## *Résumé du rapport du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l’homme à l’Assemblée générale, octobre 2018 (A/73/163)*

## *Diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l’homme –nouvelles pratiques, défis et moyens d’aller de l’avant*

### Contexte et objectif

L’adoption unanime des [Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l’homme](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf) par le Conseil des droits de l’homme des Nations Unies en 2011 a marqué un tournant décisif dans l’effort pour aborder les incidences négatives de la mondialisation et des activités des entreprises de tous secteurs sur les personnes. Ces Principes ont fourni, pour la première fois, un cadre mondialement reconnu et faisant autorité concernant les obligations et les responsabilités respectives des gouvernements et des entreprises de prévenir et répondre à ces incidences.

Les Principes directeurs précisent que toutes les entreprises ont une responsabilité indépendante de respecter les droits de l’homme, et que pour ce faire, elles sont tenues d’exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l’homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elles y remédient.

Dans son [rapport à l’Assemblée générale,](http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163) le [Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l’homme](https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx) \* met en évidence les caractéristiques principales de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, ainsi que son importance. Il met également l’accent sur les lacunes et les difficultés dans les pratiques actuelles des entreprises et des gouvernements, ainsi que les nouvelles bonnes pratiques et la manière dont les parties prenantes principales —en particulier les États et la communauté des investisseurs — peuvent contribuer à développer à grande échelle la diligence raisonnable effective.

**Qu’est-ce que la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l’homme?**

La diligence raisonnable en matière de droits de l’homme est un moyen pour les entreprises de gérer de manière proactive les incidences effectives et potentielles sur les droits de l’homme dans lesquels elles sont impliquées. Il comporte quatre composantes de base: (a) *identification et évaluation des incidences effectives et potentielles sur les droits de l’homme* que l’entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par le biais de ses propres activités, ou qui peuvent découler directement de ses activités, produits ou services par ses relations commerciales; (b) *tenir compte des résultat* de leurs études d’impact pour toute l’étendue des fonctions et processus internes pertinents et *prendre les mesures* qui s’imposent; (c) *contrôler l’efficacité des mesures* et des procédures visant à remédier aux impacts sur les droits de l’homme afin de déterminer si elles fonctionnent; (d) *faire savoir comment il est remédié à ces incidences* et démontrer aux parties prenantes – en particulier les parties prenantes touchées – que des politiques et procédures appropriées sont en place.

Les entreprises doivent identifier et évaluer les risques par contexte géographique, secteur et relations commerciales tout au long de toutes leurs activités (siège et filiales) et de la chaîne de valeur.

La prévention des incidences négatives sur les personnes est le principal objectif de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme. Il s’agit des risques pour les personnes et non pour les entreprises. Cette diligence raisonnable doit s’exercer en permanence, étant donné que les risques en matière de droits de l’homme peuvent changer à terme; et s’appuyer sur un engagement efficace des parties prenantes, en particulier avec les parties prenantes touchées, les défenseurs des droits de l’homme, les syndicats et les organisations locales. Les risques encourus par [les défenseurs des droits de l’homme](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx) et d’autres voix critiques doivent être pris en compte.

### Recours croissant au niveau politique

Depuis 2011, la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme est devenue une norme de conduite attendue. Elle a été intégrée dans d’autres cadres de politique pour les entreprises responsables, tels que le récent guide de l’OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, qui fournit des orientations concrètes pour la diligence raisonnable dans la pratique. La norme de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme est de plus en plus reflétée dans les cadres politiques et les législations étatiques, y compris la divulgation obligatoire des risques d’esclavage moderne dans les chaînes de valeur. Dans les 20 [plans nationaux d’action relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx) qui ont été publiés à ce jour, les gouvernements ont réaffirmé qu’ils attendaient des entreprises qu’elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière des droits de l’homme.

Un nombre croissant d’investisseurs commencent à demander aux entreprises comment ils gèrent leurs risques en matière de droits de l’homme. En outre, les avocats d’affaires reconnaissent de plus en plus qu’ils devraient conseiller aux entreprises clientes d’exercer la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme. Dans le monde du sport, les processus de diligence raisonnable en matière des droits de l’homme font maintenant partie intégrante du processus de sélection pour les méga événements sportifs.

Parmi les entreprises commerciales, un nombre restreint mais croissant de grandes entreprises dans différents secteurs ont émis des déclarations de politique générale exprimant leur engagement à respecter les droits de l’homme conformément aux Principes directeurs. Plusieurs de ces entreprises développent des pratiques qui impliquent l’apprentissage continu et l’innovation autour des diverses composantes de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme afin de prévenir et atténuer les incidences dans l’ensemble des opérations et relations, y compris dans les chaînes de valeur.

### Pratiques commerciales : lacunes et défis

Les évaluations par référence et les initiatives de classement soulignent que la majorité des entreprises ne démontrent pas de pratiques qui répondent aux exigences établies par les Principes directeurs. Cela peut signifier que des risques pour les travailleurs et les collectivités ne sont pas gérés convenablement malgré une sensibilisation et des engagements croissants. Le Groupe de travail constate des lacunes dans la pratique actuelle relative à la divulgation des évaluations des risques et des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, ainsi que dans les composantes de « prendre des mesures » et de contrôle de l’efficacité des mesures » de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme. De même, les liens entre la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme et l’atténuation des incidences effectives ne sont pas faits dans la pratique. Au-delà d’un petit groupe de « premiers convaincus » –pour la plupart de grandes entreprises basées principalement, mais non exclusivement, sur certains marchés occidentaux– il existe un manque général de connaissance et de compréhension quant à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l’homme. L’application des politiques d’entreprise dans les contextes locaux est un défi pour tous les secteurs.

### Lacunes dans la pratique gouvernementale

L’absence de leadership gouvernemental pour combler les lacunes en matière de gouvernance demeure le plus grand défi. Un problème fondamental est que les gouvernements d’accueil ne s’acquittent pas de leur obligation de protéger les droits de l’homme, soit ils n’adoptent pas une législation conforme aux normes internationales relatives aux droits de l’homme et au travail, soit ils adoptent une législation incohérente, ou ils n’appliquent pas la législation qui vise à protéger les travailleurs et les communautés touchées. Si certains gouvernements d’origine ont adopté des lois sur la diligence raisonnable ou sur la divulgation d’information, ces efforts restent disparates ou non coordonnés. Les gouvernements ne fournissent pas suffisamment d’orientations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, ni de soutien adapté aux publics nationaux d’entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises. Un manque de cohérence politique ne représente qu’une partie d’un tableau plus vaste, et les gouvernements ne donnent pas l’exemple dans leur rôle comme acteurs économiques.

### Évaluation globale

Alors qu’un petit groupe de premiers convaincus montrent la voie et que des bonnes pratiques se développent, des efforts considérables sont encore nécessaires, car la majorité des entreprises dans le monde restent inconscientes, incapables ou réticentes à mettre en œuvre une procédure requise de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme afin de répondre á leur responsabilité de respecter les droits de l’homme. Le défi fondamental pour aller de l’avant consiste à intensifier les bonnes pratiques qui se font jour et répondre aux problèmes et lacunes. Cela exigera des efforts concertés de la part de tous les acteurs. Les exemples quant aux principaux moteurs pour le changement des pratiques commerciales donnent à penser que les investisseurs et les gouvernements ont un rôle clé à jouer. Pour les gouvernements en particulier, aborder et répondre aux défaillances du marché et de la gouvernance sont partie intégrante de leurs fonctions.

### Message clé pour les entreprises commerciales : juste démarrer

Malgré un progrès d’ensemble assez lent, la bonne nouvelle est qu’une diligence raisonnable en matière de droits de l’homme peut être mise en œuvre. Des exemples de pratiques se mettent en place, ce qui peut fournir un point de départ à un groupe plus large d’entreprises. Ceci, associé au développement de nombreux outils et ressources pour les entreprises au cours des dernières années, ne permet plus aux entreprises d’invoquer le manque de connaissances comme excuse pour ne pas démarrer.

Les entreprises devraient juste se lancer. La première étape consiste à identifier les incidences négatives effectives ou potentielles spécifiques liées aux activités de l’entreprise ou à ses relations commerciales. Chaque incidence potentielle identifiée devra être évaluée en fonction de sa probabilité et de sa gravité. Chaque incidence effective identifiée devra être abordée. Pour ce qui est du processus, il faut que les dirigeants fassent preuve de leadership pour que les engagements en matière de droits de l’homme deviennent réalité.

Les leçons des « premiers convaincus » sur la façon de démarrer la diligence raisonnable, processus de mise en œuvre de cette procédure, ainsi que ses étapes-clés sont regroupées dans un « document de la pratique » qui accompagne le rapport. Le document d’accompagnement identifie également des éléments de bonnes pratiques en relation avec un certain nombre d’aspects de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, notamment l’engagement des parties prenantes, la transparence et l’établissement de rapports efficaces sur les droits de l’homme, l’intégration des droits de l’homme dans la gestion chaîne de valeur au-delà du niveau 1, la mise en œuvre de sa marge de manœuvre , les questions systémiques et [la participation des entreprises aux objectifs de développement durable](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf) .

|  |
| --- |
| *Recommandations aux entreprises* *(a) Si elles n’ont pas encore mis en oeuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, les entreprises* ***doivent commencer immédiatement à le faire****, notamment* ***en évaluant leurs incidences potentielles et effectives*** *sur les droits de l’homme, en déterminant les éventuelles insuffisances des procédures existantes et en élaborant un plan d’action visant à mettre en place des procédures* ***de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme*** *pour leurs propres activités et les chaînes de valeur, conformément aux Principes directeurs, notamment en s’inspirant des bonnes pratiques naissantes dans leur propre branche d’industrie ainsi que dans d’autres secteurs.*  *(b) Si elles ont**déjà adopté des politiques et procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme basées sur les Principes directeurs, les entreprises doivent continuer sur cette voie et chercher en permanence* ***à améliorer leurs méthodes en dialoguant avec les parties prenantes****, les organisations de la société civile, les défenseurs des droits de l’homme et les syndicats ainsi qu’en pratiquant la transparence quant à la gestion des incidences effectives et potentielles.*  *(c) Toutes les entreprises doivent réfléchir à des* ***stratégies leur permettant d’exercer******une influence collective****, en particulier pour faire face à des problèmes systémiques liés aux droits de l’homme*. |

### Message clé à la communauté financière : effet de levier peut et doit être utilisé

De plus en plus, les investisseurs posent des questions aux entreprises sur les politiques des droits de l’homme et la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme. Cette pratique a dépassé le créneau des investisseurs socialement responsables pour s’inscrire dans une tendance plus large d’intégration des considérations environnementales, sociales et de gouvernance dans les décisions d’investissement. On reconnaît de plus en plus la responsabilité des investisseurs et des institutions financières, et le fait qu’une diligence raisonnable en matière de droits de l’homme améliore la gestion globale des risques et qu’elle est bénéfique pour les personnes et les investissements.

|  |
| --- |
| *Recommandations à la communauté financière* *Les entités dans la communauté de l’investissement doivent mettre en oeuvre la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme dans le cadre de leur propre responsabilité, conformément aux Principes directeurs,* ***exiger de façon plus systématique que les sociétés dans lesquelles elles investissent appliquent effectivement la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme****, et se coordonner avec d’autres organisations et plateformes pour veiller à la conformité et assurer un véritable dialogue avec les entreprises.* |

### Message clé aux gouvernements: utiliser tous les leviers réglementaires et politiques disponibles

Les États ont l’obligation de protéger lorsque des entreprises portent atteinte aux droits de l’homme. Les États disposent d’un ensemble de leviers qu’ils peuvent et devraient utiliser, tels que: des cadres et instruments de politique, y compris des [plans nationaux d’action afin d’améliorer la cohérence des politiques dans son ensemble](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx); législation, réglementation et jugement, ainsi que diverses incitations économiques de “[diplomatie économique](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryReportEconomicDiplomacy.pdf)” et les marchés publiques; montrer l’exemple [dans leur rôle d’acteurs économiques](https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/StateEconomicActor.aspx); la diffusion d’orientations (notamment aux PME) et la promotion du dialogue multipartite.

L’évolution récente montre qu’il est possible d’agir dans tous ces domaines et que le leadership du gouvernement au sommet est un facteur clé.

|  |
| --- |
| *Recommendations aux gouvernements* *Le Groupe de travail recommande aux États* ***d’user de tous les moyens disponibles*** *pour répondre aux**défaillances du marché et aux lacunes en matière de gouvernance afin de faire de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l’homme une norme, et d’assurer l’alignement avec les Principes directeurs, notamment en***:**    *a) Utilisant la* ***législation*** *pour créer des incitations à exercer la diligence raisonnable, y compris par des obligations légales, tout en tenant compte des éléments propres à promouvoir une mise en œuvre effective par les entreprises et à favoriser des conditions d’activité uniforme;*  *b) Tirant parti de* ***leur qualité d’acteurs économiques*** *pour faire progresser la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, notamment en l’intégrant dans le fonctionnement des entreprises d’État et des organismes de promotion du commerce et de l’investissement, ainsi que dans les procédures de passation des marchés publics;*    *c) Favorisant une plus grande* ***cohérence des politiques*** *au sein des administrations publiques, notamment en adoptant ou en renforçant la mise en œuvre de plans nationaux d’action relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme;*    *d)* ***Offrant aux entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, des orientations*** *sur la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme adaptées aux contextes locaux;*    *e) Favorisant l’établissement de* ***plateformes multipartites*** *permettant de promouvoir le dialogue concernant les risques pour les droits de l’homme liés aux entreprises, les moyens de les éliminer et de renforcer le suivi et la responsabilité, notamment au niveau des secteurs.* |

### Liens

Rapport complet (disponible en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe): <http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163>

Document d’accompagnement I – *Diligence raisonnable en matière des droits de l’homme dans les entreprises: Note d’information et précisions sur les principaux aspects:* [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote1DiligenceReport.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote1DiligenceReport.pdf)

Document d’accompagnement II –*– Diligence raisonnable en matière des droits de l’homme dans les entreprises: Pour coummencer, nouvelles pratiques, outils et resources*: [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf)

Page thématique du Groupe de travail sur l diligence raisonnable en matière de droits de l’homme: <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>

2018 Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l’homme: <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>

*Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l’homme*: [www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf)

*La responsabilité d’entreprise de respecter: Guide d’interprétation* (Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l’homme): [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf)

**Note en fin de texte**

*\*) Le Groupe de travail sur la question des droits de l’homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (connu sous le nom de Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l’homme) est chargé par le Conseil des droits de l’homme de promouvoir l’application et la diffusion des Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l’homme dans le monde entier (résolutions 17/4, 26/22 et 35/7). Le Groupe de travail est composé de cinq experts indépendants, avec une représentation géographique équilibrée, et fait partie de ce que l'on appelle les procédures spéciales du Conseil des droits de l’homme. Les titulaires de mandats des procédures spéciales sont des experts indépendants des droits de l’homme, nommés par le Conseil des droits de l’homme pour traiter soit de situations spécifiques de pays ou de questions thématiques dans toutes les régions du monde. Les experts ne sont pas des fonctionnaires de l’ONU et sont indépendants de tout gouvernement ou organisation. Ils siègent à titre individuel et ne reçoivent pas un salaire pour leur travail.*