



Assemblée générale

Distr. générale
24 avril 2017
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Trente-cinquième session

6-23 juin 2017

Point 3 de l'ordre du jour

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

Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Note du Secrétariat

Le présent rapport est consacré à l'examen des difficultés que les petites et moyennes entreprises rencontrent et aux possibilités qui leur sont offertes pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il met en lumière le rôle de ces entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et leur incidence sur les droits de l'homme, ainsi que le rôle des États, des associations professionnelles et des organisations internationales dans l'appui indispensable qu'ils peuvent leur apporter pour mettre en œuvre les Principes directeurs. Le présent rapport a pour but de servir de base aux discussions concernant la façon dont ces entreprises peuvent intensifier la mise en œuvre des Principes directeurs.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
A. Contexte, buts et aperçu général	3
B. Principales caractéristiques des petites et moyennes entreprises	3
C. Responsabilités des petites et moyennes entreprises vis-à-vis des droits de l’homme	6
II. Mise en œuvre des Principes directeurs par les petites et moyennes entreprises	8
A. Possibilités pour les petites et moyennes entreprises	8
B. Les petites et moyennes entreprises dans les chaînes d’approvisionnement.....	11
C. Appui des États aux petites et moyennes entreprises	13
D. Le rôle des syndicats.....	16
E. Le rôle des associations et des initiatives d’entreprises	16
F. Le rôle des organisations internationales	17
III. Conclusions et recommandations	19
A. Conclusions	19
B. Recommandations.....	21

I. Introduction

A. Contexte, buts et aperçu général

1. Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises examine l'importance pour les petites et moyennes entreprises de mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, avec un accent particulier sur les possibilités d'y parvenir et les difficultés rencontrées.

2. Le présent rapport s'inscrit dans le cadre d'un effort plus large mené par le Groupe de travail pour promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs et clarifier et préciser leurs répercussions pratiques. Le but est de faire une première évaluation d'un sujet important mais complexe afin d'alimenter les discussions entre les parties prenantes concernant des moyens plus précis et mieux ciblés d'appuyer et de renforcer la capacité des petites et moyennes entreprises à exercer leurs responsabilités à mettre en œuvre des Principes directeurs.

3. La section I est consacrée à une présentation des aspects contextuels tels que la définition des petites et moyennes entreprises, l'environnement économique mondial dans lequel elles opèrent et leurs responsabilités en ce qui concerne les droits de l'homme. La section II donne un aperçu des outils et des orientations existants et présente diverses initiatives de renforcement de capacités. Elle passe également en revue les rôles des acteurs concernés, notamment des initiatives et associations d'entreprises, des syndicats, des organisations internationales et des gouvernements, et donne des exemples de bonnes pratiques. Enfin, on trouvera à la section III des conclusions et recommandations concernant la façon de renforcer le rôle que ces entreprises peuvent jouer pour prévenir et combattre les incidences négatives sur les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs.

B. Principales caractéristiques des petites et moyennes entreprises

4. Les limites entre petites, moyennes et grandes entreprises sont floues et varient d'un pays à l'autre. Il n'existe pas de dénomination conventionnelle des entreprises : certains pays font une distinction entre entreprises petites et moyennes et introduisent même le concept de microentreprise, alors que d'autres ne le font pas. Toutefois, certaines variables clés telles que la taille, le statut juridique, le secteur d'activités, les ressources, le nombre d'employés, le chiffre d'affaires, les investissements et les bilans comptables sont prises en compte dans la plupart des définitions. Les petites et moyennes entreprises sont le plus souvent définies comme des entreprises employant moins de 250 personnes¹.

5. Cette variété démontre combien il est difficile d'interagir de manière cohérente avec des acteurs économiques aussi diversifiés. Si l'on excepte certaines définitions, les facteurs qui divisent ces entreprises (géographie, secteur d'activité, cadre de fonctionnement, niveau de développement ou encore gouvernance) sont plus nombreux que ceux qui les rassemblent. Il est donc illusoire de chercher à identifier une entreprise type ou un modèle d'action en faveur des droits de l'homme pour déterminer les liens entre entreprises et droits de l'homme.

6. Les petites et moyennes entreprises jouent un rôle clef dans l'économie d'un pays. Elles contribuent à la croissance, stimulent l'innovation et la diversification des activités et créent des emplois, ce qui produit des effets bénéfiques sur les moyens de subsistance des individus². L'Organisation internationale du Travail (OIT) a estimé entre 420 et 510 millions

¹ Pour différents exemples de définitions, voire Organisation internationale du Travail, « Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs » (Genève, 2015). Voir également <https://unstats.un.org/unsd/industry/meetings/eg2005/AC105-22.pdf> et <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3123>.

² Voir www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf.

le nombre de petites et moyennes entreprises dans le monde (ce chiffre exclut les nombreuses microentreprises employant moins de 10 personnes). On estime entre 80 % et 95 % la proportion de ces entreprises qui se situe dans des pays à revenu faible et intermédiaire. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), on estime que les petites et moyennes entreprises représentent plus de 95 % de toutes les entreprises³. L'OIT estime par ailleurs que les petites et moyennes entreprises assurent les deux tiers des emplois dans le monde⁴.

7. Il existe de très nombreuses études sur la façon dont les petites et moyennes entreprises contribuent au développement économique et à la création d'emplois, mais selon l'OIT les données concernant la qualité de ces emplois sont insuffisantes. Les informations disponibles laissent penser que les conditions de travail sont généralement moins bonnes que dans les entreprises plus grandes⁵. Dans le même temps, ces entreprises sont souvent des pourvoyeurs d'emplois importants pour les groupes qui sont particulièrement défavorisés socialement et économiquement, tels que les femmes, les personnes âgées et les travailleurs les moins qualifiés.

8. En dépit de la discrimination dont les femmes continuent de faire l'objet dans toutes les régions, on estime que dans les pays émergents les femmes sont partiellement ou intégralement propriétaires d'un tiers des petites et moyennes entreprises formelles⁶. Les contraintes qui sont spécifiques aux femmes, notamment les lois et pratiques discriminatoires qui limitent l'exercice de leurs droits économiques et de leur capacité juridique, contribuent au fait qu'une proportion plus élevée de petites et moyennes entreprises dirigées par des femmes ne sont pas enregistrées officiellement⁷.

9. L'OIT estime qu'un nombre significatif de petites et moyennes entreprises dans le monde opèrent dans le cadre de l'économie informelle. Dans certains pays en développement, les entreprises informelles sont plus nombreuses que les entreprises formelles. On estime par exemple qu'en Inde, il y a 17 fois plus d'entreprises informelles non enregistrées que d'entreprises formelles⁸. Le nombre d'entreprises informelles varie sensiblement d'un pays à l'autre, mais l'OIT estime que l'économie informelle représente entre la moitié et les trois quarts de tous les emplois non agricoles dans les pays en développement⁹. Les données pour 47 pays à revenu faible et intermédiaire montrent que les hommes sont généralement plus nombreux que les femmes à travailler dans les entreprises informelles, sauf dans les pays d'Afrique subsaharienne, où le pourcentage de femmes est généralement plus élevé¹⁰.

10. Le grand nombre de petites et moyennes entreprises opérant dans l'économie informelle pose des problèmes spécifiques pour la mise en œuvre des Principes directeurs. L'OIT a expliqué que l'économie informelle englobait à la fois le secteur informel et les emplois informels et qu'elle se définissait comme l'ensemble des activités économiques exercées par les travailleurs et les unités économiques qui n'étaient, en droit et en pratique, couverts par aucun dispositif officiel ou qui ne l'étaient que partiellement¹¹. On a cherché à mettre en évidence les liens qui existent entre économie formelle et économie informelle, notamment en s'appuyant sur l'idée selon laquelle il existe un certain degré d'interaction entre les deux économies. Il existe un lien entre l'économie informelle et un risque accru

³ Voir « Les petites et moyennes entreprises : force locale, action mondiale » (Paris, 2000). Consultable à l'adresse : www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf.

⁴ Voir <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang--en/index.htm>.

⁵ Voir OIT (2005), *Rapport IV : Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, pages vi, 23.

⁶ Voir Société financière internationale, *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries* (Washington, 2011), p. 6.

⁷ Ibid, p. 7.

⁸ Voir OIT, *rapport IV* (note 5), p. 5.

⁹ Voir OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (2013), p. 8. Consultable à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf.

¹⁰ Ibid, p. 15.

¹¹ Voir http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang--en/index.htm.

d'effets néfastes sur les droits de l'homme, l'économie informelle opérant en dehors de tout cadre légal et réglementaire et échappant ainsi plus aisément aux mécanismes de contrôle et de protection sociale relevant des droits de l'homme et du droit du travail. Les travailleurs du secteur informel ne jouissent d'aucune protection légale et sociale attachée à leur emploi et ne sont généralement pas syndiqués, et leurs conditions de travail ne font souvent l'objet d'aucun contrôle de la part des inspections du travail. Les entreprises informelles sont souvent peu visibles et mal structurées et il est par conséquent plus difficile et plus onéreux pour les pouvoirs publics de travailler avec elles afin de faciliter l'application des normes et d'effectuer les contrôles nécessaires.

11. Un des traits caractéristiques importants des petites et moyennes entreprises, qui découle principalement de leur petite taille, réside dans ce qu'on a appelé leur « pauvreté en ressources »¹². Ce terme fait non seulement référence à une pauvreté en ressources financières, mais encore à une pauvreté dans des domaines tels que les connaissances, le savoir-faire et la formation et les qualifications de leur personnel. Des millions d'entreprises de ce type n'ont aucun accès aux services financiers ; entre 45 % et 55 % de celles qui sont officiellement enregistrées n'ont accès ni au crédit ni aux facilités de trésorerie dont elles auraient pourtant besoin, alors qu'elles assurent 45 % des emplois dans les pays en développement¹³. Ce handicap a été aggravé par la crise financière de 2008 et ses conséquences. En raison de cette pauvreté financière, beaucoup d'entreprises s'implantent sur le marché avec un seul produit et sans disposer des moyens financiers qui leur auraient permis de diversifier leur offre, quelles que soient les considérations stratégiques les incitant à agir dans ce sens¹⁴. Par ailleurs, le salaire d'un chef d'entreprise représente une proportion bien plus élevée des recettes que dans le cas d'une entreprise plus importante, de sorte que les ressources disponibles ne lui permettent pas nécessairement de rémunérer des professionnels spécifiquement chargés de veiller à ce que l'entreprise s'acquitte de sa responsabilité en matière de protection des droits de l'homme.

12. En raison du manque de capitaux financiers, les petites et moyennes entreprises recourent de plus en plus largement au capital humain, qui est une pièce maîtresse de leur réussite. Malgré cela, elles pâtissent fréquemment d'une mauvaise planification de leurs ressources humaines, de l'absence de fonctions de direction spécialisées, d'une forte rotation de leurs effectifs, d'une faible productivité, de difficultés pour recruter un personnel qualifié et de l'incapacité de tester et former les employés à l'avance. Dans les pays développés comme dans les pays en développement, elles souffrent également, en particulier, des contraintes bureaucratiques et réglementaires, alors que la réduction des coûts et des dépenses représente leur principal souhait. Enfin, elles n'ont pas nécessairement les moyens de s'attacher les services de spécialistes de la comptabilité ou autres dont les nouvelles entreprises peuvent avoir besoin¹⁵.

13. En novembre 2016, l'Organisation internationale des employeurs et l'OIT ont établi un rapport dans lequel elles ont présenté les résultats de leur enquête conjointe consacrée aux petites et moyennes entreprises et aux droits de l'homme¹⁶. Elles ont constaté que les difficultés les plus fréquemment citées étaient, d'abord, le manque de ressources (46 % des répondants), puis les incertitudes entourant les responsabilités qui leur incombaient au regard des obligations légales (36 %), la mauvaise application de la législation nationale (36 %), la difficulté à travailler lorsque les normes économiques, écologiques et sociales fondamentales ne faisaient pas partie de la législation nationale (31 %) et, enfin, la difficulté à traduire des engagements de portée générale dans les procédures opérationnelles pertinentes (29 %).

¹² J. Welsh et J. White, « A Small Business Is Not a Little Big Business », *Harvard Business Review*, (juillet 1981). Consultable à l'adresse : <https://hbr.org/1981/07/a-small-business-is-not-a-little-big-business>.

¹³ Voir Partenariat mondial pour l'inclusion financière, « Report to the Leaders » (2011), p. 4. Consultable à l'adresse : www.oecd.org/g20/summits/cannes/Global%20Partnership%20for%20Financial%20Inclusion%20Report%20to%20Leaders.pdf.

¹⁴ D. J. Storey, *Entrepreneurship and the New Firm* (Londres, 1982).

¹⁵ Voir « A Small Business Is Not a Little Big Business » (note 12).

¹⁶ Consultable à l'adresse : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

14. Les ressources limitées des petites et moyennes entreprises, les difficultés qu'elles rencontrent pour les identifier et le fait qu'elles sont, pour la plupart, informelles, ont conduit certains chefs d'entreprise et universitaires à affirmer que les réglementations concernant la responsabilité sociale des entreprises et, en conséquence, les droits de l'homme, produisaient l'effet inverse de celui escompté¹⁷, particulièrement en raison du surcroît bureaucratique qui détournerait des ressources autrement susceptibles d'être utilisées pour améliorer les comportements des entreprises¹⁸. Il existe toutefois de bonnes raisons de penser le contraire, à en juger par la façon dont les entreprises se comportent vis-à-vis des réglementations, notamment de celles qui portent sur la durabilité environnementale, la lutte contre la corruption, la lutte contre la traite des êtres humains, la santé et la sécurité. Les enseignements tirés de la façon dont les petites et moyennes entreprises mettent en œuvre ces normes peuvent être très utiles pour l'application des Principes directeurs.

C. Responsabilités des petites et moyennes entreprises vis-à-vis des droits de l'homme

15. Selon le Principe directeur 14, « La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure. Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les droits de l'homme ».

16. En d'autres termes, toutes les entreprises, qu'elles soient petites ou moyennes ou encore de grandes entreprises multinationales, sont censées faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (conformément aux explications fournies dans les Principes directeurs 17 à 21), pour éviter d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, et de remédier à ces incidences lorsqu'elles se produisent.

17. Les petites et moyennes entreprises n'ont pas les mêmes capacités que les sociétés transnationales et leurs procédures sont moins formelles, mais leur incidence sur les droits de l'homme peut être aussi importante que celle de ces dernières. Dans le même temps, les mesures nécessaires pour prévenir les incidences sur les droits de l'homme et y remédier pourraient être moins complexes pour une petite entreprise que pour une grande société transnationale. Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), les approches nécessaires pour intégrer le respect des droits de l'homme aux activités d'une petite entreprise peuvent souvent refléter la complexité moindre de ses activités. Cependant, la taille d'une entreprise n'est jamais le seul facteur à prendre en considération pour déterminer la nature et l'ampleur des processus qu'elle doit engager pour gérer ses risques en matière de droits de l'homme. La gravité de son incidence réelle ou potentielle sur les droits de l'homme constituera en effet le facteur le plus important. Par exemple, une entreprise de moins de 10 employés qui vend des minéraux ou des métaux provenant d'une région théâtre de conflits et de violations des droits de l'homme en liaison avec l'extraction minière présente un profil de risque très élevé du point de vue des droits de l'homme. Les politiques et les processus qu'elle engagera pour ne pas être impliquée dans ces violations devront être proportionnels à ce niveau de risque¹⁹.

¹⁷ Voir Baden, Harwood et Woodward, « The effect of buyer pressure on suppliers in SMEs to demonstrate CSR practices: An added incentive or counterproductive? » *European Management Journal*, n° 27, p. 429 ; et Yves Fassin, « SMEs and the fallacy of formalizing CSR » *Business Ethics: A European Review*, Vol. 17, n° 4, p. 364.

¹⁸ Voir Commission européenne, « Opportunity and Responsibility: How to help more small businesses to integrate social and environmental issues into what they do » (« Chances et responsabilité : comment inciter un plus grand nombre de petites entreprises à intégrer les questions sociales et environnementales dans leur activité ») (2007), p. 4. Consultable à l'adresse : www.een-portugal.pt/info/RSO/Documents/Opportunity%20and%20Responsibility.pdf.

¹⁹ Voir HCDH, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide* (New York and Geneva, 2012), p. 20. Consultable à l'adresse : www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf.

18. Les petites et moyennes entreprises peuvent prendre des mesures simples pour respecter les droits de l'homme, et les Principes directeurs tracent la voie qu'il convient de suivre. En premier lieu, elles sont censées identifier et évaluer les incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits de l'homme auxquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités soit par suite de leurs relations commerciales. Elles devraient évaluer leur incidence sur les droits de l'homme en s'appuyant sur les Principes directeurs, notamment sur le pilier 2 (Principes 16 à 22). Elles devront peut-être, pour ce faire, consulter directement les acteurs potentiellement touchés et faire appel à des ressources et à un savoir-faire externes dans le domaine des droits de l'homme. Elles devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact et prendre les mesures qui s'imposent afin d'atténuer et prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme (Principe 19), contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises (Principe 20) et être prêtes à communiquer l'information en externe pour rendre compte de la façon dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme et faire connaître officiellement la manière dont elles y font face, en particulier dans les cas où leurs activités présentent des risques d'incidences graves sur les droits de l'homme (Principe 21). Lorsque les entreprises déterminent qu'elles ont eu des incidences négatives, ou y ont contribué, elles devraient prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre (Principe 22), notamment via des mécanismes de réclamation internes, sectoriels ou multipartites (principes 29 à 31), en se fondant sur les critères d'efficacité énoncés dans les Principes directeurs en ce qui concerne les mécanismes de réclamation non judiciaires²⁰.

19. Il y a longtemps que les petites et moyennes entreprises participent aux débats, initiatives et activités concernant la responsabilité sociale des entreprises. Par exemple, un rapport de 2002²¹ constate que la moitié d'entre elles avaient pris part à des activités externes socialement responsables, dont certaines concernaient le respect des normes relatives aux droits de l'homme. Cependant, les petites et moyennes entreprises n'ont joué aucun rôle visible dans le processus qui a conduit à la publication des Principes directeurs en 2011. Cela n'a sans doute rien de surprenant, puisque les efforts internationaux entrepris pour élaborer des règles relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ont principalement porté sur les sociétés transnationales. On peut citer, à titre d'exemple, la tentative infructueuse visant à mettre au point un code de conduite des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, la Déclaration de principe tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2).

20. Le faible niveau de participation des petites et moyennes entreprises aux discussions internationales consacrées à la question n'est pas dû uniquement au fait que ces discussions ont porté principalement sur les sociétés transnationales. Il traduit également le fait que, dans la plupart des juridictions, les départements et organismes publics chargés d'élaborer les politiques et les réglementations spécifiquement orientées vers ces entreprises sont mal informés des normes internationales relatives aux droits de l'homme ou les considèrent comme inapplicables aux petites entreprises.

²⁰ Conformément au Principe 31, afin que leur efficacité et leur crédibilité soient assurées, les mécanismes de réclamation non judiciaires devraient être légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, compatibles avec les droits, une source d'apprentissage permanent et fondés sur la participation et le dialogue.

²¹ Voir Commission européenne, *European SMEs and social and environmental responsibility* (2002), p. 7. Disponible à l'adresse <http://bookshop.europa.eu/en/european-smes-and-social-and-environmental-responsibility-pbNB1401004/>.

II. Mise en œuvre des Principes directeurs par les petites et moyennes entreprises

A. Possibilités pour les petites et moyennes entreprises

1. Avantages comparatifs des petites et moyennes entreprises

21. Les petites et moyennes entreprises exigent davantage de main-d'œuvre que les grandes entreprises et leur capacité à absorber la main-d'œuvre (notamment non qualifiée) est souvent plus importante²², et elles peuvent ainsi aider les familles et les communautés à sortir de la pauvreté. Les petites entreprises sont généralement créées et contrôlées au niveau local. Elles peuvent donc renforcer le rôle de la famille élargie ainsi que d'autres systèmes sociaux et traditions culturelles. On a constaté que les entreprises familiales en particulier se caractérisaient par leur fort attachement à des considérations éthiques et philanthropiques²³, ce qui pourrait servir de base à une stratégie plus large en faveur du respect des droits de l'homme. Certaines études ont estimé que la taille de l'entreprise avait un effet positif sur son comportement responsable²⁴, tandis que d'autres²⁵ ont contesté cette théorie ou mis en avant la « relation en U » entre la taille et le comportement des entreprises²⁶.

22. Certains aspects propres aux petites et moyennes entreprises peuvent aboutir à des résultats favorables aux droits de l'homme. Par exemple, les petites entreprises jouent un rôle important sur le plan socioéconomique en général, et leur développement et leur croissance peuvent également venir à bout de l'exclusion sociale et économique. Souvent profondément intégrées dans la communauté, ces entreprises sont susceptibles d'avoir une bien meilleure compréhension de la situation politique et culturelle locale et d'avoir des liens plus importants avec la société civile²⁷ ce qui peut, en retour, renforcer leurs pratiques socialement responsables²⁸. Elles peuvent également jouer un rôle pionnier dans la lutte contre la discrimination²⁹ et offrir à des groupes qui ont toujours été exclus des grandes entreprises dans certains États (par exemple, les femmes et les minorités ethniques) la possibilité d'entrer dans la vie active. Pour ces catégories de personnes, la possibilité d'exercer une activité indépendante et de diriger une petite entreprise peut être un moyen de participer à la vie économique. En Afrique du Sud, les petites et moyennes entreprises ont joué un rôle essentiel dans l'accès des non-blancs à la création d'entreprises, sachant que ces derniers avaient de tout temps été empêchés d'avoir leurs propres entreprises³⁰.

23. Les petites et moyennes entreprises sont plus souples que les grandes entreprises, ce qui leur permet de mieux s'adapter aux changements et aux tensions sociales. La plupart d'entre elles ont des perspectives à plus court terme et des stratégies intuitives et opportunistes, éléments qui font à la fois leur force et leur faiblesse. Groupées en systèmes locaux de production, elles peuvent souvent être plus souples et plus attentives aux besoins

²² Voir H. Rwigema et P. Karungu, « SMME Development in Johannesburg's Southern Metropolitan Local Council: An assessment », *Development Southern Africa*, Vol. 16, Iss. 1 (1999), p. 107 et 111.

²³ Voir Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), « *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries* » (Vienne, 2002) p. ix. Disponible sur : www.unido.org/fileadmin/import/userfiles/puffk/corporatesocialresponsibility.pdf.

²⁴ Voir « Les européennes et les responsabilités sociales et environnementales » (note 21 ci-dessus).

²⁵ Voir « Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs » (note 17 ci-dessus).

²⁶ Voir K. Udayasankar, « Corporate Social Responsibility and Firm Size », *Journal of Business Ethics*, Vol. 83, p. 167 (2008).

²⁷ Voir « Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs » (note 17 ci-dessus), p. 261.

²⁸ Voir Association of Chartered Certified Accountants, « Small business: a global agenda » (2010). Disponible sur www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/pol-afb-sbaga.pdf.

²⁹ Voir Association of Chartered Certified Accountants, « Beyond the Equality Bill: embedding equality and diversity in SMEs » (2010). Disponible sur www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/tech-tp-beb.pdf.

³⁰ Voir « SMME Development » (note 22 ci-dessus), p. 111.

des clients que les grandes entreprises. Elles peuvent mettre en commun leurs ressources et partager les coûts de formation, de recherche et de commercialisation des produits, avec d'autres entreprises de la même taille et du même secteur³¹. Leurs produits, qui font appel à la technologie locale, peuvent être plus adaptés aux besoins des pauvres que les produits des grandes entreprises, élaborés au moyen de technologies étrangères³². Elles peuvent également adapter les nouvelles technologies pour prendre de l'avance sur les grandes entreprises. Leur souplesse peut en outre faciliter leur adaptation aux nouvelles attentes et exigences relatives au respect des droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs. Les petites et moyennes entreprises sont susceptibles de « se rétablir et de s'adapter plus rapidement aux changements », ce qui leur permet d'être mieux placées que les grandes entreprises pour tirer parti du fait que la société et les médias considèrent l'honnêteté, l'intégrité et la capacité de s'excuser comme des qualités sacrées³³.

2. Nécessité de mettre en place des orientations adaptées

24. Le dynamisme qui caractérise les petites et moyennes entreprises peut toutefois limiter leur capacité stratégique, notamment à long terme³⁴. En outre, la part de marché limitée de ces entreprises signifie qu'elles peuvent être fortement tributaires de quelques clients, voire d'un seul client. Ce dynamisme est également responsable de la constante création et dissolution de petites et moyennes entreprises : en 2002, on a estimé à 460 millions le nombre d'adultes concernés par la création d'entreprises partout dans le monde, ce qui pouvait être traduit par la création de 100 millions de nouvelles entreprises³⁵. Cependant, aux Philippines par exemple, pour 10 entreprises nouvelles 7 ont disparu au cours de l'année précédente³⁶. En Europe, la moitié des entreprises créées en 2001 ont cessé leur activité avant 2006³⁷.

25. Bien que les petites et moyennes entreprises soient d'une importance capitale pour la promotion de la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté, en particulier dans les pays en développement³⁸, le risque accru lié à leur fonctionnement signifie qu'un très petit nombre seulement de microentreprises deviennent un jour des petites et moyennes entreprises³⁹, notamment en raison de la réticence de leur propriétaires à poursuivre leur développement.

26. Par conséquent, toute directive relative aux entreprises et aux droits de l'homme, destinée aux petites et moyennes entreprises, doit prendre en considération ce risque. Il convient également de tenir compte de l'évolution constante du public ciblé et du fait que les propriétaires-gestionnaires conscients de l'importance du lien entre entreprise et droits de l'homme seront souvent remplacés par de nouveaux entrepreneurs et leurs nouvelles

³¹ Voir <http://www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf>.

³² Voir « SMME Development » (note 22 ci-dessus), p. 111.

³³ Voir N. Sarbutts, « Can SMEs 'do' CSR? A practitioner's view of the ways small- and medium-sized enterprises are able to manage reputation through corporate social responsibility », *Journal of Communication Management*, Vol. 7 (2003), p. 340 et 346. Disponible sur www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13632540310807476.

³⁴ Voir L. Ettkin, F. Raiszadeh et H. Hunt, « Just-in-time: a timely opportunity for small manufacturers », *Industrial Management* (janvier 1990), p. 16 à 18.

³⁵ Voir P. D. Reynolds *et al.*, « Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report » (Babson College, Ewing Marion Kauffman Foundation, London Business School, 2002). Disponible sur www.esbri.se/gemglobalreport_2002.pdf.

³⁶ Voir D. Kelley, S. Singer et M. Herrington, « *Global Entrepreneurship Monitor: 2015/16 Global Report* » (Entrepreneurship Research Association, 2016). Peut être téléchargé sur le site www.gemconsortium.org/report.

³⁷ Voir H. Schrör, « Business Demography: Employment and Survival » (Eurostat, Statistics in Focus 70/2009), p. 4. Disponible sur <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/statinf/09/KS-SF-09-070-EN.pdf>.

³⁸ Voir C. M. Rogerson, « Growing the SMME Manufacturing Economy of South Africa: Evidence from Gauteng Province », *Journal of Contemporary African Studies*, Vol. 19, Iss. 2 (2001), p. 267 à 291. Disponible sur www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02589000120066498.

³⁹ Voir D. C. Mead et C. Liedholm, « The dynamics of micro and small enterprises in developing countries », *World Development*, Vol. 26, Iss. 1 (1998), p. 61 à 74. Disponible sur <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X97100109>.

entreprises. Il convient par conséquent de privilégier des outils et des solutions collectifs, pour que les nouvelles entreprises qui se créent aient immédiatement accès à un savoir et à des outils communs, prêts à l'emploi.

27. On considère généralement que les petites et moyennes entreprises sont situées tout en bas de l'échelle dans la chaîne d'approvisionnement et de valeur. Cependant, la réalité est plus nuancée. Par exemple, beaucoup de petites et moyennes entreprises se tournent vers l'exportation et l'importation, en particulier dans les pays développés, et certaines procèdent à des investissements directs à l'étranger⁴⁰. Les petites et moyennes entreprises ont des liens au sommet, au milieu et en bas de la chaîne d'approvisionnement et de valeur. Elles sont en fait le nerf qui unit le tissu d'entreprises. Les directives adaptées devraient également rendre compte de cette réalité, sans perdre de vue le rôle joué par d'autres acteurs et parties prenantes.

3. Avantages économiques découlant du respect des droits de l'homme

28. Les entreprises ont tout intérêt à respecter les droits de l'homme, non seulement pour des raisons juridiques et morales, mais également d'un point de vue économique. Lorsqu'elles analysent les marchés potentiels, elles évaluent inévitablement les risques et les possibilités. Or, les droits de l'homme peuvent comporter ces deux aspects à la fois. Le concept et la procédure de diligence raisonnable, y compris les études d'impact environnemental et social, sont des moyens qui permettent de déterminer quelles sont les décisions à prendre et pourquoi elles doivent être prises. Les entreprises qui choisissent les droits de l'homme et la durabilité comme point de départ pour leurs investissements sont beaucoup moins susceptibles de faire l'objet d'une mauvaise publicité ou de voir les investisseurs réagir négativement face à leurs produits et services. Il est donc essentiel pour elles d'allouer le temps et les ressources nécessaires à la question des droits de l'homme et de veiller à ce qu'une formation soit dispensée, en particulier aux dirigeants aussi bien dans leurs pays qu'à l'étranger.

29. En raison de l'essor d'Internet, un nombre sans cesse croissant de petites et moyennes entreprises s'est rapidement trouvé face à la nécessité d'évaluer ses propres raisons d'élaborer un cadre relatif aux droits de l'homme. Les clients peuvent exercer une énorme pression sur les entreprises pour les pousser à modifier leur comportement. Les campagnes ciblées en matière de droits de l'homme peuvent avoir des effets à la fois négatifs et positifs sur les biens et services offerts par les petites et moyennes entreprises et considérablement accroître ou réduire leur part de marché.

30. La Federation of Small Businesses a estimé qu'il était possible de remédier aux préoccupations suscitées par un accroissement de la bureaucratie, en mettant l'accent sur les « avantages économiques » qui découleraient du renforcement des droits de l'homme, de façon à encourager les petites et moyennes entreprises à agir de manière responsable et à s'acquitter de leur obligation de respecter les droits de l'homme⁴¹. La Commission européenne souscrit à cette approche : dans ses directives relatives à la mise en œuvre des Principes directeurs, destinées aux petites et moyennes entreprises, elle explique que l'application effective des Principes directeurs peut accroître les revenus de l'entreprise⁴². De même, dans un rapport sur l'intérêt pour les petites et moyennes entreprises de faire état des mesures prises en faveur des droits de l'homme, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance a évoqué, entre autres, la nécessité d'améliorer les systèmes de gestion et l'intérêt de recenser les points forts et les faiblesses de l'entreprise, en plus du fait que cela

⁴⁰ Voir Edinburgh Group, « Growing the global economy through SMEs » (2013), p. 13. Disponible sur www.conta-conta.ro/miscellaneous/863_miscellaneous_contabilitate_files%20863_.pdf.

⁴¹ Voir Federation of Small Businesses, « *Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner* » (Londres, 2008). Disponible à l'adresse : www.fsb.org.uk/LegacySitePath/policy/assets/CSR%20Dec%202008.pdf.

⁴² Commission européenne, « Mon entreprise et les droits de l'homme : guide des droits de l'homme pour les petites et moyennes entreprises » (2012). À télécharger à l'adresse : https://www.globalcompact-france.org/images/bibliotheque_documentaire/Entreprise_et_Droits_humains_-_PME.pdf.

permet d'attirer, de motiver et de retenir les bons employés⁴³. En outre sur le plan externe, l'entreprise acquiert une meilleure image, peut attirer des fonds, acquiert un avantage concurrentiel et peut jouer un rôle de chef de file⁴⁴. Cependant, l'idée des « avantages économiques » ne suffit pas à elle seule. Premièrement, il peut y avoir des situations dans lesquelles la violation des droits de l'homme peut présenter un avantage économique à court terme, ce qui, bien entendu, ne devrait pas servir à justifier de telles atteintes. Deuxièmement, l'amélioration des résultats n'est pas nécessairement le principal élément de motivation pour inciter les petites et moyennes entreprises à adopter un comportement responsable. Cependant, des données provenant de la responsabilité sociale des entreprises du secteur traditionnel indiquent que le degré de participation aux efforts en faveur du respect des droits de l'homme sera influencé par des facteurs commerciaux, les avantages et les inconvénients étant analysés de la même manière que toute autre décision commerciale⁴⁵.

B. Les petites et moyennes entreprises dans les chaînes d'approvisionnement

31. Les petites et moyennes entreprises jouent un rôle important dans les chaînes mondiales d'approvisionnement et dans le développement économique de presque tous les pays. Les politiques et les stratégies économiques sont souvent axées sur ces entreprises plutôt que sur les sociétés transnationales, compte tenu de leur importance pour la création d'emplois. Dans un rapport de 2013, le Fung Global Institute, la Nanyang Technological University et l'Organisation mondiale du commerce ont noté que le rôle de ces entreprises était important dans les chaînes mondiales d'approvisionnement, tant dans les pays en développement que dans les pays à revenu élevé, et que leur intégration dans les chaînes mondiales de valeur avait été considérée comme une stratégie importante pour le développement économique⁴⁶.

32. Les entreprises transnationales et multinationales ont elles aussi un rôle à jouer dans leurs relations avec les petites et moyennes entreprises au sein des chaînes mondiales d'approvisionnement et dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Par exemple, de nombreuses grandes entreprises possèdent un code de conduite des fournisseurs⁴⁷ que les petites et moyennes entreprises avec lesquelles elles collaborent sont tenues d'appliquer.

33. Les petites et moyennes entreprises ne fonctionnent pas en vase clos, et beaucoup d'entre elles maintiendront leurs relations avec les grandes entreprises qui sont susceptibles de les aider dans leurs activités et dans leurs efforts pour s'acquitter de leurs obligations relatives aux droits de l'homme. De fait, les grandes entreprises sont censées aider leurs petits fournisseurs à respecter les droits de l'homme, dans le cadre de leurs propres procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, afin de prévenir toute incidence négative sur ces droits qui pourrait être directement liée à leurs propres activités, via leurs chaînes d'approvisionnement ou leurs relations commerciales.

34. Dans certains cas, les petites et moyennes entreprises bénéficient d'une formation sur les droits de l'homme et le respect des lois, dans le cadre de programmes de renforcement des capacités, notamment d'initiatives visant à mettre en place un système

⁴³ Voir Initiative mondiale sur les rapports de performance, « Ready to Report?: Introducing sustainability reporting for SMEs » (2014), p. 6. Disponible sur www.globalreporting.org/resourcelibrary/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf.

⁴⁴ Ibid., p. 7.

⁴⁵ Voir P. Castka *et al.*, « How Can SMEs effectively implement the CSR agenda? A UK case study perspective », *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 11, Iss. 3 (2004), p. 140 et 141.

⁴⁶ Voir Fung Global Institute, Nanyang Technological University et Organisation mondiale du commerce, « Global value chains in a changing world » (Genève, 2013). Disponible à l'adresse : www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf.

⁴⁷ Voir par exemple, « Samsung Electronics Supplier Code of Conduct », à l'adresse suivante : www.samsung.com/us/aboutsamsung/for_partners/downloads/samsung-supplier-code-of-conduct-guide-ver-2-1.pdf.

opérationnel de règlement des griefs, à utiliser la technologie pour détecter et éliminer le travail des enfants, à instaurer des horaires de travail raisonnables, à renforcer le contrôle des horaires de travail et d'un juste salaire et à assurer divers programmes de formation et de consultation à l'intention des fournisseurs et des nouveaux employés.

35. Une enquête sur les petites et moyennes entreprises a fait ressortir certaines formes de relations entre petites et moyennes entreprises et grandes entreprises. Il peut s'agir de relations officielles, au sein de la chaîne d'approvisionnement, de relations plus informelles ou de liens généraux. Une grande partie des entreprises ayant répondu à l'enquête (77 %) estimait faire partie d'une chaîne d'approvisionnement, la relation d'approvisionnement la plus importante contribuant pour un quart à la moitié à leur chiffre d'affaires, dans 30 % des cas⁴⁸. Le rôle des petites et moyennes entreprises dans la chaîne d'approvisionnement consistait à mettre à profit leur capacité à offrir un produit ou service de niche que les grandes entreprises n'étaient pas en mesure de fournir elles-mêmes ou qu'elles ne pouvaient pas offrir à un coût aussi bas. Parmi les entreprises qui estimaient faire partie d'une chaîne d'approvisionnement, deux tiers fournissaient un produit ou service normalisé, la moitié un produit ou service sur mesure et une sur cinq, une certaine forme de travaux de recherche et de développement.

36. Presque la moitié des petites et moyennes entreprises entretiennent des relations avec les grandes entreprises en dehors de la chaîne d'approvisionnement, avant tout pour s'assurer une meilleure position sur le marché, mais aussi dans l'espoir d'obtenir de nouveaux marchés. La création de tels réseaux est essentielle pour ces entreprises dans des secteurs dominés par les grandes entreprises qui peuvent les pousser à développer leur capital technique et humain⁴⁹. Dans l'enquête susmentionnée, le quart des petites et moyennes entreprises participait à des partenariats avec de grandes entreprises dans le domaine de la recherche et du développement, tandis que 15 % d'entre elles participaient à des coentreprises plus officielles. Quelque 15 % également étaient conseillées d'une manière ou d'une autre par de grandes entreprises, qui cherchaient à accroître leur productivité au moyen de leur chaîne d'approvisionnement. Les liens que les petites et moyennes entreprises établissent avec les grandes entreprises peuvent leur permettre d'atténuer certains problèmes liés au manque de ressources qui peuvent avoir des répercussions sur la question des droits de l'homme. Les relations existantes dans le cadre des chaînes d'approvisionnement, et une culture de conseils permettent d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre de partenariats entre petites et moyennes entreprises et grandes entreprises, qui peuvent à la fois imposer aux petites et moyennes entreprises des normes fixant les conditions à respecter et contribuer au renforcement des capacités en vue d'améliorer les procédures de diligence raisonnable⁵⁰.

37. Les critères en matière de droits de l'homme peuvent être une condition préalable à tout appel d'offres ou un facteur déterminant pour le choix des fournisseurs. Cette méthode semble fonctionner dans la pratique, du moins dans certains cas, et les pressions exercées sur la chaîne d'approvisionnement ont été estimées plus propices au changement social et environnemental que les règlements locaux⁵¹.

38. Dans la pratique, les clauses contractuelles relatives au « respect des droits de l'homme » soulèvent un certain nombre de questions et de difficultés. Le recours à des mesures officielles entre entreprises pour inciter au respect des Principes directeurs pose un problème fondamental, les contrats d'entreprise types liant les parties immédiates étant susceptibles de ne pas tenir compte de tous les acteurs intervenant dans une longue chaîne d'approvisionnement. Cependant, ce problème concerne principalement les grandes

⁴⁸ D. Jamieson *et al.*, « *Large Businesses and SMEs: Exploring how SMEs interact with large businesses* » (ORC International, 2012). Disponible sur www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34639/12-1196-exploring-how-smes-interact-with-large-businesses.pdf.

⁴⁹ Voir « Small business: a global agenda », p. 22 (note 28 ci-dessus).

⁵⁰ Voir L. Spence, « CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five 'C's of CSR and Small Business Research Agenda 2007 », *Business and Society Review*, Vol. 112, Iss. 4 (décembre 2007), p. 533.

⁵¹ Voir G. Starcher, « Responsible Entrepreneurship: Engaging SMEs in Socially and Environmentally Responsible Practices » (European Bahá'í Business Forum, 2005) p. 23.

entreprises ayant des chaînes d'approvisionnement à multiples niveaux, qui sont tenues, conformément aux Principes directeurs, d'exercer une diligence raisonnable à tous les niveaux, en commençant par les domaines dans lesquels le risque est particulièrement élevé. Pour les entreprises ayant de longues chaînes d'approvisionnement, le recours à des clauses contractuelles peut être un outil efficace de gestion des risques dans l'ensemble de leurs vastes réseaux. Cependant, certaines petites et moyennes entreprises risquent d'éviter simplement ces demandes en proposant leurs produits à d'autres concurrents qui n'ont pas recours à ce type de clauses et qui n'accordent pas la priorité à la protection et la promotion des droits de l'homme dans leur système de valeurs. Les entreprises qui optent pour cette solution peuvent s'assurer un avantage stratégique sur le marché, ces mesures étant susceptibles de réduire les coûts de production. Par conséquent, il est indispensable de créer des conditions égales pour tous au sein d'un secteur donné.

39. À vrai dire, les enseignements tirés sur le terrain montrent également que le fait de conclure un contrat restrictif avec des petites et moyennes entreprises sous-traitantes peut donner lieu, dans certaines circonstances, à des pratiques préjudiciables aux droits de l'homme, les grandes entreprises ayant tendance à externaliser intentionnellement les risques relatifs aux droits de l'homme en les transférant à leurs sous-traitants. Ce problème doit être pris en compte par les grandes entreprises dans leurs propres procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme⁵².

40. Les enseignements tirés de l'expérience acquise sur le terrain indiquent aussi que les grandes entreprises, y compris les sociétés transnationales, doivent redoubler d'efforts en vue de partager avec les petites et moyennes entreprises participant à leur chaîne d'approvisionnement les enseignements tirés en matière de responsabilité sociale et de les aider à les appliquer. Cela ne veut toutefois pas dire que certaines sociétés transnationales n'ont pas accordé une importance croissante à la formation des petites et moyennes entreprises participant à leur chaîne d'approvisionnement, au cours des dernières années. Par exemple, certaines se sont engagées à promouvoir les droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement et ont offert des cours de formation et fourni des orientations à leurs fournisseurs⁵³.

C. Appui des États aux petites et moyennes entreprises

41. Selon les données d'expérience dont dispose le Groupe de travail, les petites et moyennes entreprises souhaitent que les gouvernements leur fournissent des orientations, notamment en ce qui concerne la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme. À cet égard, le rapport susmentionné de l'Organisation internationale des employeurs et de l'OIT a confirmé que les petites et moyennes entreprises indiquaient clairement les formes d'intervention qu'elles attendaient des gouvernements, à savoir des orientations précises (76 %), des lois claires et effectivement appliquées (75 %) et l'interdiction aux entreprises ne respectant pas les droits de l'homme de l'accès aux services publics d'aide (49 %).

42. Le développement des petites et moyennes entreprises est une composante centrale des politiques gouvernementales, qui le favorisent notamment au moyen de subventions, d'aides et d'activités de formation. Dans les pays où le secteur informel est important, les gouvernements peuvent mettre en place un plan systématique visant à assurer la transition des petites et moyennes entreprises de l'économie informelle vers l'économie formelle. Ces outils ainsi que d'autres moyens employés pour favoriser le développement des entreprises et leur fournir un appui offrent aux gouvernements la possibilité de sensibiliser les petites et

⁵² Voir M. Anner, J. Bair et J. Blasi, « Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labour Violations in International Subcontracting Networks », *Comparative Labour Law and Policy Journal* (2013) p. 35. Voir également R. Locke, « The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labour Standards in a Global Economy » (Cambridge University Press, 2013), p. 126.

⁵³ Voir, par exemple : <http://corporate.mcdonalds.com/mcd/sustainability/sourcing/workplaces-human-rights.html> ; www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy ; and www.nestle.com/aboutus/suppliers.

moyennes entreprises aux Principes directeurs et de faire clairement savoir à toutes les entreprises relevant de leur juridiction qu'elles ont l'obligation de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme. Les Principes directeurs peuvent être un objectif central des programmes publics de soutien aux entreprises, notamment en en faisant un élément clef des activités de formation et de renforcement des capacités proposées. Le respect de l'obligation incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme devrait aussi être une condition pour bénéficier des subventions et des aides publiques.

43. Dans les pays qui sont en train d'organiser la transition des activités du secteur informel vers le secteur formel, les programmes visant à officialiser les activités des petites et moyennes entreprises constituent un moyen de sensibiliser une grande partie des entreprises du pays et ainsi de promouvoir la mise en œuvre des Principes directeurs.

44. Pour les gouvernements, il est essentiel de « traduire » les Principes directeurs et les implications de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme en notions qui soient compréhensibles pour les entreprises et qui prennent en considération les enjeux liés aux droits de l'homme dans le pays. Les orientations générales à l'intention des petites et moyennes entreprises, telles que celles émanant de la Commission européenne⁵⁴ et les Principes directeurs eux-mêmes, peuvent constituer des références utiles.

45. Cette tâche nécessitera sans aucun doute de surmonter l'obstacle psychologique traditionnel lié au fait que les petites et moyennes entreprises sont perçues comme des entités tournées vers la croissance économique locale et pour lesquelles la responsabilité sociale n'a que peu ou pas d'importance. Cependant, comme tous les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme contre les atteintes à ces droits dues aux entreprises, il importe de favoriser le respect des droits de l'homme par les petites et moyennes entreprises comme par les autres entreprises, et cela devrait faire partie intégrante de l'approche globale des gouvernements relative à la mise en œuvre des Principes directeurs au niveau national. Le Conseil des droits de l'homme a engagé les gouvernements à élaborer des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁵⁵ et, comme le Groupe de travail l'explique dans les orientations formulées à ce sujet, il faut que ces plans soient élaborés dans le cadre d'un processus sans exclusive associant toutes les parties prenantes⁵⁶. Les petites et moyennes entreprises ne devraient pas être négligées dans ces processus.

46. Un exemple de cette relation dans la pratique est fourni par la loi relative aux formes contemporaines d'esclavage adoptée par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord en 2015⁵⁷. Les principales obligations qui en découlent – suivre et contrôler les opérations et garantir l'absence de traite des personnes et d'esclavage – s'appliquent uniquement aux entreprises ayant un chiffre d'affaires annuel de plus de 36 millions de livres sterling, mais ces entreprises ont aussi des obligations en ce qui concerne leurs chaînes d'approvisionnement. Cela signifie que les petites et moyennes entreprises se verront probablement imposer des prescriptions contractuelles et seront tenues de rendre compte du respect de cette loi dans leurs relations avec de grandes entreprises⁵⁸. En conséquence, les petites et moyennes entreprises devront adopter des pratiques de communication de l'information semblables à celles des grandes entreprises avec lesquelles elles passent des contrats. En outre, de concert avec le reste de la chaîne d'approvisionnement, elles contribueront aux efforts visant à éliminer l'esclavage et la traite des personnes.

⁵⁴ Disponible à l'adresse suivante : http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_fr.

⁵⁵ Voir la résolution 26/22 du Conseil des droits de l'homme.

⁵⁶ Voir Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, « Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights » (2016). Disponible à l'adresse suivante : www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

⁵⁷ Disponible à l'adresse suivante : www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted.

⁵⁸ Voir <http://devant.co.uk/the-modern-slavery-act-2015-a-guide-for-smes>.

47. Parallèlement aux ajustements nécessaires pour appuyer les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre les Principes directeurs, il faudrait accorder une attention particulière à la législation et à la réglementation en vigueur et futures ayant des conséquences sur leurs activités. Il s'agit de facteurs clés pour encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme. Par exemple, la loi relative aux formes contemporaines d'esclavage, qui n'était pas directement orientée vers les petites et moyennes entreprises, s'est révélée dans la pratique très pertinente en ce qui concerne leurs activités.

48. Plusieurs initiatives existantes permettent d'encourager les États à aider les petites et moyennes entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Par exemple, en 2010, l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) a lancé une initiative sur la déontologie professionnelle applicable aux activités des petites et moyennes entreprises sur la base de laquelle elle a élaboré des principes normalisés pour des codes d'éthique dans certains secteurs cibles, mené des activités de renforcement des capacités en vue d'aider les organisations intéressées à élaborer et appliquer des codes compatibles avec les principes de l'APEC, et mené des activités de sensibilisation de tous les acteurs clés et a favorisé la collaboration entre eux⁵⁹. En harmonisant ces actions avec les Principes directeurs, il serait possible de toucher un grand nombre d'entreprises publiques.

49. Les entreprises commerciales ont demandé aux États de prendre des mesures pour promouvoir les Principes directeurs, y compris auprès des petites et moyennes entreprises. Dans une déclaration de 2017, le groupe Business 20, qui participe au dialogue officiel du Groupe des Vingt avec les milieux d'affaires internationaux, a engagé le Groupe des Vingt à promouvoir les Principes directeurs, de même que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en vue de favoriser une conduite responsable des affaires et de mettre en place des conditions d'égalité au niveau mondial⁶⁰. Le Groupe de travail a également demandé aux États membres du Groupe des Vingt de jouer un rôle moteur dans la promotion de l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises pour favoriser la mise en place de chaînes d'approvisionnement durables. Cet engagement du Groupe des Vingt pourrait s'appuyer sur la déclaration du Groupe des Sept en 2015, dans laquelle les États ont exprimé leur ferme appui aux Principes directeurs en engageant les entreprises à mettre en œuvre la diligence raisonnable en matière de respect des droits de l'homme et en s'engageant à aider davantage les petites et moyennes entreprises à parvenir à une conception commune de la diligence raisonnable et de la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement⁶¹.

50. Les institutions nationales de défense des droits de l'homme ont également montré la voie en promouvant la mise en application des orientations relatives aux droits de l'homme destinées aux entreprises. L'Equality and Human Rights Commission du Royaume-Uni, par exemple, a publié des documents d'orientation expliquant pourquoi les droits de l'homme étaient importants pour les entreprises⁶² et des orientations spécifiquement adaptées aux petites et moyennes entreprises⁶³. De même, la Commission nationale des droits de l'homme de Corée a mené à l'intention des petites et moyennes entreprises des activités visant à promouvoir une culture de gestion axée sur les droits de l'homme⁶⁴.

⁵⁹ Voir <http://mcprinciples.apec.org/CMFiles/Resources%202015/GeneralOverview.pdf>.

⁶⁰ Voir www.b20germany.org/fileadmin/user_upload/documents/B20/b20-handout-recommendations-sdgs.pdf.

⁶¹ Voir https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf. Voir aussi www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16070&LangID=E.

⁶² Voir https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/a_guide_to_business_and_human_rights_1_1.pdf.

⁶³ Voir https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/fairness_dignity_and_respect_in_sme_workplaces.pdf.

⁶⁴ Voir www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&boardtypeid=7003&boardid=7001698.

D. Le rôle des syndicats

51. Les syndicats jouent un rôle à part entière dans la protection des droits de l'homme des travailleurs et ont souvent été à l'avant-garde de la protection de ces droits. Dans son rapport de 2016 sur l'Indice des droits dans le monde intitulé « Les pires pays au monde pour les travailleurs », la Confédération syndicale internationale a mis l'accent sur quatre domaines dans lesquels des actions de l'État avaient constitué des violations des droits de l'homme, notamment l'exclusion d'un grand nombre de travailleurs, la violation du droit à la négociation collective, à la liberté d'expression et aux manifestations publiques, et l'augmentation du nombre d'actes de violence. La Confédération a également publié des rapports thématiques mettant l'accent sur des domaines de préoccupation clefs pour les syndicats et formulant des recommandations concrètes en passant en revue les problèmes.

E. Le rôle des associations et des initiatives d'entreprises

52. Les associations d'entreprises et les groupes de pairs peuvent jouer un rôle important pour mobiliser le potentiel des petites et moyennes entreprises et les aider à renforcer leurs capacités en matière de respect des droits de l'homme. Les associations d'entreprises telles que l'Organisation internationale des employeurs, qui compte parmi ses membres une grande diversité d'entreprises – notamment de petites et moyennes entreprises – dans 150 pays, sont bien placées pour mener des actions de sensibilisation et de promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs. En fournissant un appui en matière de formation, de conseil, de ressources telles que des cadres de référence, ainsi que d'indicateurs et de normes pour la communication, elles permettent aux petites et moyennes entreprises de mieux comprendre les prescriptions énoncées dans les Principes directeurs et offrent la possibilité de rassembler les entreprises de taille analogue, actives dans le même domaine et situées dans la même région géographique.

53. La Chambre de commerce internationale encourage activement ses membres à intégrer dans leurs politiques et programmes les initiatives des Nations Unies en matière de droits de l'homme, et elle fournit à ses membres des informations et des orientations concrètes sur les droits de l'homme⁶⁵.

54. Des organisations industrielles telles que l'Association internationale de l'industrie pétrolière pour la sauvegarde de l'environnement⁶⁶ et le Conseil international des mines et des métaux⁶⁷ s'emploient aussi à promouvoir l'application des Principes directeurs dans leurs secteurs respectifs et ont mis au point une série d'outils pratiques pour aider les entreprises à cet égard – ces outils sont aussi utiles pour les petites et moyennes entreprises.

55. Les associations et les initiatives d'entreprises peuvent jouer un rôle actif de chef de file, notamment en informant leurs membres que l'application des Principes directeurs est dans leur intérêt, et elles peuvent jouer un rôle important dans la promotion des droits de l'homme dans le monde grâce à leur champ d'action et à leur taille considérable. Compte tenu de leur portée mondiale, il est impératif qu'elles collaborent avec toutes les parties prenantes et tous les acteurs des droits de l'homme pour promouvoir l'application des Principes directeurs.

56. La mise en place de relations avec d'autres entreprises ne faisant pas partie de la chaîne d'approvisionnement pourrait aussi conduire à un plus grand respect des droits de l'homme par les petites et moyennes entreprises. Les entreprises qui sont membres d'un grand nombre de réseaux et d'associations sont davantage conscientes de l'importance de leurs responsabilités sociales et environnementales⁶⁸. Les réseaux peuvent aussi contribuer à faire participer les entreprises d'une manière globale en adoptant des approches adaptées à certains secteurs spécifiques.

⁶⁵ Voir <https://iccwbo.org/global-issues-trends/global-governance/business-and-the-united-nations/>.

⁶⁶ Voir www.ipieca.org/about-us/.

⁶⁷ Voir www.icmm.com/en-gb/about-us.

⁶⁸ Voir Département du commerce et de l'industrie du Royaume-Uni, « *Engaging SMEs in Community and Social Issues* » (Londres, 2002).

F. Le rôle des organisations internationales

57. Le rapport susmentionné de l'Organisation internationale des employeurs et de l'OIT indique clairement ce que les petites et moyennes entreprises attendent des organisations internationales, à savoir : communiquer des informations sur les problèmes rencontrés et les meilleures pratiques aux niveaux mondial et régional (79 %) ; promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et, si nécessaire, aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes des droits de l'homme commises par des entreprises (67 %) ; mener des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation de leurs États membres (54 %) ; et offrir des possibilités de participer aux activités qu'elles organisent (49 %).

58. Toutefois, la majorité des outils visant à favoriser le développement des petites et moyennes entreprises et un comportement responsable de celles-ci n'intègrent pas actuellement les Principes directeurs. Des progrès considérables peuvent donc être réalisés en remédiant à cette lacune. On trouvera ci-après une présentation de quelques-uns des nombreux outils visant à aider les petites et moyennes entreprises à appliquer les cadres de politique générale, notamment en les aidant à évaluer les points forts et les faiblesses dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application des politiques. Il conviendrait que ces outils soient harmonisés avec les Principes directeurs.

59. L'Indice des politiques relatives aux petites et moyennes entreprises de l'OCDE⁶⁹, créé en 2006 en partenariat avec la Commission européenne, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement et la Fondation européenne pour la formation, est un outil visant à évaluer l'environnement dans lequel opèrent les petites et moyennes entreprises dans les pays émergents et à suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des politiques au fil du temps. Il permet de comparer la situation dans différents pays et de mesurer la convergence vers les bonnes pratiques et les normes qui aident les gouvernements à fixer des objectifs en matière d'élaboration des politiques contribuant à définir des priorités stratégiques en vue de rendre l'environnement dans lequel opèrent les entreprises plus favorable⁷⁰. La prise en considération des Principes directeurs et des outils destinés aux gouvernements et aux entreprises contribuerait à accroître la cohérence des politiques et à renforcer les efforts visant à promouvoir l'application de ces principes.

60. Le Centre du commerce international (CCI) est le seul organisme multilatéral entièrement consacré à l'internationalisation des petites et moyennes entreprises, l'accent étant mis en particulier sur les régions du monde où les pays les moins avancés sont plus nombreux. En vue de s'acquitter de son mandat, le CCI a créé un portail Outils d'analyse de marché qui est le point d'accès à l'une des bases de données les plus étendue au monde sur les statistiques, les données tarifaires, les données sur les investissements étrangers directs et les normes volontaires⁷¹. Le portail du CCI permet aux petites et moyennes entreprises d'accéder à cinq outils qui aident à améliorer la transparence du commerce international grâce à l'analyse de la gestion des entreprises. En outre, ces outils « permettent aux entreprises et aux institutions d'appui au commerce de recenser les possibilités en matière d'exportation et d'importation et de comparer les conditions d'accès aux marchés qui aident les responsables politiques à suivre les performances du commerce national et à se préparer pour les négociations commerciales »⁷². Ces outils reposent sur des représentations cartographiques, parmi lesquelles notamment des cartes sur les échanges commerciaux, l'accès aux marchés, les investissements, la compétitivité et les normes qui permettent aux entreprises d'accéder à des informations sur : les statistiques du commerce, les droits de douane et les exigences des marchés, les données sur les investissements étrangers directs, les normes volontaires, les appels d'offres publics, les études d'analyse des marchés, le renforcement des capacités en matière d'analyse des marchés et la compétitivité commerciale. Les outils du CCI constituent donc un autre point d'entrée pour

⁶⁹ Disponible à l'adresse suivante : www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

⁷⁰ Voir www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

⁷¹ Voir www.intracen.org/itc/market-info-tools/market-analysis-tools/.

⁷² Ibid.

l'application des Principes directeurs par les petites et moyennes entreprises et ils devraient donc intégrer ces principes.

61. L'OIT a également mis en place diverses initiatives visant à soutenir les petites et moyennes entreprises et les entrepreneurs qui donnent accès à des programmes de formation, leur présentent des exemples de pratiques de gestion et leur fournissent des données statistiques, dans le cadre du programme GERME. Selon l'OIT, il s'agit du plus important programme au monde de formation en gestion d'entreprise, qui met l'accent sur la création d'entreprises et sur l'amélioration de la gestion des entreprises existantes comme stratégie pour créer davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes et les hommes⁷³. Dans le cadre de ce programme, l'OIT propose toute une gamme de publications, de brochures, d'articles factuels et de ressources tirées de revues de presse visant à favoriser la réalisation des objectifs de développement durable : a) par la promotion de politiques de développement des entreprises qui soutiennent la création d'emplois décents et l'entrepreneuriat et qui encouragent le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises ; et b) par la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour tous, y compris les jeunes et les personnes handicapées. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (amendée en 2017), qui reprend les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (voir le paragraphe 19 ci-dessus), montre que l'OIT jouera un rôle particulièrement important en apportant aux petites et moyennes entreprises un soutien conforme aux Principes directeurs et en fournissant aux entreprises multinationales une référence essentielle pour qu'elles s'acquittent de leur rôle consistant à faire respecter les droits de l'homme tout au long des chaînes de valeur mondiales.

62. Le Service du développement des entreprises de la CNUCED a conçu plusieurs programmes de formation sur les politiques en faveur des petites et moyennes entreprises, ainsi que des activités de renforcement des capacités visant à assurer l'indépendance économique des personnes des pays en développement. Il s'agit notamment du programme EMPRETEC⁷⁴ de formations à l'entrepreneuriat, du Cadre directeur pour l'entrepreneuriat et des directives relatives à sa mise en œuvre⁷⁵, du Programme de relations interentreprises⁷⁶ et de l'initiative sur l'E-tourisme⁷⁷. La CNUCED a aussi élaboré un certain nombre de programmes en matière de transparence et de comptabilité afin d'apporter une aide aux petites et moyennes entreprises dans le domaine de la responsabilité des entreprises et de la comptabilité.

63. Parmi les organisations régionales, la Commission européenne a élaboré, outre des orientations concernant spécifiquement les petites et moyennes entreprises, un certain nombre de guides sectoriels⁷⁸ pour aider les entreprises à appliquer les Principes directeurs.

64. Les petites et moyennes entreprises ont aujourd'hui accès à bon nombre d'outils qui leur permettent non seulement d'analyser leurs lacunes, mais aussi de tirer parti des programmes de renforcement des capacités. Le programme SCORE de promotion des entreprises compétitives et responsables de l'OIT⁷⁹ offre une assistance technique au niveau mondial pour aider ces entreprises à se développer et à créer des emplois décents. L'objectif général du programme consiste à leur permettre d'améliorer leur durabilité en les aidant à se montrer plus propres, plus productives et plus compétitives et à fournir des emplois plus durables et décents. Dans le cadre du programme de l'OIT, les entreprises sont censées améliorer la gestion du lieu de travail et réduire le travail inutile en mettant en place des systèmes d'organisation de type 5S afin : a) d'améliorer la qualité et la productivité ;

⁷³ Voir www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm.

⁷⁴ Voir <http://empretec.unctad.org/>.

⁷⁵ Voir <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/Entrepreneurship-Policy-Framework-and-Implementation-Guidance.aspx>.

⁷⁶ Voir <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Enterprise%20Development/Business-Linkage-Programme.aspx>.

⁷⁷ Voir http://unctad.org/en/Docs/tdxipbd6_en.pdf.

⁷⁸ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-0_en.

⁷⁹ Voir www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--fr/index.htm.

b) d'améliorer les compétences en gestion des ressources humaines et de créer les conditions d'une meilleure communication tant pour l'encadrement que pour les travailleurs ; c) de renforcer la responsabilité des entreprises au moyen de la gestion environnementale et d'une production plus propre afin d'obtenir une plus grande rentabilité économique ; d) d'améliorer la gestion de la santé et de la sécurité au travail ; e) de créer un meilleur environnement de travail⁸⁰.

65. Le rapport de l'Organisation internationale des employeurs et de l'OIT mentionné plus haut a souligné les limites des conseils et orientations externes en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises. Par exemple, il indique que selon les participants au programme de l'OIT susmentionné, toute offre destinée aux entreprises les plus petites devrait être déclinée sous des formats légers, facilement assimilables, particulièrement concrets et adaptés aux besoins⁸¹. Les auteurs parviennent à cette conclusion car selon l'étude, les capacités d'encadrement de la plupart des petites et moyennes entreprises ne leur permettent pas d'aller au-delà de la gestion quotidienne des affaires, et elles n'ont que peu de temps à consacrer à leur développement ou à des activités externes de formation et de renforcement des capacités. L'étude montre aussi que parce que ces entreprises n'ont pas régulièrement accès aux meilleures pratiques internationales, elles ont tendance à sous-estimer les avantages que pourraient leur apporter des services de conseil extérieurs, même lorsque ces services leur permettraient d'accroître leur productivité et d'améliorer leurs normes et pratiques relatives aux droits de l'homme. En outre, elle conclut que les programmes de renforcement des capacités devraient expliquer de manière claire et concrète ce qu'ils ont à offrir et les avantages que les petites et moyennes entreprises peuvent en retirer. Les témoignages de chefs d'entreprise ou de cadres sont considérés comme la meilleure manière de convaincre les entreprises qu'il vaut la peine d'investir du temps et des ressources dans un programme de formation.

66. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable adoptés par l'Assemblée générale en septembre 2015 donnent un rôle important aux entreprises, y compris aux petites et moyennes entreprises. Dans sa résolution 70/1, l'Assemblée générale engage toutes les entreprises à appliquer leur créativité et leur volonté d'innovation à la solution des problèmes du développement durable, tout en reconnaissant la diversité du secteur privé, qui va des microentreprises aux coopératives et aux sociétés multinationales. Par cette résolution, les États prennent l'engagement de veiller à ce que le secteur des entreprises soit dynamique et fonctionnel, tout en protégeant les droits des travailleurs et en faisant observer les normes environnementales et sanitaires conformément aux ensembles de normes et d'accords internationaux pertinents et à d'autres initiatives en cours à cet égard, tels que les Principes directeurs. Les programmes et organismes des Nations Unies peuvent jouer un rôle important en traduisant les principes des droits de l'homme en orientations pratiques à l'usage des petites et moyennes entreprises. Par exemple, des orientations concernant la mise en œuvre de l'objectif 5 des objectifs de développement durable, relatif à l'égalité des sexes, devraient aider les entreprises qui cherchent à améliorer l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

III. Conclusions et recommandations

A. Conclusions

67. Alors que la mise en œuvre par les petites et moyennes entreprises des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme accuse du retard et que ces entreprises ont été largement absentes des discussions menées au niveau international sur la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs, le présent rapport montre que des actions relativement modestes menées par divers acteurs

⁸⁰ Voir www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_160240/lang--en/index.htm.

⁸¹ Voir www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

pourraient jouer un grand rôle pour commencer de combler cette lacune. L'amélioration de la communication des principaux interlocuteurs – tels que les ministères responsables de la supervision et de la régulation de ces entreprises, ainsi que les autres grandes entreprises qui font partie de leurs chaînes d'approvisionnement et de valeur, et les organisations internationales qui mènent des programmes destinés aux plus petites entreprises – pourrait aussi contribuer de manière notable à remédier au déficit d'information. Toutefois, une difficulté fondamentale subsiste en ce qui concerne le degré de connaissance des Principes directeurs au sein des ministères, en particulier ceux qui mettent l'accent sur la croissance économique, car ces institutions gouvernementales ont tendance à considérer que leur rôle consiste à aider les petites et moyennes entreprises à obtenir des résultats économiques, sans accorder vraiment beaucoup d'intérêt à leur responsabilité sociale. C'est pourquoi il est particulièrement nécessaire que les gouvernements agissent et que les organisations internationales fassent des efforts pour remédier à cette difficulté, ce que résume en substance le Principe 8, aux termes duquel les États devraient veiller à ce que les ministères, les organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises connaissent les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et les observent lorsqu'ils remplissent leurs mandats respectifs, notamment en fournissant à ces entités les informations, la formation et le soutien voulus⁸².

68. Les grandes entreprises multinationales, qui sont le plus souvent à la tête des chaînes d'approvisionnement au sein desquelles opèrent beaucoup de petites et moyennes entreprises, ont aussi un rôle important à jouer, en termes de partage de la connaissance et des enseignements tirés en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs (bien que la plupart des grandes entreprises en soient elles aussi au tout début de la mise en œuvre de ces Principes), et pour améliorer le respect des Principes directeurs au moyen de codes de conduite du fournisseur et de clauses contractuelles.

69. En substance, il est urgent de mettre en place une direction stratégique émanant à la fois des institutions et organismes gouvernementaux et du secteur privé, afin qu'un nombre bien plus important de petites et moyennes entreprises mettent en œuvre les Principes directeurs. À cet égard, il importe de rappeler que ces entreprises ne sont pas simplement des versions miniature des grandes entreprises⁸³, et de prendre en considération les réalités auxquelles elles font face, qui varient grandement selon les pays et les secteurs. Une stratégie efficace doit tenir compte de leurs handicaps, notamment de leur manque de ressources, de leur faible part de marché, du caractère majoritairement informel de ces acteurs économiques (dans beaucoup de juridictions, mais non dans toutes), et des relations qu'elles entretiennent avec d'autres entités.

70. L'élaboration des plans d'action nationaux est l'occasion pour les gouvernements de sensibiliser les petites et moyennes entreprises à leurs responsabilités en matière de droits de l'homme au niveau national et d'indiquer clairement que les Principes directeurs s'appliquent à toutes les entreprises.

71. La mise à disposition d'outils pratiques et d'informations plus accessibles et plus faciles à exploiter sera un bon point de départ pour la tâche essentielle de sensibilisation aux responsabilités en matière de droits de l'homme qu'il faut mener dans pratiquement toutes les économies. Il conviendrait d'y ajouter des possibilités de formation continue et notamment des ateliers de formation – des programmes d'apprentissage par les pairs qui appliquent une démarche pragmatique. Les programmes spécifiques sur la teneur et les objectifs des normes internationales en matière de responsabilité des entreprises et de développement durable doivent intégrer les Principes directeurs.

⁸² Voir www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf.

⁸³ Voir « A Small Business Is Not a Little Big Business » (*supra*, note 12) (*anglais seulement*).

B. Recommandations

72. Dans le présent rapport, le Groupe de travail propose un certain nombre de recommandations destinées aux États et aux autres parties prenantes, dont les petites et moyennes entreprises. Il apprécierait de connaître leur avis sur le rapport et sur les recommandations ci-après.

73. Le Groupe de travail recommande aux États :

a) D'indiquer que dans le cadre de leur devoir de protection des populations contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, ils prendront des mesures de sensibilisation aux effets des Principes directeurs sur les petites et moyennes entreprises et encourageront ces dernières à mettre en œuvre les Principes directeurs par une combinaison de mesures à caractère obligatoire ou facultatif ;

b) De fournir aux petites et moyennes entreprises un soutien particulier en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs, notamment en transposant les prescriptions qui y figurent dans le contexte local et en proposant, en collaboration avec d'autres parties prenantes, des possibilités pratiques de renforcement des capacités en vue de la mise en œuvre des Principes directeurs ;

c) D'intégrer les normes des Principes directeurs aux mécanismes et plateformes déjà mis en place pour soutenir les petites et moyennes entreprises, afin d'améliorer la cohérence et l'efficacité des politiques publiques et de l'action des ministères ;

d) De tenir compte des Principes directeurs dans les relations d'affaires avec les petites et moyennes entreprises – en faisant du respect des droits de l'homme un prérequis pour l'attribution de marchés publics aux entreprises qui bénéficient de prêts, de subventions ou de services financiers de la part de l'État et dans les chaînes d'approvisionnement et les relations d'affaires des entreprises publiques ;

e) De faire participer les petites et moyennes entreprises à l'élaboration de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, ce qui constitue une piste pour les sensibiliser à ces questions et pour faire connaître leurs attentes ;

f) D'intégrer aux orientations et aux normes de leurs agences de développement des possibilités de soutien à la mise en œuvre des Principes directeurs ;

g) De fournir un soutien spécifique aux petites et moyennes entreprises dans la mise en œuvre des Principes directeurs, y compris en simplifiant les prescriptions desdits Principes et en proposant des possibilités de renforcement des capacités ;

h) D'intégrer les normes des Principes directeurs aux mécanismes et plateformes mis en place pour aider et inciter les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre les Principes directeurs ;

i) De travailler avec les agences publiques de développement pour qu'elles intègrent à leurs normes des possibilités d'appui à la mise en œuvre des Principes directeurs ;

j) De faire en sorte que davantage de petites et moyennes entreprises puissent passer du secteur informel au secteur formel de l'économie afin qu'elles puissent être pleinement soutenues dans la mise en œuvre des Principes directeurs.

74. Le Groupe de travail recommande aux petites et moyennes entreprises :

a) De solliciter le soutien des associations d'employeurs et des associations professionnelles afin de se documenter sur les normes internationales et les outils pratiques permettant de mettre en œuvre la responsabilité de respecter les droits de l'homme, et de rejoindre des réseaux d'apprentissage par les pairs ;

b) De s'appuyer sur les enseignements tirés par les mécanismes chargés de veiller à l'application des Principes existants, notamment s'agissant de durabilité environnementale, de santé et sécurité, de lutte contre la corruption et de lutte contre la traite ;

c) De se servir des mécanismes de responsabilité sociale existants – notamment les rapports sur le Pacte mondial, les rapports sur le développement durable (comme l'Initiative mondiale sur les rapports de performance), les normes nationales et internationales de certification (comme ISO 26000) – comme bases pour la mise en œuvre des Principes directeurs ;

d) De s'appuyer sur les leçons des mécanismes et programmes de conformité existants, notamment s'agissant de durabilité environnementale, de santé et sécurité, de lutte contre la corruption et de lutte contre la traite ;

e) D'utiliser les systèmes intrasectoriels et intersectoriels de soutien par les pairs pour partager des connaissances et des retours d'expérience et échanger sur la mise en œuvre des Principes directeurs.

75. Le Groupe de travail recommande aux sociétés transnationales :

a) D'inciter au respect des droits de l'homme dans leurs relations d'affaires avec les petites et moyennes entreprises en intégrant les Principes directeurs dans les codes de conduite des fournisseurs et les clauses contractuelles ;

b) De fournir des orientations et une aide au renforcement des capacités à leurs filiales, à leurs partenaires et aux autres acteurs ayant des relations d'affaires avec les petites et moyennes entreprises en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs ;

c) De fournir des orientations aux petites et moyennes entreprises partenaires concernant les meilleures pratiques en matière de mise en œuvre des Principes directeurs ;

d) D'utiliser leur position stratégique pour aider les petites et moyennes entreprises de leurs chaînes d'approvisionnement grâce à des programmes de formation et de renforcement des capacités.

76. Le Groupe de travail recommande aux associations professionnelles et aux réseaux de pairs :

a) De sensibiliser leurs membres à leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme et de soutenir l'élaboration d'outils pratiques pour les petites et moyennes entreprises qui tiennent compte de leur situation particulière dans un secteur ou un contexte donné ;

b) D'aider et de veiller au respect des droits de l'homme et notamment à la mise en œuvre des Principes directeurs dans leurs chaînes d'approvisionnement ;

c) De se servir de leur important réseau de membres pour promouvoir les Principes directeurs en utilisant toutes les formes de communication et d'informer leurs membres des dernières évolutions en matière de droits de l'homme ;

d) De promouvoir une compétitivité accrue en améliorant les normes liées aux mécanismes incitatifs existant sur le marché où opèrent les petites et moyennes entreprises.

77. Le Groupe de travail recommande aux organisations internationales et au système des Nations Unies :

a) D'intégrer les Principes directeurs aux outils, orientations et programmes de renforcement des capacités destinés aux petites et moyennes entreprises ;

b) De s'employer à clarifier les normes et à simplifier les Principes directeurs pour les petites et moyennes entreprises ;

c) D'assumer un rôle de chef de file en lançant des initiatives collaboratives qui visent à développer le partage des connaissances en faisant participer les petites et moyennes entreprises à participer à leurs activités ;

d) De continuer à travailler avec les États et les entreprises afin de fournir une assistance spécifique aux petites et moyennes entreprises des pays les moins avancés et de mettre ces orientations et cette assistance en conformité avec les Principes directeurs ;

e) D'élaborer et de dispenser des cours de formation en ligne et en présentiel pour mieux faire connaître les Principes directeurs et leur pertinence pour les entreprises.

78. Le Groupe de travail recommande aux universitaires, aux syndicats et aux organisations de la société civile :

a) De souligner dans les instances pertinentes, par exemple celles relatives aux plans nationaux d'action, combien il importe que les petites et moyennes entreprises mettent en œuvre les Principes directeurs ;

b) De soutenir l'élaboration d'outils destinés à permettre aux petites et moyennes entreprises de mettre en œuvre les Principes directeurs, afin de veiller à ce que ces outils tiennent compte de la réalité des difficultés dans le domaine des droits de l'homme et des points de vue des victimes dans les différents contextes ;

c) D'accorder une attention accrue aux petites et moyennes entreprises au moyen de programmes offrant des possibilités de recours et permettant de tenir les auteurs de violations responsables de leurs actes qui mettent en avant le droit national et international, en vue d'améliorer la situation des droits de l'homme ;

d) De recueillir des données ciblées concernant les petites et moyennes entreprises, leurs obligations relatives aux droits de l'homme et leurs résultats dans ce domaine, afin de repérer les lacunes et les bonnes pratiques à l'échelon mondial ;

e) De proposer des programmes de renforcement des capacités visant à protéger et promouvoir les droits de l'homme.
