la problématique des droits de l'homme avec l'**informalité** - en particulier s'agissant du droit du travail. Plus de 60 % des travailleurs du monde entier évoluent dans l'économie informelle ; dans certains pays et secteurs, ce pourcentage atteint 80 à 90 %. Or, c'est dans l'économie informelle que le manque de travail décent est le plus fréquent et que les risques sur le plan des droits de l'homme sont les plus nombreux.

En 2015, la Conférence internationale du Travail a adopté la Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (Recommandation n° 204 de l'OIT). Nous disposons ainsi d'un large consensus international sur l'action à mener pour nous attaquer à l'informalité. **Toutefois, cette action reste à ce jour lente et insuffisante, et la question de l'informalité ne reçoit pas toute l'attention requise dans les discussions au niveau international.**

Il est impératif de cesser de nier l'évidence pour progresser vers la mise en place d'un environnement propice aux droits de l'homme. Les mesures à mettre en œuvre sont vastes et touchent à des thématiques aussi diverses que les droits de propriété, le droit des sociétés, le droit du travail, les législations fiscales ou la corruption, parmi d'autres. Une approche compartimentée des droits de l'homme ne permettra pas de s'attaquer aux causes fondamentales des risques et abus dans ce domaine.

Dans différents pays et régions, il existe d'autres **défis systémiques** qui constituent des barrières sérieuses à l'atteinte des objectifs des Principes directeurs. Ainsi, par exemple, la pauvreté et/ou l'absence d'enseignement de qualité accroît la probabilité du travail des enfants dans les chaînes de valeur des entreprises. La détérioration de l'environnement menace ou entrave l'accès aux ressources naturelles pour les individus et les communautés. La corruption et une faible gouvernance compromettent la prestation de services publics essentiels, en particulier à l'intention des groupes les plus vulnérables, de même que l'État de droit, et créent un contexte laxiste quant aux abus dans le domaine des droits de l'homme⁷. L'incidence du changement climatique est liée directement aux droits de l'homme sur plusieurs points ; la sécheresse et l'élévation du niveau des eaux de la mer, par exemple, ont un impact sur le droit à la vie et à l'eau, et sont une cause de migration involontaire. Ces failles systémiques constituent des causes fondamentales de la violation des droits de l'homme sur plusieurs plans et doivent être traitées d'une façon systémique, sous la conduite des États et avec la collaboration d'acteurs privés et sociaux responsables et capables de trouver des solutions.

Malgré la prise en compte expresse des Principes directeurs de l'ONU dans les grands principes et normes reconnus internationalement sur la conduite responsable des entreprises, **il subsiste des lacunes quant à une articulation claire de la mise en œuvre des objectifs en matière d'entreprises et de droits de l'homme dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.**

En outre, le monde de l'entreprise estime que **l'existence d'une multitude de normes, instruments et certifications relatifs aux différents domaines des droits de l'homme (travail, environnement, relations commerciales) est source de confusion et complique** la gestion et la maîtrise de la question des droits de l'homme. Les entreprises ont l'impression d'être en surcharge pour ce qui concerne leurs responsabilités et la nécessité de respecter des normes trop nombreuses.

De plus, la collecte d'informations et de données requises pour répondre aux exigences des investisseurs demande l'affectation de ressources considérables et représente un défi pour les entreprises, en particulier en ce qui concerne les informations liées à leur chaîne de valeur.

⁷ *Connecting the anti-corruption and human rights agendas: A guide for business and employers' organisations* [Connecter la lutte contre la corruption et le respect des droits de l'homme : un guide pour les entreprises et les organisations d'employeurs]. OIE - Business at OECD, 2020 : <https://www.ioe-emp.org/fr/nouvelle/details/un-nouveau-guide-met-en-evidence-les-liens-entre-la-lutte-contre-la-corruption-et-le-respect-des-droits-de-lhomme> (texte du guide en anglais)

Des initiatives telles que les travaux du Groupe de travail intergouvernemental des Nations Unies concernant un traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme **créent des disparités avec les Principes directeurs et détournent les ressources consacrées aux efforts actuels de mise en œuvre de ceux-ci**. Une démarche importante pour un progrès soutenu consisterait à éviter une dispersion et une multiplication inutiles des initiatives et à accorder une attention ciblée à la mise en œuvre des Principes directeurs.

Des évolutions similaires s'observent aux niveaux nationaux. Un défi majeur pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU consiste dans le maintien et la pérennisation, dans les cadres réglementaires qui se mettent en place dans les différents pays, de l'esprit et des fondements des Principes directeurs. Les lois en cours d'élaboration au sujet de l'obligation de diligence et du domaine de responsabilité des entreprises constituent à cet égard un sujet particulier de préoccupation : selon les Principes directeurs, les entreprises ayant provoqué ou contribué à provoquer des impacts négatifs sont tenues d'en assurer réparation ou de coopérer pour en assurer réparation ; en revanche, lorsque ces impacts négatifs sont seulement liés à ses activités, produits ou services par le biais d'une relation économique, la responsabilité quant aux droits de l'homme n'implique pas qu'une telle réparation doive être le fait de l'entreprise elle-même.

Les approches réglementaires visant à rendre les entreprises mondiales responsables des violations de droits de l'homme intervenant dans leur chaîne de valeur, sans considération de la nature de leur lien avec celles-ci, font obstacle non seulement à la mise en œuvre des Principes directeurs, mais aussi aux relations en matière de commerce et d'investissement à l'échelon mondial. Ces approches peuvent avoir des conséquences non voulues, en ce qu'elles découragent l'engagement de relations et les investissements de la part d'entreprises mondiales dans des pays ayant un environnement complexe : ce sont autant d'occasions perdues pour renforcer les normes et améliorer les conditions en matière de droits de l'homme dans des régions où c'est souvent le plus nécessaire.

Bien que l'engagement des gouvernements se soit amplifié et amélioré au cours des années récentes, il reste d'importants défis à relever pour ce qui concerne le développement et la mise en œuvre de PAN en termes de couverture géographique, de processus d'élaboration des plans nationaux et de qualité de leurs résultats. Cette situation compromet l'adhésion à une telle démarche de la part de différentes institutions publiques, entreprises, organisations de la société civile et d'autres acteurs concernés.

- Pour la couverture géographique, seuls 25 pays sur 193 - la plupart situés en Europe - ont actuellement mis en place un PAN ; en dépit de certains développements dans des pays hors Europe, il n'y a pas eu de progrès dans la grande majorité de ceux-ci.
- Pour ce qui est du processus d'élaboration des PAN, l'existence de directives n'empêche pas que, dans un grand nombre de cas, les critères essentiels n'ont pas été satisfaits, à savoir l'inclusion et la participation de représentants légitimes de la société civile et des entreprises, en particulier dans les pays du Sud.

- Sur le plan de la qualité enfin, tous les PAN n'intègrent pas un dosage judicieux des mesures obligatoires et volontaires ; de plus, il arrive souvent qu'ils n'aient pas la cohérence politique nécessaire pour faire avancer un programme complet et ambitieux sur la thématique des entreprises et des droits de l'homme.

Dans de nombreux pays, en raison d'une défiance profondément enracinée et croissante entre acteurs publics, société civile et acteurs privés, une **culture de collaboration défailante ou absente** constitue l'un des obstacles les plus évidents à la construction de politiques publiques inclusives.

Les victimes d'impacts négatifs sur le plan des droits de l'homme ont souvent des difficultés à obtenir une **réelle réparation**. Les obstacles à un recours efficace et une réparation effective sont nombreux et variés : systèmes judiciaires faibles et/ou corrompus, manque de connaissance de leurs droits de la part des victimes, barrières de langue, coût élevé des procédures judiciaires, manque d'espace civique pour l'organisation de protestations collectives, crainte d'intimidation, etc... Les progrès en vue d'un meilleur accès au recours et à la réparation au niveau local ont été lents au cours de la décennie écoulée.

Des améliorations sont également nécessaires pour ce qui concerne la promotion de **procédures efficaces de recours non judiciaires**, permettant d'obtenir réparation et/ou coopération dans des situations d'impact reconnu sur le plan des droits de l'homme.

Les **PME** connaissent des défis spécifiques dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Alors même que les PME constituent l'épine dorsale de toute économie, aucune approche claire n'a vu le jour pour relever ces défis de manière satisfaisante et susceptible de renforcer l'adhésion des PME à la mise en œuvre de ces Principes.

Certaines grandes entreprises disposent de plus de 100 000 fournisseurs directs ("échelon 1"), les différents niveaux de fournisseurs en amont pouvant compter des millions de sociétés au total. Malgré de réels progrès en matière de devoir de diligence, les entreprises ayant des chaînes d'approvisionnement aussi étendues et complexes peinent à trouver des façons de mettre en œuvre des structures exhaustives pour leur devoir de diligence et - plus important encore - le suivi de leurs conclusions.

Des progrès peuvent également être réalisés pour ce qui est du rôle des Organisations membres d'employeurs et d'entreprises dans l'intensification de la mise en œuvre des Principes directeurs autour du monde. En dépit d'une plus grande prise de conscience de la part des Organisations membres quant aux Principes directeurs, il convient de renforcer les capacités de ces organisations pour aider les entreprises dans l'adoption des de ces Principes. 56 % des Organisations membres interrogées ont répondu manquer de capacités pour assister leurs entreprises affiliées dans l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs. Cette situation représente un défi urgent : parmi les services proposés par les Organisations membres, les entreprises attendent d'elles qu'elles les guident dans la compréhension et la mise en pratique des Principes directeurs.

Voie à suivre

Le Covid-19 a de vastes et graves conséquences sur le plan des droits de l'homme.

Ce qui a commencé comme une urgence mondiale de santé publique s'est rapidement mué en une crise sociale, environnementale et économique sans précédent à notre époque et, par le fait même, une crise des droits de l'homme. La pandémie a effacé certains des progrès réalisés dans la réalisation des Objectifs de développement durable et la mise en œuvre de l'agenda des entreprises et des droits de l'homme. La situation sanitaire provoquée par le coronavirus est et reste l'une des problématiques majeures et déterminantes auxquelles le monde sera confronté dans un avenir prévisible.

Pourtant, **les crises sont aussi des opportunités. Nous avons aujourd'hui l'occasion de remédier aux imperfections des politiques en matière de droits de l'homme, évidentes depuis longtemps, mais jamais encore traitées comme il se doit. De même, nous avons l'occasion de nous attaquer aux causes fondamentales** de quantité de défis en matière de droits humains, dont les plus manifestes sont les défauts de bonne gouvernance et les faiblesses de l'État de droit, de même que l'accès à une protection sociale adéquate, à l'éducation et l'enseignement, l'égalité des sexes et le droit à un travail décent.

Les entreprises ne souhaitent pas revenir à la situation antérieure à la crise, comme si rien ne s'était passé, mais jouer pleinement leur rôle pour reconstruire en mieux. Cela suppose de se concentrer résolument sur une mise en œuvre renforcée des Principes directeurs, un meilleur enseignement, de plus larges possibilités d'emploi, un accès universel et financièrement abordable aux technologies numériques, la lutte contre le changement climatique, la promotion de l'égalité des chances et la construction d'une économie mondiale à la fois résiliente et durable. L'existence d'environnements d'entreprise qui soient de nature à promouvoir les droits de l'homme, l'emploi et un développement économique durable est au fondement même de l'atteinte de nos objectifs en matière de droits de l'homme, mais aussi sociaux, économiques et écologiques.

Cette section décrit des actions concrètes proposées par le monde des entreprises afin de parvenir à une adoption et une mise en œuvre judicieuse des Principes directeurs au cours de la prochaine décennie et de connaître les résultats escomptés, au bénéfice des entreprises et de l'ensemble des parties prenantes :

- **Les défis structurels doivent être abordés selon des approches elles aussi structurelles.** S'attaquer aux causes fondamentales des impacts sur les droits de l'homme, tels que la pauvreté, l'informalité, la faiblesse de gouvernance et la corruption d'une façon systémique, en impliquant l'ensemble des acteurs concernés dans la recherche de solutions, est un facteur essentiel pour l'avancement de

l'agenda des entreprises et des droits de l'homme. Ce dernier a besoin d'un écosystème adéquat et efficace pour se déployer avec succès.

- **Il est essentiel de renforcer le lien entre l'agenda des entreprises et des droits de l'homme et celui du développement durable.** L'Agenda 2030 est également un agenda des droits de l'homme. Selon l'Institut danois des droits de l'homme, plus de 90 % des 169 cibles des Objectifs de développement durable (ODD) sont en lien avec les normes internationales en matière de droits de l'homme et du travail. Une autre façon d'envisager ce lien est de considérer que les ODD sont sous-tendus par les droits de l'homme et ne pourront être atteints que moyennant le respect de principes, tels que l'État de droit, la participation, la responsabilité et la non-discrimination. Relier les agendas des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption ; réaliser que des systèmes durables de protection sociale permettront de lutter contre l'extrême pauvreté, réduisant ainsi le risque du travail des enfants et du travail forcé ; renforcer les systèmes judiciaires afin d'améliorer l'accès au recours et à réparation : ce sont autant de facteurs qui contribueront à démanteler les obstacles à la promotion des droits de l'homme et à l'atteinte de nos objectifs sociétaux, tels qu'ils sont formulés dans l'Agenda 2030.
- Le Premier pilier de l'approche « Protéger, Respecter, Réparer » (l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État) reste à ce jour une opportunité inexploitée. **À l'avenir, toute l'attention nécessaire devrait aller à une plus grande responsabilisation des gouvernements quant à la mise en œuvre des Principes directeurs. Il convient de renforcer le rôle des États pour qu'ils puissent faire preuve d'un leadership plus actif dans l'adoption et la mise en œuvre de ces Principes.**

L'élaboration des PAN doit répondre aux normes de qualité soutenues par les Nations Unies et impliquer la participation de l'ensemble des parties prenantes dans chaque pays. Les PAN doivent renforcer la cohérence des politiques et le rôle des gouvernements dans l'adoption et l'application d'un cadre législatif adéquat et dans la mise en place et le maintien de systèmes politiques et juridiques stable et prévisible, à côté d'un climat propice au progrès économique et social.

- Il convient que les PAN comportent des dispositions et des priorités spécifiques, de façon à refléter la réalité et les défis les plus pertinents pour les activités des entreprises dans chaque pays.
- **Il importe que les gouvernements renforcent la cohérence des politiques et veillent à une meilleure coordination des travaux interministériels et interinstitutionnels dans le but d'identifier les opportunités d'alignement et d'articulation susceptibles de garantir le respect des engagements de l'État pour la protection des droits de l'homme.**

- **Toute nouvelle mesure politique ayant trait au devoir de diligence devrait être élaborée dans un esprit de conformité avec les Principes directeurs de l'ONU, en partager les principes fondamentaux et s'appuyer sur les enseignements tirés des réussites et des échecs d'initiatives existantes.** Il convient que des représentants des entreprises soient associés à l'élaboration de tels cadres politiques afin d'assurer que tous les défis et enjeux y soient pris en compte et que leurs résultats se traduisent par une mise en œuvre effective des Principes directeurs, notamment en touchant et impliquant les PME tout au long des chaînes de valeur, aux plans mondial et local.
- **L'État en tant qu'acteur économique doit faire preuve d'une plus grande responsabilisation, en particulier par l'intégration des Principes directeurs dans la conduite des entreprises publiques.** Outre le renforcement de l'obligation de protection qui leur incombent dans le cadre du Premier pilier, cette approche aiguillonnerait les États à adopter un rôle d'exemple et créerait une incitation à une accélération et une amplification de l'adoption et de la mise en œuvre des Principes directeurs. Pour plus de 50 % des Organisations membres d'employeurs et d'entreprises ayant répondu à l'enquête de l'OIE, l'exemple venant de l'État et la mise en place d'incitations claires par celui-ci constitueraient pour toutes les entreprises un puissant moteur d'intensification de la mise en œuvre des Principes directeurs.
- **Il convient de renforcer les systèmes judiciaires et de prévoir des processus efficaces et abordables de signalement de violations des droits de l'homme afin d'améliorer l'accès au recours et à réparation.** Sur ce point, les procédures de recours et de litige doivent être rendues moins onéreuses et plus accessibles aux titulaires de droits, en particulier les plus vulnérables d'entre eux. Par exemple, les gouvernements pourraient créer des institutions arbitrales réunissant les tribunaux compétents, des commissions de médiation et d'autres mécanismes spécialisés de façon plus particulière dans des questions spécifiques touchant aux droits de l'homme (par exemple liés au travail ou à la terre) ; un tel dispositif rendrait le processus de plainte et de réparation plus souple et léger, et faciliterait la satisfaction du critère d'efficacité des Principes directeurs.
- **Une action plus collective sera primordiale pour résoudre certaines questions structurelles.** Ainsi, quand bien même les processus de diligence d'une entreprise lui permettraient d'identifier certains risques en matière de droits de l'homme, il se peut que, seule, il lui soit extrêmement difficile de maîtriser ces risques et de les atténuer à des échelons très distants dans sa chaîne d'approvisionnement. Les droits de l'homme sont une question pré-concurrentielle ; une collaboration entre entreprises, gouvernements et autres parties prenantes constitue une voie bien plus plausible pour aborder de manière durable les risques qui y sont liés. La Covid-19 a donné lieu à une multiplication des approches partenariales, qui peuvent être des socles sur lesquels bâtir pour aller de l'avant et s'attaquer aux causes fondamentales

sous-jacentes et aux défis sur le plan des droits de l'homme. Un bon exemple d'une telle approche partenariale innovante est l'Alliance 8.7, qui réunit tous les acteurs concernés - gouvernements, partenaires sociaux, société civile, ONU - aux niveaux international et local pour une action ciblée sur l'éradication du travail des enfants dans le sens des ODD.

- **Il convient de renforcer la confiance et la collaboration entre les acteurs concernés et légitimes qui sont intéressés par la question des entreprises et des droits de l'homme, de façon à ce qu'ils puissent travailler ensemble afin de contribuer à l'élaboration de politiques publiques dans un environnement constructif et sans polarisation idéologique.** Il est important à cet égard de créer des espaces de dialogue aux niveaux régional et local ainsi que dans les différents secteurs productifs afin que les discussions aient la pertinence voulue étant donné les réalités et défis spécifiques au plan régional et au regard d'autres problématiques. Par exemple, il serait bon d'encourager un dialogue sur la mise en œuvre de la Convention n° 169 de l'OIT, considérée internationalement comme un instrument de dialogue social des plus robustes, visant à protéger les droits des peuples indigènes mais aussi susceptible d'avoir un réel impact positif quant à la mise en place d'un environnement économique et social visant à favoriser l'investissement et la création d'emplois. Le dialogue social contribue à relever les défis les plus pressants de ces sociétés, tels que conditions de travail, conflits sociaux et environnementaux, pauvreté, informalité, corruption et d'autres, qui vont au-delà des responsabilités des entreprises mais doivent être pris à bras le corps par tous les acteurs concernés afin de créer un environnement propice à la prospérité des peuples en question, de leurs communautés et des entreprises.
- **La collaboration et l'apprentissage entre pairs doivent être promus à l'échelon régional, local et sectoriel**, de manière à permettre l'échange des bonnes pratiques et des apprentissages, de même que l'identification de vues innovantes et efficaces pouvant servir d'exemples susceptibles d'être répliqués et amplifiés. **Un renforcement des plateformes régionales existantes de partage de connaissances et la création de nouvelles plateformes** aux niveaux local et sectoriel, réunissant l'ensemble des parties prenantes, constituent un élément essentiel pour accélérer et amplifier l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU.
- **Au cours de la prochaine décennie, il est important de mettre l'accent sur la promotion de l'action au plan local.** Les Principes directeurs ne sont pas mis en œuvre à l'ONU à New York ou à Genève. Pour réussir durablement, les solutions en vue de la concrétisation des Principes directeurs doivent être conduites au plan local. Aucune intervention extérieure ne peut remplacer l'influence, l'impact et le rôle des leaders locaux : le renforcement des capacités de leadership local dans le domaine des droits de l'homme est de la sorte un facteur critique.

- **Un débat bien plus mûr sur les défis en matière de droits de l'homme** s'impose si nous voulons parvenir à une plus grande transparence. Les entreprises transparentes et honnêtes sur leurs défis, en particulier à des échelons distants dans la chaîne d'approvisionnement, paient encore trop souvent le prix de leur ouverture.
- **Il convient de renforcer les effets induits** afin que les interventions des entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement puissent responsabiliser et renforcer les pouvoirs publics locaux. Cette démarche a pour effet de consolider les systèmes au niveau local, de sorte que si et quand une entreprise se retire d'un marché donné, les améliorations qu'elle a initiées et mises en place soient pérennisées. Dans ces conditions, les chaînes d'approvisionnement mondiales deviennent un tremplin pour changer les réalités sur le terrain, non seulement pour ce qui est des pratiques commerciales et opérationnelles dans l'économie d'exportation, mais aussi dans l'économie nationale du pays d'accueil.
- **Une enquête menée auprès des employeurs en 2020 à l'occasion du 75^{ème} anniversaire de l'ONU a confirmé l'engagement durable du secteur privé envers le multilatéralisme** et réaffirmé sa conviction que la coopération internationale est essentielle en vue de la promotion des droits de l'homme et d'un développement économique durable. Les crises constituent souvent la meilleure opportunité pour l'émergence de nouvelles idées. L'heure est aujourd'hui venue de donner un nouvel élan au système multilatéral en le faisant mieux répondre aux besoins des individus, des sociétés et des économies. L'heure est venue de remodeler les institutions qui le constituent pour les rendre plus adaptées à leur finalité et capables de répondre aux attentes que nous avons vis-à-vis d'elles. Un dialogue plus intense avec les OEAP représentatives est important à cet égard. Le système multilatéral a besoin d'un rééquilibrage et doit se mettre à l'écoute des partenaires sociaux afin de parvenir à des solutions et des réponses efficaces aux défis mondiaux. En fin de compte, toute stratégie globale devra être ancrée aux niveaux nationaux, où les partenaires sociaux sont des acteurs cruciaux pour une mise en œuvre effective. Ce n'est qu'avec l'implication active des partenaires sociaux que nous pourrions parvenir à une meilleure cohérence des politiques et une mise en œuvre plus efficace, et traduire ces politiques en progrès tangibles et mesurables.
- **Des efforts soutenus sont nécessaires en vue de la sensibilisation et du renforcement des capacités des entreprises, en particulier les PME.** Des relais tels que les Organisations membres d'employeurs et d'entreprises jouent un rôle clé à cet égard, en raison du fait qu'elles ont la confiance de leurs entreprises affiliées, mais aussi que les entreprises qu'elles regroupent sont des plus diverses quant à leur taille et leurs secteurs.
- **Les investisseurs ont à mettre en place des mesures et des indicateurs appropriés et uniformes pour leurs évaluations de la performance des**

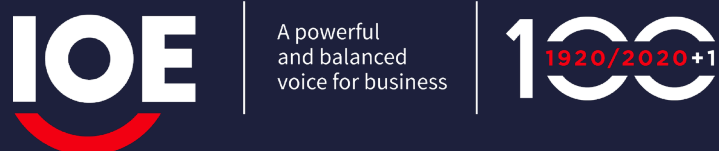
entreprises en matière des droits de l'homme au regard des Principes directeurs, sans leur imposer une surcharge par des exigences trop complexes ou fastidieuses, en particulier pour ce qui concerne les informations relatives à la chaîne de valeur.

- Les hautes directions ont un rôle décisif à jouer dans la promotion et l'adoption des Principes directeurs. **Si des dirigeants déterminés appuient dès aujourd'hui l'agenda des droits de l'homme au sein de leurs entreprises et auprès de leurs pairs, il faut un leadership et un engagement plus affirmés de la part des entreprises qui n'ont pas été parmi les pionniers. Cela se traduit aussi par un besoin d'approches plus inclusives.** Toutes les entreprises agissant dans l'économie légale ont l'opportunité et la responsabilité d'améliorer leur impact en matière de droits de l'homme et de contribuer à la mise en œuvre des Principes directeurs et de l'Agenda 2030. Exclure certaines entreprises de l'action commune, de l'apprentissage entre pairs et du dialogue en général parce qu'elles opèrent dans certains secteurs ou pour toute autre raison, n'aidera en rien les communautés et groupes concernés, bien au contraire.

Le rôle des organisations d'employeurs et associations professionnelles ira croissant au cours de la décennie d'action.

Les Organisations membres d'employeurs et d'entreprises sont des acteurs essentiels pour tracer la voie à suivre et impulser un changement pour la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de la décennie à venir, et cela parce qu'elles ont la confiance de leurs entreprises affiliées, mais aussi une portée d'action qui couvre l'ensemble du monde des entreprises, grandes et petites, de tous les secteurs et toutes les régions du monde.

- Les Organisations membres ont un rôle essentiel à jouer par un effort constant de sensibilisation et de renforcement des capacités, la facilitation de l'apprentissage entre pairs dans le monde des entreprises et la coordination d'une action collective.
- En relayant les expériences, les réalités et les points de vue de l'ensemble du monde de l'entreprise, les Organisations membres, voix représentative des entreprises, auront à renforcer encore le dialogue avec les décideurs politiques et l'ensemble des parties prenantes concernées dans les travaux politiques et législatifs appelés à s'amplifier sur la question des entreprises et des droits de l'homme.
- Les Organisations membres ne devront pas seulement poursuivre leur appui aux entreprises dans leur volonté de respect des droits de l'homme, mais leur apporter également un soutien pour se situer dans les environnements législatifs en évolution rapide de par le monde.



© OIE 2021