

Résumé du rapport du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme à l'Assemblée Générale des Nations Unies, octobre 2018 (A/73/163)

**Diligence raisonnable des entreprises
en matière de droits de l'homme:
Pratiques émergentes, défis et pistes à suivre**

Contexte et focus

L'approbation unanime des [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011 a marqué un tournant dans les efforts visant à lutter contre les effets négatifs sur les personnes de la mondialisation et de l'activité des entreprises dans tous les secteurs. Ils ont fourni pour la première fois un cadre reconnu faisant autorité au niveau mondial pour les devoirs et responsabilités respectifs des gouvernements et des entreprises commerciales.

Les Principes directeurs précisent que toutes les entreprises ont la responsabilité indépendante de respecter les droits de l'homme et que, pour ce faire, elles sont tenues d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont elles traitent les impacts sur les droits de l'homme.

Dans son [rapport](#) à l'Assemblée Générale, le [Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme](#)* met en évidence les principales caractéristiques de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et son importance ; les lacunes et les défis des pratiques actuelles des entreprises et des gouvernements ; les bonnes pratiques émergentes ; et la manière dont les principales parties prenantes - les États et la communauté des investisseurs, en particulier - peuvent contribuer à l'intensification d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme.

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 impacts négatifs potentiels et réels sur les droits de l'homme auxquels elles sont confrontées. Elle comporte quatre éléments essentiels : a) *l'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits de l'homme* que l'entreprise peut causer, auxquels elle peut contribuer par ses propres activités ou qui peuvent être directement liés à ses opérations, produits ou services de ses relations commerciales ; b) *l'intégration des résultats des évaluations d'impact dans les processus pertinents de l'entreprise* et la prise de mesures appropriées en fonction de son implication dans les impacts ; c) *le suivi de l'efficacité des mesures et des processus visant à remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme* afin de savoir s'ils fonctionnent ; d) *la communication sur la manière dont les impacts sont traités* et la démonstration aux parties prenantes - en particulier aux parties prenantes touchées - que des politiques et des processus adéquats sont en place.

Les entreprises doivent identifier et évaluer les risques par contexte géographique, par secteur et par relations commerciales tout au long de leurs propres activités (siège et filiales) et de leur chaîne d'approvisionnement.

La prévention des effets négatifs sur les personnes est le principal objectif de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Elle concerne les risques pour les personnes et non les risques pour les entreprises. Elle doit être permanente car les risques pour les droits de l'homme peuvent évoluer dans le temps et être éclairée par un engagement significatif des parties prenantes, en particulier avec les parties prenantes touchées, les défenseurs des droits de l'homme, les syndicats et les organisations de base. Les risques pour les [défenseurs des droits de l'homme](#) et les autres voix dissidentes doivent être pris en compte.

Accroître la participation au niveau politique

Depuis 2011, la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme est devenue une norme de conduite attendue. Elle a été intégrée dans d'autres cadres politiques pour les entreprises responsables, tel 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 se reflète de plus en plus dans les cadres politiques et la législation des gouvernements, y compris la divulgation obligatoire des risques d'esclavagisme moderne dans les chaînes d'approvisionnement. Dans les 20 [plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme](#) qui ont été publiés à ce jour, les gouvernements ont réaffirmé qu'ils attendaient des entreprises commerciales qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

Un nombre croissant d'investisseurs commencent à demander aux entreprises comment elles gèrent leurs risques en matière de droits de l'homme. En outre, les juristes d'affaires reconnaissent de plus en plus qu'ils doivent conseiller aux entreprises clientes d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Dans le monde du sport, les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme font désormais partie intégrante du processus de sélection des grands événements sportifs.

Parmi les entreprises commerciales, un nombre restreint mais croissant de grandes sociétés dans différents secteurs ont publié 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 un apprentissage et une innovation continue autour des différentes composantes de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir et de traiter les impacts sur l'ensemble des opérations et des relations, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.

Pratiques commerciales : lacunes et défis

Les évaluations par des initiatives de référence et de classement soulignent que la majorité des entreprises ne font pas preuve de pratiques qui répondent aux exigences fixées par les Principes directeurs. Cela peut indiquer que les risques pour les travailleurs et les communautés ne sont pas gérés de manière adéquate malgré une prise de conscience et des engagements croissants. Le groupe de travail note des lacunes dans les pratiques actuelles en matière de divulgation par les entreprises des évaluations des risques et des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ainsi que des composantes « agir » et « suivre les réponses » 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 la réparation des impacts réels ne sont pas établis dans la pratique. Au-delà d'un petit groupe de « précurseurs » - essentiellement de grandes entreprises basées principalement, mais pas exclusivement, sur certains marchés occidentaux - on constate un manque général de connaissance et de compréhension de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Traduire les politiques des entreprises dans les contextes locaux est un défi pour tous les secteurs.

Lacunes dans les pratiques gouvernementales

Le manque de leadership des gouvernements dans la lutte contre les lacunes en matière de gouvernance reste le plus grand défi. Un problème fondamental est que les gouvernements hôtes ne remplissent pas leur devoir de protection des droits de l'homme, soit qu'ils n'adoptent pas de législation conforme aux normes internationales en matière de droits de l'homme et de travail, soit qu'ils adoptent une législation incohérente, soit qu'ils n'appliquent pas une législation qui protégerait les travailleurs et les communautés touchés. Si certains gouvernements d'origine ont introduit une législation sur la diligence raisonnable ou la divulgation, ces efforts restent inégaux 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 entreprises nationales, y compris les petites et moyennes entreprises. Le manque de cohérence des politiques dans les pratiques gouvernementales fait partie du tableau général, et les gouvernements ne donnent pas l'exemple dans leur propre rôle d'acteurs économiques.

Évaluation globale

Si un petit groupe de précurseurs montre la voie et si les bonnes pratiques se développent, des efforts considérables sont encore nécessaires, car la majorité des entreprises du monde entier ne sont pas conscientes de leur responsabilité, ou ne peuvent ou ne veulent pas mettre en œuvre la diligence requise en matière de droits de l'homme pour s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme.

Le défi fondamental qui se pose à l'avenir est d'intensifier les bonnes pratiques qui se font jour et de combler les lacunes et les difficultés qui subsistent. Cela nécessitera des efforts concertés de la part de tous les acteurs. Les éléments qui constituent certains des principaux moteurs de l'évolution des pratiques commerciales donnent à penser que les gouvernements et les investisseurs ont un rôle clé à jouer. Pour les gouvernements en particulier, remédier aux défaillances du marché et de la gouvernance et les combler fait partie intégrante de leurs devoirs.

Message clé aux entreprises : pour débiter

Malgré la lenteur des progrès dans l'ensemble, la bonne nouvelle est qu'il est possible de faire preuve d'une diligence raisonnable efficace. Les exemples de pratiques s'accumulent, ce qui peut servir de point de départ à un groupe plus large d'entreprises. Ceci, ainsi que le développement de nombreux outils et ressources pour les entreprises ces dernières années, signifie que les entreprises ne peuvent plus invoquer un manque de connaissances comme excuse pour ne pas se lancer.

Les entreprises devraient simplement se lancer. La première étape consiste à identifier les impacts négatifs spécifiques, réels ou potentiels, liés aux activités d'une entreprise ou à ses relations commerciales. Chaque impact potentiel identifié devra être évalué en fonction de sa probabilité et de sa gravité. Chaque impact réel identifié devra être traité. En termes de processus, la mise en place d'un processus nécessite une direction au sommet pour transformer les engagements politiques en matière de droits de l'homme en réalité.

Les leçons tirées par les « premiers adoptants » sur la façon de démarrer, le cheminement de la politique à la pratique et les étapes clés sont compilées dans un « document 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 la présentation de rapports significatifs sur les droits de l'homme, l'intégration des droits de l'homme dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement au-delà du premier niveau, l'exercice d'un effet de levier, la résolution des problèmes systémiques et l'engagement des entreprises en faveur des [objectifs de développement durable](#).

Recommandations aux entreprises

- (a) Si elles n'ont pas encore mis en place des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, **les entreprises devraient simplement commencer**, notamment **en évaluant leurs impacts potentiels et réels sur les droits de l'homme**, en déterminant les lacunes des processus existants et en élaborant un plan d'action pour mettre en place des **procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** pour leurs propres activités et chaînes d'approvisionnement, conformément aux Principes directeurs, y compris en tirant des enseignements des bonnes pratiques qui font jour dans leur propre industrie et dans d'autres secteurs.
- (b) Si elles ont déjà adopté des politiques et des processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme fondés sur les Principes directeurs, les entreprises devraient poursuivre dans cette voie et chercher à **améliorer constamment leurs approches en s'engageant auprès des parties prenantes concernées**, des organisations de la société civile, des défenseurs des droits de l'homme et des syndicats et en faisant preuve de transparence quant à la gestion des impacts potentiels et réels.
- (c) Toutes les entreprises devraient envisager des **approches de levier collectif**, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes systémiques de droits de l'homme.

Message clé pour la communauté des investisseurs : l'effet de levier peut et doit être utilisé

De plus en plus, les investisseurs posent des questions aux entreprises sur les politiques et les contrôles préalables en matière de droits de l'homme. Cette pratique a dépassé le domaine de niche 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 des risques en général et est bonne pour les personnes et les investissements.

Recommandations à la communauté des investisseurs

Les entités de la communauté des investisseurs devraient appliquer le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre de leur propre responsabilité en vertu des Principes

directeurs, exiger plus systématiquement des entreprises dans lesquelles elles investissent qu'elles fassent preuve d'une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme et se coordonner avec d'autres organisations et plateformes pour assurer l'alignement et un engagement significatif avec les entreprises.

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

Les États ont le devoir de protéger les personnes contre les répercussions des entreprises sur les droits de l'homme. Ils disposent d'une série de leviers qu'ils peuvent et doivent utiliser, tels que : les outils et cadres politiques, y compris les [plans d'action nationaux](#) afin de renforcer la cohérence des politiques dans leur ensemble ; la législation, la réglementation et l'arbitrage ; les incitations économiques dans le cadre de la « [diplomatie économique](#) » et des marchés publics ; donner l'exemple dans [leur rôle d'acteurs économiques](#) ; la fourniture d'orientations (y compris pour les PME) ; et la promotion du dialogue multipartite. Les développements récents montrent qu'il est possible d'agir dans tous ces domaines et que le leadership des gouvernements au plus haut niveau est un facteur essentiel.

Recommandations aux gouvernements

Le groupe de travail recommande aux États d'utiliser **tous les leviers disponibles** pour remédier aux défaillances du marché et aux lacunes en matière de gouvernance afin de faire progresser la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme dans le cadre des pratiques commerciales courantes, en veillant à l'alignement sur les Principes directeurs, notamment :

- a) En utilisant la **législation** pour créer des incitations à exercer une diligence raisonnable, y compris par des exigences obligatoires, tout en tenant compte des éléments permettant de favoriser une mise en œuvre efficace par les entreprises et de promouvoir des conditions de concurrence équitables ;
- b) En utilisant leur **rôle d'acteurs économiques** pour faire progresser la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment en intégrant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les activités des entreprises et des organismes publics qui promeuvent le commerce et l'investissement, ainsi que dans les marchés publics ;
- c) En favorisant une plus grande **cohérence des politiques** au sein des gouvernements, notamment en adoptant ou en renforçant la mise en œuvre de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme ;
- d) En fournissant aux entreprises, y compris aux petites et moyennes entreprises, des conseils sur l'exercice d'une **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** adaptés aux contextes locaux ;
- e) En facilitant la mise en place de **plates-formes multipartites** pour promouvoir le dialogue sur les risques que les entreprises font peser sur les droits de l'homme, les moyens d'y faire face et de renforcer le suivi et la responsabilité, y compris dans un secteur.

Liens

Rapport complet (disponible dans toutes les langues des Nations Unies) :

http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163

Note complémentaire I au rapport 2018 du groupe de travail à l'Assemblée générale (A/73/163) : *Diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme – Note d'information détaillant les principaux aspects* :

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote1DiligenceReport.pdf

Document d'accompagnement II : *Diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme - Démarrage, nouvelles pratiques, outils et ressources* :

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/CompanionNote2DiligenceReport.pdf

La page thématique du groupe de travail sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme :

<https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/CorporateHRDDueDiligence.aspx>

Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme de 2018 :

<https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

La responsabilité des entreprises à respecter : Un guide interprétatif (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme) : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf

Note de fin de document

**) 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 mandaté par le Conseil des droits de l'homme pour promouvoir la diffusion et la mise en œuvre à l'échelle mondiale des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (résolutions 17/4, 26/22 et 35/7). Le Groupe de travail est composé de cinq expert-e-s indépendant-e-s, 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 mandat au titre des Procédures spéciales sont des expert-e-s indépendant-e-s en matière de droits de l'homme nommés par le Conseil des droits de l'homme pour traiter soit des situations de pays spécifiques, soit des questions thématiques dans toutes les régions du monde. Les expert-e-s ne font pas partie du personnel des Nations unies et sont indépendant-e-s de tout gouvernement ou organisation. Ils et elles travaillent à titre individuel et ne reçoivent pas de salaire pour leur travail.*