



Assemblée générale

Distr. générale
2 juillet 2012
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme

Vingt et unième session

Points 2 et 3 de l'ordre du jour

Rapport annuel du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et rapports du Haut-Commissariat et du Secrétaire général

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Contribution du système des Nations Unies dans son ensemble à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur la manière dont le système des Nations Unies dans son ensemble, y compris les programmes et fonds et les institutions spécialisées, pouvait contribuer à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en se penchant en particulier sur la manière dont les besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés à cette fin pouvaient être mieux satisfaits au sein du système des Nations Unies, et de soumettre ce rapport au Conseil à sa vingt et unième session.

Le présent rapport, établi en réponse à cette demande, donne un aperçu des activités des entités et mécanismes du système des Nations Unies qui concernent les entreprises et les droits de l'homme. Il dégage les possibilités qui s'offrent et formule des recommandations en vue de faire avancer la question des entreprises et des droits de l'homme dans le cadre du système des Nations Unies en ancrant profondément cette question, et en particulier les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, dans l'ensemble des mécanismes de coordination du système, et en intégrant les Principes directeurs dans les programmes et les activités, notamment ceux qui concernent le renforcement des capacités. Le rapport formule également des recommandations pour

aligner les politiques et pratiques internes de l'ONU sur les Principes directeurs afin de gérer les risques et de promouvoir le respect des droits de l'homme par le biais de ses relations avec les entreprises.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–9	3
II. Historique.....	10–11	4
III. Convergence des normes et procédures internationales.....	12–16	5
IV. Activités de l'ONU concernant les droits de l'homme et les entreprises.....	17–27	6
A. Élaboration de normes de sensibilisation.....	18–22	6
B. Renforcement des capacités et collaboration.....	23–27	7
V. Faire progresser la question des droits de l'homme et des entreprises.....	28–74	8
A. Ancrage de la question	28–30	8
B. Intégration des Principes directeurs: domaines spécifiques d'action dans le cadre des Nations Unies	31–59	9
C. Renforcement des capacités des acteurs concernés	60–74	14
VI. Aligner les politiques et procédures de l'ONU sur les Principes directeurs.....	75–91	16
A. Gestion de l'investissement	80–81	17
B. Achats	82–87	17
C. Partenariats	88–91	18
VII. Conclusions et recommandations.....	92–104	19

I. Introduction

1. La crise économique mondiale continue d'avoir des conséquences néfastes sur la jouissance des droits de l'homme dans toutes les régions du monde. La crise a essentiellement pour origine une gouvernance défailante durant des décennies de mondialisation accélérée, avec des déficits de gouvernance à de nombreux niveaux, notamment un décalage entre le poids et l'impact des forces et des acteurs économiques et la capacité des sociétés à en gérer les conséquences néfastes¹. Ces lacunes en matière de gouvernance ont créé un contexte permissif où des abus sont commis par toutes sortes d'entreprises, sans qu'elles soient dûment sanctionnées et sans possibilité de réparation appropriée. Réduire ces décalages et finir par les combler afin de limiter leurs effets néfastes sur les droits de l'homme est un problème global que les Nations Unies doivent contribuer à résoudre.

2. Un pas important a été franchi, en 2011, pour atteindre l'objectif qui vient d'être mentionné lorsque le Conseil des droits de l'homme, dans sa résolution 17/4, a souscrit à l'unanimité aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» des Nations Unies². Le soutien d'États Membres de toutes les régions géographiques et de tous les niveaux de développement, auquel s'est ajouté l'aval d'organisations mondiales d'entreprises et de syndicats ainsi qu'un large soutien venu des organisations de la société civile, ont permis d'établir les Principes directeurs comme point de référence mondial faisant autorité sur la question des droits de l'homme et des entreprises. Il s'agit d'un pas décisif dans les initiatives visant à prévenir les effets préjudiciables de l'activité commerciale sur les droits de l'homme et à y remédier.

3. Afin de promouvoir la diffusion et l'application des Principes directeurs, le Conseil des droits de l'homme, dans sa résolution 17/4, a également créé le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, qui est composé de cinq experts indépendants ayant un mandat de trois ans.

4. Dans sa résolution 17/4 également, le Conseil des droits de l'homme a décidé de mettre en place un forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme placé sous la conduite du Groupe de travail qui réunirait les parties prenantes provenant de toutes les régions afin d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs, de recenser les bonnes pratiques et de promouvoir le dialogue et la coopération³.

5. Reconnaissant le rôle important que jouent les Nations Unies pour que la conduite des acteurs économiques s'aligne sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme, le Conseil des droits de l'homme, dans sa résolution 17/4, a également prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur la manière dont le système des Nations Unies dans son ensemble pouvait contribuer à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs, en se penchant en particulier sur la manière dont les besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés à cette fin pouvaient être mieux satisfaits au sein du système des Nations Unies, et de soumettre ce rapport au Conseil des droits de l'homme à la vingt et unième session. C'est en réponse à cette demande que le présent rapport a été établi.

¹ A/HRC/8/5, par. 3.

² A/HRC/17/31, annexe.

³ Le premier Forum annuel se tiendra à Genève les 4 et 5 décembre 2012.

6. Dans le présent rapport, le Secrétaire général examine de quelle manière la question des entreprises et des droits de l'homme, et en particulier les Principes directeurs, peut être effectivement incorporée dans les programmes et les activités des Nations Unies, en particulier par l'ancrage de cette question dans les structures de coordination et de politique générale existantes du système. Conformément à la demande formulée par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 17/4, une attention particulière a été portée au rôle joué par le système dans le renforcement des capacités nécessaires à tous les acteurs en ce qui concerne la question des entreprises et des droits de l'homme, spécialement sous l'angle de l'application des Principes directeurs. Est examinée également dans le rapport la question de savoir de quelle manière les Principes directeurs peuvent être internalisés dans l'Organisation.

7. Le Groupe de travail créé par le Conseil des droits de l'homme a certes un rôle important à jouer pour faire avancer l'application des Principes directeurs, mais simplement par son ampleur et sa complexité la question des droits de l'homme et des entreprises exige une action concertée plus vaste impliquant le système des Nations Unies dans son ensemble. C'est également l'opinion qui se dégage des appels lancés par les gouvernements, les entreprises et la société civile pour que les Nations Unies jouent un rôle actif afin de faire progresser la diffusion et l'application des Principes directeurs.

8. En établissant ce rapport, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a demandé à tous les États et aux mécanismes, organes, institutions spécialisées, fonds et programmes des Nations Unies et aux autres parties prenantes de faire connaître leurs vues et leurs recommandations au Secrétaire général sur la manière de procéder pour atteindre les objectifs énoncés dans la résolution 17/4. Plus de 70 réponses ont été reçues⁴.

9. Vu l'ampleur du sujet traité dans le présent rapport, celui-ci peut seulement donner un aperçu des principales questions de fond et d'organisation à résoudre pour obtenir la participation de tous les organismes et mécanismes pertinents du système des Nations Unies afin de faire avancer le thème des droits de l'homme et des entreprises d'une manière compatible avec leurs mandats respectifs. La mise en œuvre des recommandations formulées dans le présent rapport va selon toute probabilité nécessiter un complément d'analyse de la part des entités concernées.

II. Historique

10. Après un débat prolongé et marqué par des clivages profonds sur la responsabilité des entreprises au regard des droits de l'homme, en 2005, la Commission des droits de l'homme, dans sa résolution 2005/69, a prié le Secrétaire général de désigner un représentant spécial chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, avec pour mandat de recenser et de préciser les normes relatives à la responsabilité et à la transparence pour les entreprises en matière de droits de l'homme, ainsi que d'explicitier le rôle des États pour ce qui est de réglementer efficacement et de préciser le rôle des sociétés transnationales à cet égard. En 2008, le Représentant spécial a présenté le cadre «Protéger, respecter et réparer» au Conseil des droits de l'homme sur la question des entreprises et des droits de l'homme, comme point de départ pour l'action à venir. Dans sa résolution 8/7, le Conseil a accueilli avec satisfaction le cadre de référence et a demandé au Représentant spécial de le rendre opérationnel. En

⁴ Les réponses se sont réparties comme suit: 12 ont été soumises par les États, 12 par des entités et mécanismes du système des Nations Unies, 5 par des institutions nationales de défense des droits de l'homme, 4 par des organisations d'entreprises et plus de 40 par des organisations et autres parties prenantes de la société civile.

2011, le Représentant spécial, mettant à profit six années de consultations et de recherche très diversifiées auprès de nombreuses parties prenantes, a présenté au Conseil les Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre de référence.

11. Les Principes directeurs ne visent pas à créer de nouvelles obligations juridiques mais à préciser les conséquences découlant des normes, notamment celles relevant droit international des droits de l'homme, et des pratiques existantes pour les États et les entreprises, y compris dans la mesure où elles contribuent à renforcer l'accès à une voie de recours pour les victimes de violation des droits de l'homme par les entreprises.

III. Convergence des normes et procédures internationales

12. Comme ils ont été entérinés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme et ont reçu le large soutien de toutes les parties prenantes, les Principes directeurs sont devenus une référence largement acceptée et faisant autorité, à la fois dans les limites et en dehors du champ de compétence des Nations Unies, afin que la question des droits de l'homme et des entreprises franchisse une nouvelle étape, visant une mise en œuvre efficace.

13. Les normes et initiatives mondiales portant sur les droits de l'homme et les entreprises sont déjà en train de converger autour des Principes directeurs. L'obligation qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme énoncée dans les Principes directeurs a été inscrite dans des initiatives auxquelles participent des entités du système des Nations Unies, telles que les Directives volontaires sur la gouvernance responsable de la tenure des terres, des pêches et des forêts dans le cadre de la sécurité alimentaire nationale du Comité de la sécurité alimentaire mondiale et le Cadre pour la viabilité révisé de la Société financière internationale.

14. Selon le Pacte mondial, plate-forme de partenariat de l'ONU avec le secteur privé, notamment en faveur des droits de l'homme, les Principes directeurs développent le volet du principe du Pacte portant sur le respect des droits de l'homme par les entreprises. En 2012, le Pacte mondial, associé au Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'organisation Save the Children, a lancé l'initiative Droits de l'enfant et principes commerciaux (Children's Rights and Business Principles), qui s'inspire des Principes directeurs afin de guider les entreprises pour qu'elles respectent et soutiennent les droits de l'enfant dans leurs activités.

15. En dehors de l'ONU, divers éléments fondamentaux des Principes directeurs ont été inscrits dans des normes essentielles, telles que les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui ont été mises à jour, et la norme relative à la responsabilité sociale ISO 26000 de l'Organisation internationale de normalisation.

16. Les initiatives visant à promouvoir la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs prennent forme parmi les groupes de parties prenantes, notamment au niveau des organisations régionales et des États Membres, ainsi que dans le cadre du secteur privé, des institutions nationales des droits de l'homme et de la société civile⁵.

⁵ A/HRC/20/29, par. 22 à 40.

IV. Activités de l'ONU concernant les droits de l'homme et les entreprises

17. Les activités de l'ONU intéressant les droits de l'homme et les entreprises ont été axées, dans une large mesure, sur l'élaboration de normes et la sensibilisation. Les autres activités ont consisté à apporter un soutien aux parties prenantes et, dans une moindre mesure, à promouvoir le dialogue.

A. Élaboration de normes et sensibilisation

18. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a apporté un soutien de fond au processus d'élaboration des Principes directeurs. Il continue à apporter son soutien et sa collaboration au Groupe de travail et à d'autres éléments du système international des droits de l'homme, tout en s'associant à d'autres institutions et à d'autres initiatives pour promouvoir les Principes directeurs. À plusieurs occasions, la Haut-Commissaire a également invité les entreprises à inscrire le respect des droits de l'homme dans les pratiques commerciales⁶. Au niveau des pays, dans certains contextes, le HCDH surveille les conséquences qu'ont sur les droits de l'homme les activités des entreprises et intervient pour y remédier, notamment en s'employant à assurer aux communautés affectées l'accès à des recours utiles, et il favorise le dialogue entre parties prenantes⁷.

19. Le Groupe de travail a pour mandat explicite de soutenir les initiatives visant à diffuser et mettre en œuvre les Principes directeurs. Les autres titulaires de mandat au titre des procédures spéciales se penchent souvent sur les situations et les questions relatives aux droits de l'homme et aux entreprises, et plusieurs d'entre eux ont appliqué les Principes directeurs ainsi que le Cadre de référence dans leurs analyses⁸. Les organes créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme s'intéressent aussi de plus en plus à l'impact des activités des entreprises sous l'angle des obligations conventionnelles des États parties⁹.

20. Outre les initiatives décrites aux paragraphes 12 à 16 ci-dessus, d'autres entités du système des Nations Unies remplissent aussi d'importantes fonctions de normalisation et de sensibilisation. En particulier, l'Organisation internationale du Travail (OIT) s'emploie avec les États, les entreprises sous l'angle privées et les syndicats, à promouvoir et surveiller l'application des normes internationales du travail qui font partie du contenu normatif des Principes directeurs, à côté d'autres normes relatives aux droits de l'homme.

21. Parmi les activités menées dans le cadre du Pacte mondial pour promouvoir le respect et le soutien des droits de l'homme par les entreprises, on citera des initiatives telles que les Principes pour l'émancipation de la femme et une équipe spéciale composée de plusieurs parties prenantes sur l'engagement des entreprises auprès des peuples autochtones en collaboration avec le secrétariat de l'Instance permanente sur les questions autochtones.

22. En ce qui concerne les activités des entreprises dans les zones touchées par des conflits, le Conseil de sécurité s'est penché sur la question du respect des droits de l'homme par les entreprises, en particulier au moyen des directives relatives à l'exercice de la

⁶ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/EventStatements.aspx.

⁷ Voir <http://cambodia.ohchr.org/EN/PagesFiles/LandandHousingRights.htm>.

⁸ Par exemple, les titulaires de mandat sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux, le droit à l'alimentation, le droit fondamental à l'eau potable et à l'assainissement, les peuples autochtones, la situation des défenseurs des droits de l'homme et la situation des droits de l'homme en Haïti et au Cambodge.

⁹ (future) Observation générale sur les droits de l'enfant et les entreprises du Comité des droits de l'enfant. Voir aussi E/C.12/2011/1.

précaution voulue concernant le commerce des produits minéraux provenant de la République populaire démocratique du Congo, directives élaborées conformément à la résolution 1896 (2009) par le Groupe d'experts créé par le Comité des sanctions.

B. Renforcement des capacités et collaboration

23. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme s'emploie actuellement à renforcer, dans les bureaux de pays et les bureaux régionaux, la capacité de son propre personnel à traiter des questions liées aux droits de l'homme et aux entreprises, et a commencé à collaborer avec les gouvernements, les organisations de la société civile, les institutions nationales de défense des droits de l'homme¹⁰ et les organisations et réseaux d'entreprises pour faire progresser la connaissance et l'application des Principes directeurs¹¹. Le Haut-Commissariat travaille également en étroite collaboration avec le Pacte mondial afin d'élaborer des documents directifs et des guides pour les entreprises sur l'application des Principes directeurs¹².

24. D'autres organisations, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'UNICEF, ont commencé à intégrer et mettre en œuvre le renforcement des capacités concernant les droits de l'homme et les entreprises et les Principes directeurs à la fois pour le personnel et pour d'autres parties prenantes. Le Bureau du Pacte mondial a également organisé des réunions d'information pour le personnel des Nations Unies sur le cadre de référence «Protéger, respecter et réparer».

25. Le Pacte mondial offre une plate-forme pour s'associer directement avec le secteur privé, notamment par le biais de ses réseaux locaux, en vue d'accroître la sensibilisation, d'élaborer des guides et des documents directifs¹³, ainsi que pour échanger des connaissances et de bonnes pratiques concernant l'intégration des droits de l'homme dans la pratique des entreprises. L'Initiative du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) relative au financement, partenariat mondial avec le secteur financier sur le développement durable, comporte un volet sur les droits de l'homme et le secteur financier dans lequel sont intégrés les Principes directeurs.

26. Il y a d'autres activités des organismes du système des Nations Unies qui apportent également un soutien aux parties prenantes sur les questions relatives aux droits de l'homme et aux entreprises. Fait important, le BIT assure le suivi de la ratification des conventions en renforçant la capacité des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le domaine des normes du travail. Il fournit également aux entreprises des conseils directs sur la manière de respecter les droits de l'homme relatifs au travail au moyen de son Helpdesk d'assistance aux entreprises et des réseaux d'entreprises.

27. Le Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix et le Service de la gestion des conflits et des catastrophes du PNUE fournissent des orientations générales concernant la gestion des ressources naturelles et le rôle du secteur privé. D'autres organisations, comme le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) ont des activités destinées à aider les gouvernements et les entreprises à développer des pratiques commerciales responsables et des investissements en faveur des pauvres. Le PNUD a également des programmes ayant pour vocation de favoriser une meilleure

¹⁰ Voir par exemple www.ihrb.org/pdf/Uganda-Workshop-Final_Summary_Report.pdf.

¹¹ Le Bureau du HCDH au Cambodge a publié les Principes directeurs traduits en langue khmère dans le cadre d'une action pour promouvoir les Principes au niveau national.

¹² Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx.

¹³ Voir www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html.

compréhension entre le secteur des industries extractives, les peuples autochtones et les gouvernements.

V. Faire progresser la question des droits de l'homme et des entreprises

A. Ancrage de la question

28. La question des droits de l'homme et des entreprises s'inscrit parfaitement dans le cadre d'un plus vaste recentrage des droits de l'homme dans le système des Nations Unies, recentrage qui est au cœur d'une série d'initiatives de réforme de l'ONU en cours depuis 1997. Néanmoins, malgré la gamme des activités décrites plus haut, la question des droits de l'homme et des entreprises n'est pas encore totalement intégrée aux opérations des Nations Unies, pas même au système des droits de l'homme proprement dit. Si les activités menées actuellement pour faire avancer la question des droits de l'homme et des entreprises et les Principes directeurs sont importantes, elles ne sont toutefois pas le résultat d'une stratégie organisationnelle générale, d'où un risque d'incohérence et de fragmentation. En outre, en l'absence de stratégie coordonnée pour ancrer la question dans la pratique des organes de décision et de coordination existants dans le système des Nations Unies, le rôle joué par ce dernier risque de rester en deçà de ce qui est nécessaire et de ne pas atteindre tout son potentiel d'influence au niveau opérationnel.

29. Il importe par conséquent de veiller à ce que les politiques, les programmes et les activités soient coordonnés à l'échelle du système, et à ce que l'action engagée soit à la mesure de la difficulté de la tâche, à savoir faire progresser la question des droits de l'homme. Les Principes directeurs devraient être inscrits, s'il y a lieu, au programme d'orientation des politiques du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination et de ses organes subsidiaires, du Comité de haut niveau sur les programmes, du Groupe des Nations Unies pour le développement et du Comité de haut niveau sur la gestion. L'ancrage de la question des droits de l'homme et des entreprises est également nécessaire dans le cas des autres mécanismes de coordination, comme le Dispositif interinstitutionnel de coordination de l'action préventive, le Groupe d'appui interorganisations sur les questions autochtones et le Comité permanent interorganisations pour la coordination de l'assistance humanitaire, ainsi que les principales entités recensées dans le présent rapport. L'équipe spéciale des Nations Unies créée par le Secrétaire général pour contribuer à définir et faire progresser l'action pour le développement après 2015, ainsi que la planification à l'échelle du système du soutien à l'application des recommandations faites à la Conférence Rio+20, offrent une autre plate-forme importante dans ce contexte¹⁴.

30. L'ancrage stratégique de la question des droits de l'homme et des entreprises et des Principes directeurs au niveau le plus élevé du système des Nations Unies sera nécessaire afin d'intégrer davantage les Principes dans les structures, les programmes et les activités existants, aux niveaux mondial et national, comme il est indiqué ci-dessous. Cela accentuera le rôle joué par l'Organisation dans le sens d'une cohérence des politiques et d'une convergence des normes renforcées, tout en créant de plus grandes synergies avec les autres initiatives. S'en trouvera renforcé également le rôle joué par l'ONU pour promouvoir une plus grande responsabilisation et davantage de voies de recours face aux atteintes aux droits de l'homme dues aux activités des entreprises, ce qui aidera les gouvernements et les entreprises commerciales à honorer leurs responsabilités respectives et les institutions

¹⁴ Voir par exemple www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BNUNGuidingPrinciplesBusinessHR.pdf.

nationales des droits de l'homme et la société civile à faire avancer l'application des Principes directeurs.

B. Intégration des Principes directeurs: domaines spécifiques d'action dans le cadre des Nations Unies

1. Système des droits de l'homme

31. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme joue un rôle central pour mettre en œuvre le programme relatif à la question des droits de l'homme et des entreprises et prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'inscription des Principes directeurs sur la liste des priorités des mécanismes de coordination du système des Nations Unies ainsi que celle de leurs secrétariats respectifs. L'action menée par le Haut-Commissariat à cet égard s'appuiera sur un partenariat stratégique accru avec des acteurs tels que le Groupe des Nations Unies pour le développement, le Bureau d'appui des Nations Unies pour la consolidation de la paix, le PNUD, le Pacte mondial, l'OIT, l'Initiative du PNUE relative au financement et d'autres.

32. L'intégration de la question des droits de l'homme et des entreprises et la tâche plus vaste consistant à faire progresser effectivement les Principes directeurs présentent le risque, particulièrement préoccupant, de voir les avantages de la convergence résultant de l'adoption des Principes s'affaiblir au cours du processus d'application. Les divers acteurs élaborent leurs propres interprétations des Principes directeurs, et cette situation pourrait conduire à une interprétation fragmentaire et à des divergences dans la compréhension de ces derniers par les groupes de parties prenantes. Pour éviter cela, le Haut-Commissariat a élaboré un guide d'interprétation sur la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme telle qu'elle est énoncée dans les Principes directeurs¹⁵. Mais ce guide ne suffira pas.

33. L'institution chargée de la coordination au sein du système des Nations Unies qui donnera une orientation uniforme et des éclaircissements sur les questions se rapportant à l'interprétation des Principes directeurs est le Haut-Commissariat aux droits de l'homme¹⁶, en étroite collaboration avec le Groupe de travail, ainsi qu'avec d'autres mécanismes et institutions ou organisations de défense des droits de l'homme, selon le cas. Avec la dynamique acquise par le renforcement des capacités et l'application des Principes directeurs, et à mesure que les parties prenantes de l'intérieur et de l'extérieur viennent chercher des conseils et un appui, l'argument en faveur d'un «guichet unique» pour veiller à l'alignement sur les Principes directeurs gagne du terrain.

34. Étant donné que les Principes directeurs ne sont pas un ensemble statique de normes, on constatera peut-être des lacunes sur le plan normatif. Par conséquent, il faudra que le système des droits de l'homme poursuive l'élaboration de normes, en faisant appel au concours des parties prenantes.

35. Outre le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales, dont le mandat est expressément axé sur la promotion de la diffusion et de l'application des Principes directeurs, les autres titulaires de mandat au titre des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme sont bien placés pour appliquer les Principes directeurs lorsqu'ils analysent les situations spécifiques ou des domaines thématiques. En accordant une plus grande attention à cette question, les titulaires de mandat contribueraient à approfondir l'analyse de toutes les difficultés

¹⁵ Peut être consulté en ligne sur: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf.

¹⁶ A/HRC/14/27, par. 126.

spécifiques que rencontrent les États et le secteur privé pour appliquer les Principes, dans différents contextes opérationnels, à propos de questions particulières concernant les droits de l'homme, des défenseurs de droits de l'homme et des groupes vulnérables.

36. Les organes conventionnels des Nations Unies ont un rôle important à jouer pour préciser en quoi les obligations internationales des États parties en matière de droits de l'homme s'appliquent aux questions touchant les droits de l'homme et les entreprises. Les organes conventionnels peuvent utiliser les Principes directeurs (qui sont, dans une large mesure, inspirés des obligations conventionnelles existantes) pour éclairer leur dialogue avec les États parties dans le cadre du processus d'examen des rapports soumis en vertu des traités et des plaintes individuelles et pour élaborer les observations générales, les déclarations et les autres documents émanant desdits organes qui traitent des obligations des États parties eu égard aux conséquences des activités des entreprises sur les droits de l'homme.

37. Dans leurs communications pour le présent rapport, certains États ont proposé d'intégrer des rapports sur l'obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises – le premier pilier des Principes directeurs – dans l'exercice de l'Examen périodique universel. Procéder ainsi faciliterait une collecte plus systématique d'informations sur les mesures prises par les États pour appliquer les Principes directeurs. La société civile peut également contribuer à l'Examen périodique universel et aux procédures des organes conventionnels en se servant des Principes comme critère de référence dans les exposés écrits et autres communications.

2. Le système des Nations Unies en général

38. Porter une plus grande attention aux droits de l'homme en général, dans l'ensemble du système des Nations Unies, offre des occasions d'intégrer la question des droits de l'homme et des entreprises, et en particulier les Principes directeurs, dans les plates-formes et activités existantes.

39. En tant qu'initiative stratégique de l'ONU pour obtenir la participation du secteur privé, le Pacte mondial contribue déjà à cette action en renforçant le consensus et en contribuant à l'enseignement et au dialogue sur les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme. Mais dans le même temps, sensibiliser les sociétés à leurs responsabilités et les amener à les honorer reste une difficulté majeure. Il importe que le Pacte mondial s'intéresse à ce problème et formule la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme énoncée par les Principes directeurs en des termes plus explicites dans les engagements que prennent les entreprises lorsqu'elles adhèrent au Pacte. Toutes les activités relevant du Pacte mondial dans le domaine des droits de l'homme devraient au minimum être alignées sur les Principes directeurs.

a) *Activités des Nations Unies au niveau régional et au niveau des pays*

40. Bien des activités auxquelles participent les Nations Unies au niveau des pays et au niveau régional concernent les droits de l'homme et les entreprises. Intégrer les Principes directeurs dans ces activités en améliorera la cohérence et la conformité avec les normes internationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.

41. Au niveau régional, le programme relatif aux droits de l'homme et aux entreprises ainsi que les Principes directeurs peuvent apporter quelque chose aux activités des commissions régionales de l'ONU axées sur l'orientation, le renforcement des capacités et la coopération technique en matière de politique économique et sociale s'adressant aux États Membres et autres parties prenantes dans les différentes régions.

42. Au niveau national, les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies peuvent jouer un rôle stratégique et décisif pour promouvoir le dialogue entre les

gouvernements, les entreprises commerciales et la société civile, promouvoir l'obligation de diligence en matière de droits de l'homme dans le contexte des activités économiques, veiller à ce que les risques pesant sur les communautés vulnérables, comme les peuples autochtones, soient pris en considération, fournir une assistance technique et soutenir la recherche dans ce domaine.

43. Les coordonnateurs résidents devraient montrer la voie, au niveau national, en collaboration avec le HCDH lorsque c'est possible, et assurer la coordination entre les institutions concernées pour que la question des droits de l'homme et des entreprises soit inscrite dans les stratégies et les programmes nationaux de développement. Il faudrait également que les coordonnateurs résidents intègrent les Principes directeurs dans leurs actions de sensibilisation aux normes des Nations Unies. Les consultations organisées par pays sous leur direction au sujet de l'action pour le développement après 2015 offrent l'occasion d'intégrer les Principes, notamment eu égard au rôle du secteur privé dans une croissance équitable et eu égard à la promotion d'une cohérence politique entre les droits de l'homme et les autres objectifs de développement.

44. Les équipes de pays des Nations Unies, avec le HCDH, le PNUD et le Comité international de coordination des institutions nationales des droits de l'homme sont bien placés pour collaborer afin de renforcer le rôle essentiel des institutions nationales pour faire avancer la question des droits de l'homme et des entreprises. Il s'agit notamment de renforcer la capacité qu'ont les institutions nationales de surveiller la cohérence des politiques, l'application des Principes directeurs et leur capacité d'aider les particuliers et les communautés à former des recours utiles, d'engager des recherches sur l'obligation de diligence et d'appuyer la mise en place de capacités de règlement des conflits.

45. Mobiliser les réseaux locaux du Pacte mondial offre de bonnes possibilités de faire avancer la question des droits de l'homme et des entreprises, notamment auprès des petites et moyennes entreprises, par des campagnes de sensibilisation, une large diffusion des Principes directeurs et le renforcement des capacités de faire progresser leur application. Les équipes de pays des Nations Unies et le PNUD sont bien placés pour renforcer leur collaboration avec les réseaux locaux s'occupant des droits de l'homme et des entreprises, en collaboration avec le HCDH et les institutions nationales des droits de l'homme lorsque c'est possible.

b) Développement

46. Il faudrait que le Groupe des Nations Unies pour le développement, par l'entremise du mécanisme d'intégration des droits de l'homme, prenne la tête du mouvement pour faire progresser la prise en compte des Principes directeurs dans les activités de développement du système des Nations Unies afin d'apporter un soutien plus cohérent, plus efficace et plus efficient aux pays qui cherchent à atteindre des objectifs internationaux de développement.

47. Les programmes du PNUD axés sur la gouvernance du secteur privé, les activités commerciales durables et l'autonomisation juridique des pauvres ouvrent des possibilités de renforcer la capacité des parties prenantes à appliquer les Principes directeurs. Pour ce qui est du développement industriel, les programmes de l'ONUDI sur la responsabilité sociale des entreprises et l'accent qu'ils mettent sur les petites et moyennes entreprises offrent une autre possibilité de prendre en compte les Principes directeurs dans les activités de renforcement des capacités ciblant ce type d'entreprise.

48. Le Groupe de la Banque mondiale peut jouer un rôle important et contribuer à la diffusion et à l'application des Principes directeurs. Des éléments des Principes directeurs inspirent déjà la version mise à jour du cadre de viabilité de la dette, notamment les normes de performance applicables aux clients de la Société financière internationale. Il y aurait peut-être lieu aussi d'harmoniser les autres politiques et éléments pertinents des activités du

Groupe avec les Principes directeurs. Le Fonds d'affectation spéciale des pays nordiques, qui a pour mandat d'aider la Banque mondiale à élaborer un programme d'apprentissage et d'échange de connaissances sur les droits de l'homme à l'intention du personnel, peut offrir d'autres possibilités de sensibilisation aux normes relatives aux droits de l'homme intéressant le secteur privé, et en particulier de sensibilisation aux Principes directeurs.

c) *Investissement et commerce*

49. Les Principes directeurs peuvent servir de critère de référence pour assurer la cohérence entre les normes internationales relatives aux droits de l'homme et l'élaboration de politiques de développement axées sur les entreprises, notamment dans la mesure où elles concernent le commerce et l'investissement.

50. Les organisations et programmes s'occupant d'investissement et de commerce, en particulier la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, peuvent faire avancer la question des droits de l'homme et des entreprises et aider les États à s'acquitter de leur obligation de protéger en veillant à ce que les Principes directeurs soient pris en compte dans l'orientation des politiques et le renforcement des capacités. Les principes pour des contrats responsables élaborés par l'ancien Représentant spécial présentent un intérêt particulier pour intégrer la dimension droits de l'homme et entreprises dans les activités liées à l'investissement¹⁷.

51. Les Principes directeurs peuvent également contribuer au débat en cours sur les liens existant entre les droits de l'homme et le droit commercial international. Il est toutefois nécessaire de clarifier en quoi les Principes directeurs s'appliquent à ce domaine, notamment à l'Organisation mondiale du commerce. La diffusion et l'application des Principes directeurs peuvent se faire à travers les textes et programmes de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international, par exemple, ceux qui concernent les règles d'arbitrage pour l'investissement privé et les critères d'admissibilité pour les marchés publics.

52. Le secteur financier mondial présente également un intérêt stratégique. D'une part, il peut contribuer à améliorer les pratiques commerciales du point de vue des droits de l'homme mais, d'autre part, il peut aussi nuire à l'exercice de ces droits. En tant que partenariat avec le secteur financier qui vise à promouvoir la recherche, le renforcement des capacités et le dialogue politique, l'initiative du PNUE relative au financement constitue une plate-forme importante. Les mesures en cours pour prendre en compte les Principes directeurs devraient être renforcées, y compris en coopération avec le HCDH.

d) *Consolidation de la paix et sécurité*

53. Vu les multiples difficultés que suscitent les activités commerciales sur le plan des droits de l'homme dans les zones de conflit et vu leur corrélation directe avec toute stratégie de consolidation de la paix ayant une chance de succès, les Principes directeurs peuvent vraiment contribuer à ce que les activités des entreprises viennent consolider une paix durable et non l'affaiblir. Plus précisément, les Principes directeurs constituent une feuille de route particulièrement intéressante et faisant autorité pour que tous les acteurs en présence puissent atténuer et, ce qui est encore plus important, prévenir tout effet négatif des activités économiques.

54. Il y a un élément central et stratégique de promotion et d'intégration des Principes directeurs dans les activités en faveur de la paix et de la sécurité, à savoir le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, qui assure le secrétariat de la Commission de consolidation de la paix, administre le Fonds pour la consolidation de la paix et soutient l'action menée par

¹⁷ A/HRC/17/31/Add.3.

le Secrétaire général pour coordonner le système des Nations Unies dans ses opérations de consolidation de la paix.

55. Les Principes directeurs revêtent une pertinence particulière si l'on considère les obligations de diligence raisonnable élaborées par le Conseil de sécurité à l'intention des sociétés minières dans certaines zones de conflit, l'approfondissement des questions politiques relatives aux liens existant entre les entreprises, les droits de l'homme et la consolidation de la paix dans le cadre de la Commission intergouvernementale de consolidation de la paix¹⁸ et le Fonds pour la consolidation de la paix (fonds d'affectation spéciale multidonateurs qui permet d'assurer la transition critique entre le conflit et le relèvement), dont les activités sont de plus en plus axées sur la gestion des ressources naturelles pour le financement du soutien à la consolidation de la paix. Les Principes directeurs peuvent également avoir une utilité pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

e) *Action humanitaire*

56. Avec la multiplication et la diversification des acteurs non étatiques qui interviennent dans les opérations humanitaires, notamment dans les travaux de construction après un conflit ou une catastrophe, il est de plus en plus utile d'avoir des normes définissant les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme. Le Comité permanent interorganisations et le Bureau de la coordination des affaires humanitaires devraient prendre l'initiative d'une réflexion sur la manière dont l'intégration des Principes directeurs pourrait assurer la cohérence des activités des entreprises et contribuer à atténuer leurs conséquences négatives sur les droits de l'homme dans les opérations humanitaires.

57. L'intervention du PNUE après les conflits et après les catastrophes, notamment pour faire une évaluation de l'impact sur l'environnement et élaborer des programmes de renforcement des capacités dans ce domaine, offre également des possibilités à cet égard.

f) *Travail*

58. Outre les mesures déjà en place, il est encore possible d'accroître la collaboration et la coordination entre l'OIT, les organes des Nations Unies s'occupant des droits de l'homme et le HCDH afin d'harmoniser l'application des normes internationales du travail et les mesures visant à promouvoir l'application des Principes directeurs. La structure tripartite de l'OIT offre de grandes possibilités de renforcer l'action menée par les États, les entreprises et les syndicats pour promouvoir l'application des Principes directeurs. Cette collaboration pourrait comporter aussi des mesures réciproques pour coordonner l'activité au niveau des pays et établir des liens avec davantage de partenaires.

g) *Autres domaines*

59. On fait déjà beaucoup pour prendre en compte les Principes directeurs dans les travaux concernant par exemple les enfants et les peuples autochtones. De même, il faudrait les incorporer dans les politiques et programmes élaborés dans d'autres domaines couverts par le système des Nations Unies, comme l'éducation, la santé, le VIH/sida, les femmes, les déplacements internes de population, le logement et les migrations, qui recourent les questions touchant les droits de l'homme et les entreprises.

¹⁸ Voir A/HRC/17/32.

C. Renforcement des capacités des acteurs concernés

60. L'une des principales difficultés à surmonter pour faire appliquer les Principes directeurs dans la pratique est le manque de capacités dont souffrent les États, les entreprises commerciales, les institutions nationales des droits de l'homme et les autres acteurs dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises¹⁹. C'est également ce qui ressort de la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle le Conseil prie expressément le Secrétaire général de définir la manière dont le système des Nations Unies dans son ensemble pourrait répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés.

61. L'une des tâches assignée au Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises est de soutenir l'action tendant à promouvoir le renforcement des capacités parmi les acteurs concernés²⁰. Vu l'ampleur de la tâche, toutefois, le Groupe de travail a reconnu qu'il ne pouvait à lui seul mener une telle action et qu'il aurait besoin de faire appel à d'autres intervenants²¹.

62. Afin de relever ce défi fondamental, il importe que le système des Nations Unies soutienne l'action menée par les acteurs concernés pour renforcer les capacités. Mais il existe un obstacle à cette proposition, à savoir le manque de capacité à cet égard dont souffre le système lui-même. La première mesure essentielle à prendre est donc de renforcer les capacités sur le plan interne et de veiller à ce que les différents éléments du système accordent à ce programme un ordre de priorité suffisant.

63. Afin de faire connaître et prendre en compte la question des droits de l'homme et des entreprises dans les politiques, l'analyse et la programmation des Nations Unies, il faut des modules de formation sur cette question qui soient adaptés qui intègrent les Principes directeurs. De tels modules devraient faire partie des programmes d'apprentissage et de renforcement des capacités destinés au personnel et aux cadres supérieurs, y compris sur le terrain, en particulier ceux qui sont mis à disposition par le Groupe des Nations Unies pour le développement. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme met au point des activités et du matériel de formation devant lui permettre de renforcer ses propres capacités ainsi que celles du personnel des autres éléments du système des Nations Unies, afin de faciliter la diffusion et l'application des Principes directeurs au moyen de leurs programmes et activités respectifs. Il s'agira là d'une importante contribution qui permettra au HCDH, en collaboration avec les partenaires concernés, de fournir un appui à l'action menée pour renforcer leur propre capacité par les institutions étatiques, à savoir l'appareil judiciaire, les parlements ainsi que les institutions nationales de défense des droits de l'homme, de même que par la société civile et les entreprises commerciales, de sorte que les Principes directeurs soient effectivement appliqués.

64. Renforcer les capacités du personnel des Nations Unies est également une nécessité dans des domaines tels que le règlement des différends, les aptitudes à la négociation (fournir un appui technique pour les négociations et la gestion des contrats), ainsi que l'intégration de la dimension droits de l'homme et entreprises dans les processus de planification nationale.

65. Outre répondre aux besoins internes, les divers éléments du système des Nations Unies peuvent jouer des rôles différents et complémentaires pour soutenir le renforcement des capacités à l'intention des gouvernements. Ce soutien est décisif pour permettre aux

¹⁹ Voir www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-special-mandate-follow-up-11-feb-2011.pdf.

²⁰ Résolution 17/4, par. 6 c), du Conseil des droits de l'homme.

²¹ A/HRC/20/29.

gouvernements de mieux s'acquitter de leur devoir de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises, comme l'indiquent les Principes directeurs. Ceux qui jouent un rôle particulièrement pertinent dans ce contexte sont les ministères et les organismes publics qui sont compétents en matière de politiques intéressant les entreprises et sont souvent ignorants des obligations des États en vertu du droit international des droits de l'homme – facteur qui est souvent à l'origine du manque de cohérence de la politique gouvernementale.

66. La méconnaissance des normes relatives aux droits de l'homme, y compris des Principes directeurs, que l'on constate dans la majorité des entreprises du monde entier est une difficulté majeure. Il convient donc de mettre l'accent sur la diffusion et le renforcement des capacités à destination de ces dernières, notamment des petites et moyennes entreprises. Les associations d'employeurs, les chambres de commerce et les organismes professionnels seraient les principaux interlocuteurs dans le cadre de telles mesures.

67. Les institutions nationales de défense des droits de l'homme ont également besoin de renforcer leurs capacités sur la question des droits de l'homme et des entreprises et ont montré un grand intérêt pour cette question ainsi que pour être mieux équipées afin de soutenir l'application des Principes directeurs, de résoudre les différends liés aux droits de l'homme et aux entreprises ainsi que d'organiser et faciliter un dialogue multipartite au niveau national.

68. Renforcer les capacités présente également une importance pour les organisations non gouvernementales, les syndicats, les défenseurs des droits de l'homme, les milieux universitaires et d'autres parties prenantes, y compris les particuliers et les groupes qui pourraient souffrir des conséquences des activités commerciales, afin de renforcer l'action de sensibilisation et de promouvoir l'accès à des voies de recours et la responsabilisation. L'action menée pour renforcer les capacités devrait viser avant tout les groupes qui sont particulièrement exposés à la discrimination ou aux conséquences néfastes découlant des activités commerciales, à savoir les peuples autochtones, les migrants, les femmes et les enfants. Renforcer les capacités qu'ont les défenseurs des droits de l'homme de mener leurs activités dans le contexte des effets néfastes des activités commerciales est d'une importance décisive, en particulier pour ce qui est de l'accès à des voies de recours utiles.

69. Pour permettre un renforcement général des capacités et pouvoir recueillir les enseignements tirés par les différents acteurs, il faut une meilleure gestion des connaissances. Il n'existe pas à l'heure actuelle de recueil mondial d'informations sur les modalités des atteintes aux droits de l'homme découlant des activités des entreprises et sur les réponses apportées par les États et les entreprises elles-mêmes, ainsi que d'autres parties prenantes, pour y remédier.

70. La mise en place d'une base de données mondiale pourrait faciliter la tenue d'un registre sur l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises commerciales, ainsi que par les autres parties prenantes, y compris l'enregistrement d'informations sur les initiatives et procédures utilisées par les États, sur les politiques et pratiques des entreprises et sur l'utilisation de mécanismes de responsabilisation pour les parties prenantes affectées.

71. Avec la mise en place d'un recueil mondial d'informations sur les droits de l'homme et les entreprises dans le cadre de l'ONU, en collaboration avec des partenaires extérieurs pour les phases de conception et de collecte et gestion de l'information, toutes les parties prenantes auraient un meilleur accès à une information complète, ce qui permettrait de promouvoir la diffusion et l'application des Principes directeurs et d'avoir un suivi systématique des difficultés rencontrées et des enseignements tirés. Les informations recueillies dans le cadre de l'Examen périodique universel, ainsi que par les organes

conventionnels et les procédures spéciales, pourraient également figurer dans cette base de données.

72. Il y aurait lieu également d'utiliser les plates-formes existantes, comme le portail de l'ONU pour les praticiens sur les approches de la programmation fondées sur les droits de l'homme, ainsi que le forum de discussion en ligne du réseau consacré aux politiques en matière de droits de l'homme, HuriTALK. La prise en compte de la question des droits de l'homme et des entreprises peut contribuer à la fois à faire connaître les Principes directeurs et à constituer un recueil des enseignements tirés et des pratiques suivies pour promouvoir leur application.

73. En ce qui concerne la pratique des entreprises, le Pacte mondial constitue une plate-forme permettant d'échanger des connaissances sur l'application des engagements pris par les membres. Par l'entremise de son Groupe de travail sur les droits de l'homme, le Pacte mondial devrait encourager les entreprises adhérentes à faire part des enseignements qu'elles ont tirés de l'application du principe de responsabilité sociale de respecter les droits de l'homme.

74. Le renforcement des capacités représente un défi – à la fois interne et externe – qui est immense, et ne saurait être confié à une seule entité ou même plusieurs dans le cadre du seul système des Nations Unies. Renforcer les capacités à l'échelle requise nécessitera la participation et le soutien de parties prenantes extérieures aux Nations Unies, ainsi qu'une étude minutieuse des besoins en ressources. On pourrait s'inspirer de l'expérience acquise dans le cadre d'autres actions mondiales exigeant des interventions à grande échelle, par exemple dans le domaine du VIH/sida et de l'amélioration de l'accès aux vaccinations, interventions dans lesquelles l'ONU a conclu des partenariats avec toutes les parties prenantes, y compris celles venues du secteur privé, pour mettre en place des capacités et un financement importants qui permettent des interventions à grande échelle. On pourrait s'inspirer d'un modèle analogue de partenariat public-privé pour élaborer une réponse stratégique du système des Nations Unies visant à renforcer les capacités dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, sous réserve de la mise en place des garanties de rigueur nécessaires afin d'assurer l'intégrité du système.

VI. Aligner les politiques et procédures de l'ONU sur les Principes directeurs

75. Les Principes directeurs devraient s'appliquer aux politiques et procédures de l'ONU, et être effectivement mis en œuvre, comme dans le cas de toute autre organisation qui effectue des transactions commerciales ou s'engage dans des partenariats avec des entreprises commerciales.

76. Se conformer aux Principes directeurs sur le plan interne signifie, pour le système des Nations Unies, assumer la responsabilité de ne pas causer d'atteintes aux droits de l'homme ou y contribuer, ou de ne pas être impliqué dans de telles atteintes dans le cadre de ses relations avec des entreprises commerciales. Cela peut également renforcer la crédibilité de l'Organisation dans son action pour promouvoir la diffusion et l'application des Principes directeurs par les autres.

77. L'un des éléments clefs des Principes directeurs est l'obligation de diligence pour prévenir les risques d'atteinte aux droits de l'homme résultant d'activités commerciales et pour y remédier. Cela implique l'existence de processus permettant de détecter les conséquences négatives potentielles ou réelles sur les droits de l'homme qui sont directement liées aux opérations, aux produits et aux services des entreprises ayant des relations commerciales avec l'Organisation et d'y remédier. Exercer une diligence raisonnable est aussi un moyen de gérer les risques courus par l'Organisation, en particulier

les risques que feraient peser sur sa réputation des liens potentiels avec des atteintes aux droits de l'homme, quelles qu'elles soient.

78. La question de la responsabilité de l'Organisation elle-même, notamment eu égard aux droits de l'homme, est à l'ordre du jour de l'ONU depuis 2003, année où a été menée une étude sur l'application des principes du Pacte mondial dans les politiques internes²². À la suite de cette étude, un processus a été déclenché visant à faire de l'ONU un modèle d'organisation citoyenne responsable, comme le préconise le Pacte mondial²³. Il convient toutefois de redoubler d'efforts, surtout pour intégrer les considérations relatives aux droits de l'homme dans les relations de l'Organisation avec les entreprises commerciales.

79. Il y a peut-être aussi des enseignements à tirer concernant l'obligation de diligence vue sous l'angle de la question des entreprises et des droits de l'homme en se fondant sur l'expérience acquise avec l'application de la politique d'obligation de diligence en matière de droits de l'homme dans le contexte de l'appui que l'ONU fournit à des forces de sécurité ne relevant pas d'elle, politique élaborée sous la direction du HCDH et du Département des opérations de maintien de la paix et entérinée par le Secrétaire général.

A. Gestion de l'investissement

80. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies s'est engagée à intégrer les 10 principes du Pacte mondial dans ses activités²⁴ et elle adhère aux Principes pour l'investissement responsable de l'ONU²⁵. Toutefois, le plan d'action actuel de la Caisse pour le développement durable ne mentionne pas les principes relatifs aux droits de l'homme, et sa politique de gestion globale des risques ne prend pas en compte les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance²⁶.

81. Un groupe de grands investisseurs internationaux ayant adhéré aux Principes pour l'investissement responsable a déclaré que les Principes directeurs constituaient un outil utile pour «analyser la manière dont les sociétés tiennent compte des risques relatifs aux droits de l'homme» et «permettent d'avoir un critère de référence crédible pour mesurer les efforts des sociétés, ce qui n'était pas possible jusqu'à ce jour»²⁷. S'aligner sur les Principes directeurs sera par conséquent un moyen de gérer les risques liés aux droits de l'homme et de répondre aux aspirations croissantes tendant à ce que les investissements effectués au nom de l'ONU soient fondés sur l'exercice approprié d'une diligence raisonnable à l'égard des droits de l'homme.

B. Achats

82. L'Organisation s'est employée à renforcer l'obligation de rendre des comptes incombant au système des Nations Unies et à assurer l'efficacité et la transparence des pratiques d'achat, mais elle doit également veiller à ce que ces mêmes pratiques n'entraînent aucune atteinte aux droits de l'homme.

²² *The Right Road, A Report to the Under-Secretary-General for Management on the Global Compact and the Practice of the Administration in the United Nations*, New York, février 2004.

²³ Voir www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/un_business_partnerships/Internalization_Overview_Feb2006.pdf.

²⁴ Voir www.unjspf.org/UNJSPF_Web/pdf/Agenda_21.pdf.

²⁵ Voir www.unpri.org.

²⁶ Voir www.unjspf.org/UNJSPF_Web/pdf/1011120_POLICYF-.pdf.

²⁷ Voir www.unpri.org/collaborations/2011-05-20_Investor_statement_Guiding_Principles.pdf.

83. La Division des achats s'est efforcée d'incorporer la notion de durabilité dans les procédures d'achat, en faisant notamment connaître les principes du Pacte mondial et en adoptant le Code de conduite à l'intention des fournisseurs des Nations Unies qui a un caractère non contraignant. Le Code énonce les normes minimales que sont censés respecter les vendeurs lorsqu'ils effectuent des transactions avec l'ONU, à savoir notamment respecter et soutenir les droits de l'homme et ne pas se rendre complices de violations de ces droits²⁸.

84. Réviser le Code de conduite des fournisseurs afin de le rendre conforme aux Principes directeurs permettrait de préciser que si les fournisseurs sont censés respecter les droits de l'homme, cela signifie qu'ils ont une obligation de diligence en la matière et devront réparer toute atteinte à ces droits. La même remarque vaut pour les contrats émanant du Bureau des affaires juridiques pour la fourniture de biens et de services à l'ONU, contrats qui contiennent actuellement des références qui sont limitées au travail des enfants, aux mines antipersonnel et à l'exploitation sexuelle.

85. Dans le cadre de l'initiative de l'ONU pour une politique d'achat responsable ou durable, un guide a été élaboré pour les acheteurs des organisations du système des Nations Unies²⁹. Il y a encore des possibilités pour que la gestion des risques liés aux droits de l'homme soit intégrée dans les procédures de passation des marchés et que des procédures appropriées pour parer à tout risque éventuel soient recensées. L'harmonisation avec les Principes directeurs est également nécessaire lorsqu'il s'agit d'appliquer le cadre pour la durabilité environnementale et sociale adopté récemment par le Groupe de gestion de l'environnement, cadre qui mentionne les Principes directeurs comme étant un document fondateur pour la durabilité sociale³⁰.

86. Il y a lieu également de faire figurer une mention de la responsabilité sociale des entreprises de respecter les droits de l'homme sur le Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies, site Web qui leur est destiné, et de la mentionner dans le formulaire d'inscription des vendeurs potentiels via le portail, ainsi qu'au cours des réunions d'information sur le Pacte mondial qui ont lieu régulièrement lors des séminaires organisés par la Division des achats.

87. Comme c'est le cas pour beaucoup de grandes organisations, vérifier le comportement de tous les fournisseurs peut s'avérer impossible. L'Organisation devrait néanmoins s'employer à identifier les domaines où le risque d'atteinte aux droits de l'homme est le plus sérieux et leur appliquer en priorité l'obligation de diligence. Il est capital que des mesures soient prises pour lancer ce processus sans plus attendre.

C. Partenariats

88. On a vu se multiplier rapidement ces dernières années le nombre et le type des partenariats conclus avec des entreprises dans l'ensemble du système des Nations Unies. Cela augmente les possibilités de promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, mais également le risque d'avoir des liens avec des acteurs dont les activités pourraient nuire à la jouissance des droits de l'homme.

89. Dans le cadre de l'action coordonnée par le Pacte mondial pour promouvoir une plus grande cohérence dans les partenariats des Nations Unies avec les entreprises, des directives sur la coopération entre l'ONU et le secteur privé ont été élaborées afin que les

²⁸ Voir www.un.org/depts/ptd/pdf/conduct_french.pdf.

²⁹ PNUE, *Buying For a Better World*, 2011. Peut être consulté en ligne sur www.un.org/Publications/sp/BFABW_FINAL_web.pdf.

³⁰ Voir www.unemg.org/Portals/27/Documents/IMG/Safeguards/launch/SustainabilityFINALweb-.pdf.

partenariats soient plus efficaces tout en garantissant l'intégrité et l'indépendance de l'Organisation³¹. Les directives en question énoncent des principes relatifs aux droits de l'homme, selon lesquels les Nations Unies ne feront pas de transactions avec des entités du secteur privé qui se font «les complices de violations des droits de l'homme», mais elles devraient maintenant être mises à jour afin d'être pleinement alignées sur Principes directeurs. Les entités prises individuellement, à différents niveaux, ont également leur propre politique de partenariat avec des acteurs du secteur privé, et certaines ont intégré ou envisagent d'intégrer les Principes directeurs³².

90. Dans son plan d'action quinquennal annoncé le 25 janvier 2012, le Secrétaire général a annoncé une augmentation des partenariats porteurs de changement avec le secteur privé et la création d'un nouveau mécanisme de partenariat intégrant le Bureau des Nations Unies pour les partenariats. À ce propos, il importe que des mesures soient prises pour que cette conception des partenariats soit compatible avec les priorités fondamentales des Nations Unies, notamment en alignant les politiques de ce mécanisme sur les Principes directeurs et l'obligation pour les entreprises de respecter les droits de l'homme.

91. Le réseau de points de contact pour le secteur privé est une plate-forme importante pour intégrer les Principes directeurs en tant que normes fondamentales à prendre en compte dans les politiques de partenariat de l'ONU, dans les processus de sélection et la gestion des relations avec le secteur privé. Le forum annuel du secteur privé réuni par le Secrétaire général offre l'occasion de mieux faire connaître les Principes directeurs auprès des dirigeants d'entreprises et des responsables des politiques publiques. Enfin, il existe un portail en ligne sur les partenariats de l'ONU avec les entreprises qui facilite l'établissement de partenariats avec le secteur privé et qui devrait mentionner les Principes directeurs ainsi que l'obligation de respecter les droits de l'homme comme étant la norme minimale censée régir le comportement des entreprises.

VII. Conclusions et recommandations

92. **Les préoccupations des Nations Unies concernant les droits de l'homme et les entreprises et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devraient faire partie intégrante de l'action menée à l'échelle mondiale pour combler les déficits actuels de gouvernance et garantir la protection et le respect des droits de l'homme dans le cadre des activités économiques. Les entités et mécanismes du système des Nations Unies travaillent déjà dans ce sens, mais, vu son ampleur et sa complexité, la question exige un effort stratégique coordonné du système des Nations Unies dans son ensemble.**

93. **Pour obtenir une coordination et une cohérence à l'échelle du système, il faudrait ancrer les préoccupations relatives aux droits de l'homme et aux entreprises, et en particulier les Principes directeurs, dans l'ensemble du système des Nations Unies au niveau des politiques stratégiques. Dans cette optique, la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a été priée de prendre les mesures appropriées pour promouvoir et soutenir l'ancrage et l'intégration des Principes directeurs dans le système des Nations Unies, en coopération avec les secrétariats membres du Conseil des chefs de secrétariat et avec les mécanismes de coordination du système, notamment par l'entremise du mécanisme d'intégration des droits de l'homme et des autres entités importantes identifiées dans le présent rapport.**

³¹ Peut être consulté en ligne sur http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.1_news_archives/2009_11_23/un_business_guidelines.pdf.

³² On citera par exemple, la politique interne du HCDH sur les partenariats avec le secteur privé.

94. Les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies devraient ouvrir la voie, avec la collaboration du HCDH le cas échéant, et assurer la coordination des activités relatives aux droits de l'homme et aux entreprises et l'intégration des Principes directeurs dans les activités de planification et de sensibilisation au niveau national. Il serait très utile, pour la promotion du programme relatif aux droits de l'homme et aux entreprises et des Principes directeurs, que des efforts conjoints soient engagés pour obtenir la participation des institutions nationales de défense des droits de l'homme et des réseaux locaux du Pacte mondial.

95. Il conviendrait de renforcer les actions en cours dans le domaine de la normalisation, de la sensibilisation et de la collaboration avec les parties prenantes intéressées, et les préoccupations relatives aux droits de l'homme et aux entreprises ainsi que les Principes directeurs devraient être davantage intégrés dans tous les éléments du système des Nations Unies, comme cela a été indiqué dans le présent rapport et selon des modalités compatibles avec leurs mandats respectifs.

96. Les fonctions consistant à fournir des orientations et des éclaircissements uniformes sur les questions portant sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cadre du système des Nations Unies devraient être confiées officiellement au HCDH en qualité de centre de coordination, en collaboration avec le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Cela permettrait de regrouper les moyens disponibles pour soutenir le renforcement des capacités et le travail de coordination.

97. Pour remédier au déficit considérable de capacités pour traiter la question des droits de l'homme et des entreprises, il faudrait que le système des Nations Unies soutienne le renforcement des capacités des acteurs concernés.

98. Il faudrait que la question des droits de l'homme et des entreprises et les Principes directeurs soient intégrés au renforcement des capacités en faveur du personnel des Nations Unies s'il y a lieu. Des modules et du matériel de formation devraient être élaborés à cet effet, en toute conformité avec les Principes directeurs, et intégrés dans les programmes d'apprentissage et de qualification destinés au personnel en général et aux cadres dirigeants, y compris les programmes dispensés par le Groupe des Nations Unies pour le développement.

99. Le système des Nations Unies devrait non seulement répondre aux besoins internes en capacités, mais aussi soutenir les initiatives de renforcement des capacités en faveur des organismes gouvernementaux, des entreprises privées, notamment les petites et moyennes entreprises et leurs organismes et réseaux représentatifs, des institutions nationales des droits de l'homme, des organisations non gouvernementales, des syndicats, des défenseurs des droits de l'homme actifs dans le contexte des transactions commerciales, et d'autres parties prenantes, spécialement en faveur des particuliers et des groupes qui sont particulièrement vulnérables face aux conséquences néfastes des activités des entreprises.

100. Étudier la mise en place d'une base de données mondiale pour suivre l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises ainsi que leur application par d'autres parties prenantes, et étudier les possibilités d'utiliser les plates-formes existantes, contribueraient de manière non négligeable à favoriser l'échange et la gestion des connaissances sur les droits de l'homme et les entreprises.

101. Vu l'ampleur de la tâche que représente le renforcement des capacités et les ressources nécessaires pour y faire face, il faudrait étudier la possibilité de constituer un fonds mondial sur les droits de l'homme et les entreprises rattaché à l'ONU, avec la collaboration des diverses parties prenantes. Ce fonds aurait pour premier objectif,

à l'intérieur comme à l'extérieur du système des Nations Unies, de renforcer la capacité des parties prenantes qui s'attachent à faire progresser l'application des Principes directeurs³³.

102. Pour montrer l'exemple, il faudrait que le système des Nations Unies applique les Principes directeurs dans ses politiques et procédures internes, principes fondés sur l'obligation de ne pas provoquer d'atteintes aux droits de l'homme, ou ne pas y contribuer, ou de ne pas y être associé par le biais de relations avec des entités commerciales. Cela implique en particulier que soient mises en place des procédures de diligence raisonnable afin de détecter les atteintes potentielles ou réelles aux droits de l'homme liées aux opérations, aux produits ou aux services des partenaires commerciaux des Nations Unies, et d'y remédier.

103. Plus précisément, les méthodes utilisées par l'Organisation pour la gestion de l'investissement, les achats et les partenariats avec le secteur privé devraient être alignées sur les Principes directeurs.

104. Comme il est indiqué dans les Principes directeurs, les États devraient encourager les institutions multinationales dont ils sont membres à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises dans le cadre de leurs mandats et capacités respectifs. Cela devrait s'appliquer au système des Nations Unies dans son ensemble.

³³ Voir www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie-special-mandate-follow-up-11-feb.2011.pdf.