



ICAR



L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME

**GUIDE SUR LES PLANS
D'ACTION NATIONAUX
DROITS DE L'HOMME ET
ENTREPRISES** ÉDITION 2017

GUIDE SUR LES PLANS D'ACTION NATIONAUX DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES ÉDITION 2017

L'INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (IDDH) est l'Institution nationale des droits de l'homme (INDH) du Danemark, dont le mandat est de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et l'égalité de traitement au Danemark ainsi qu'à l'étranger. Le département droits de l'homme et développement met l'accent sur l'intersection entre l'économie et les droits de l'homme et notamment sur le rôle des entreprises en matière de droits de l'homme.



INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (ICAR) est une organisation de la société civile qui croit en l'importance d'une économie respectueuse de tous les individus, et pas seulement des entreprises puissantes. ICAR exploite le pouvoir collectif d'organisations progressistes pour inciter les gouvernements à créer et appliquer des règles relatives aux entreprises qui visent à promouvoir les droits de l'homme et à réduire les inégalités.

AUTEURS

Le rapport intitulé « *Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : un Guide pour le développement, la mise en œuvre, et l'examen des engagements des États vis-à-vis des cadres relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* » (juin 2014), a été rédigé par Claire Methven O'Brien et Cathrine Bloch Poulsen-Hansen, de l'IDDH, et par Amol Mehra et Sara Blackwell, de ICAR.

Cette édition 2017 a été rédigée par Paloma Munoz Quick et Elin Wrzoncki, avec les contributions de Nora Gotzmann, Dirk Hoffmann et Daniel Morris, de l'IDDH, et par Cindy Woods et Sarah McGrath, de ICAR.

REMERCIEMENTS

L'IDDH et ICAR souhaitent remercier toutes les personnes et organisations qui ont utilisé et contribué à ce Guide, en particulier les participants à l'Atelier mondial relatif aux PAN qui s'est tenu à Washington DC, en septembre 2016. Nous souhaitons également remercier Marion Cadier, pour sa contribution au développement du modèle d'Évaluation de référence nationale.

TRADUCTION

Hugo Gabbero

CONTENU

Acronymes	5
Schémas	6
Encadrés	6

1 INTRODUCTION8

1.1 À propos du Guide	9
1.2 Objectifs et public cible	9
1.3 Que sont les plans d'action nationaux ?	11
1.4 Les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : développements mondiaux	13
1.5 Les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : développements nationaux	15
1.6 Avantages et défis associés aux PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	16
1.7 Structure du Guide relatif aux PAN	17

2 LE CYCLE DE VIE D'UN PAN : UN GUIDE ÉTAPE-PAR-ÉTAPE SUR LE PROCESSUS ET LE CONTENU D'UN PAN18

2.1 Gouvernance et ressources	19
2.2 Évaluation de référence nationale	26
2.3 Élaboration du PAN : portée, contenu et priorités	34
2.4 Mise en œuvre, surveillance et examen des PAN	37
2.5 Actualisation du PAN	50

3 DES PAN CONFORMES A UNE APPROCHE FONDEE SUR LES DROITS DE L'HOMME : PARTICIPATION, NON-DISCRIMINATION, TRANSPARENCE, ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE51

3.1 Égalité et non-discrimination	51
3.2 Participation	52
3.3 Transparence	52
3.4 Obligation de rendre compte	53
3.5 Implication de détenteurs de droits spécifiques dans un processus de PAN . . .	53
3.6 Contextes touchés par des conflits	61

ACRONYMES

AFDH	Approche fondée sur les droits de l'homme
ASEAN	Association des Nations d'Asie du Sud-Est
CdE	Conseil de l'Europe
CDH de l'ONU	Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CIDH	Commission interaméricaine des droits de l'homme
CIMM	Conseil international des mines et métaux
CLPE	Consentement libre, préalable et éclairé
CRPD	Convention relative aux droits des personnes handicapées
DDH	Défenseurs des droits de l'homme
DNUDPA	Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
ENV	Examen national volontaire
EPU	Processus d'examen périodique universel par le CDH de l'ONU
ERN	Évaluation de référence nationale
FPHN	Forum politique de haut niveau pour l'examen volontaire des avancées en matière d'ODD
GTNU	Groupe de travail des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme
HCDH	Bureau du Haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies
ICAR	International Corporate Accountability Roundtable
IDDH	Institut danois des droits de l'homme
IEDDH	Instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme
INDH	Institution nationale des droits de l'homme
LGBTQI	Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique
ODD	Objectifs de développement durable du Programme de développement durable à l'horizon 2030
OEA	Organisation des États Américains
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PDNU	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
PME	Petites et moyennes entreprises
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
S&E	Suivi et examen
SIDH	Service international pour les droits de l'homme
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UA	Union africaine
UE	Union européenne

SCHÉMAS

Schéma 1 : Structure du Guide relatif aux PAN	17
Schéma 2 : Aperçu du cycle de vie d'un PAN	18
Schéma 3 : Processus d'ERN	33
Schéma 4 : Surveillance et examen des PAN	38

ENCADRÉS

Encadré 1 : Les entreprises et les droits de l'homme et le Programme de développement durable à l'horizon 2030	12
Encadré 2 : États ayant adopté des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (à novembre 2017)	16
Encadré 3 : Engagement formel en faveur d'un PAN	19
Encadré 4 : Coordination entre les institutions étatiques	20
Encadré 5 : Garantie de transparence tout au long du processus de PAN	21
Encadré 6 : Budgétisation d'un PAN et soutien des bailleurs envers les PAN	22
Encadré 7 : Participation multipartite	25
Encadré 8 : Renforcement des capacités des parties prenantes	26
Encadré 9 : Outils de recensement des incidences négatives sur les droits de l'homme	28
Encadré 10 : Transparence dans le processus d'ERN	29
Encadré 11 : ERN au début des processus de PAN	29
Encadré 12 : ERN réalisée par une INDH	30
Encadré 13 : Participation des parties prenantes au développement d'une ERN	31
Encadré 14 : Contribution des parties prenantes à un projet d'ERN	31
Encadré 15 : Connexion de l'ERN avec le contenu du PAN	32
Encadré 16 : Publication et diffusion de l'ERN	33
Encadré 17 : Prise en compte de toute l'étendue de la compétence de l'État	34
Encadré 18 : Priorisation des actions visant à répondre aux violations les plus graves commises par les entreprises	35
Encadré 19 : Inclusion des groupes marginalisés au sein d'un PAN	35
Encadré 20 : Actions SMART au sein des PAN	36
Encadré 21 : Les Objectifs de développement durable et les PAN	37
Encadré 22 : Plans de mise en œuvre au sein des PAN	38
Encadré 23 : Examen des progrès par le gouvernement	38

Encadré 24 : Mécanismes d'examen multipartites	40
Encadré 25 : Suivi et évaluation pilotés par les INDH.	41
Encadré 26 : Présentation de rapport par le biais du processus d'EPU.	41
Encadré 27 : Neuf instruments fondamentaux de protection des droits de l'homme dotés d'un organe de traité	43
Encadré 28 : Le répertoire des PAN du GTNU	43
Encadré 29 : Présentation de rapport auprès des mécanismes internationaux	44
Encadré 30 : Options pour l'examen des PAN dans le cadre d'un instrument international sur les entreprises et les droits de l'homme	45
Encadré 31 : Promotion de l'examen par les pairs au niveau de l'UE.	48
Encadré 32 : Actualisation des PAN	50
Encadré 33 : Attention particulière accordée aux enfants dans les PAN.	55
Encadré 34 : Contenu relatif aux défenseurs des droits de l'homme dans l'ERN en Thaïlande	56
Encadré 35 : Participation des peuples autochtones aux processus de PAN.	57
Encadré 36 : Prise en compte des droits des femmes dans les PAN.	58
Encadré 37 : Prise en compte du rôle des entreprises dans les contextes touchés par des conflits . . .	60



INTRODUCTION

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (CDH de l'ONU) en juin 2011¹, constituent une étape importante dans l'évolution des critères normatifs portant sur la responsabilité et l'obligation de rendre compte des acteurs économiques.

Trois ans après l'adoption des PDNU, le CDH de l'ONU a appelé tous les États-membres à développer des Plans d'action nationaux pour soutenir la mise en œuvre des PDNU (ci-après PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ou PAN)². Cet appel est intervenu à l'aune de développements similaires au niveau européen³. En outre, l'Organisation des États Américains (OEA) a encouragé ses États-membres à mettre en œuvre les PDNU⁴, alors que l'Union africaine (UA) rédige actuellement un cadre politique relatif aux entreprises et aux droits de l'homme⁵. Le Groupe de travail de l'ONU relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (GTNU), créé en 2011, encourage fortement tous les États à développer, adopter, et mettre à jour des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁶. Les chefs d'État et de gouvernement du G20 ont également exprimé leur soutien aux PAN⁷.

En juin 2014, le CDH de l'ONU a adopté une résolution créant un groupe de travail intergouvernemental visant à explorer des options pour élaborer un instrument international à valeur contraignante afin de réguler, en droit international des droits de l'homme, les activités des entreprises transnationales⁸. Un débat est actuellement en cours sur la corrélation entre les PAN relatifs aux droits de l'homme et le processus de traité. En pratique, le développement de PAN est complémentaire au processus de traité, car ils constituent un outil essentiel permettant aux États de s'acquitter de leur obligation de protéger les droits de l'homme contre les incidences négatives causées par les entreprises au titre des PDNU, et de contribuer ainsi aux développements normatifs au niveau mondial⁹.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté en septembre 2015, reconnaît le rôle des entreprises comme l'un des principaux moteurs de la croissance et de l'infrastructure économiques, composantes nécessaires à l'accomplissement des Objectifs de développement durable (ODD), et appelle dans le même temps explicitement les entreprises à agir conformément aux PDNU¹⁰. Le Programme d'action d'Addis Abeba, qui définit un cadre global de financement pour mettre en œuvre le Programme à l'horizon 2030 en alignant les politiques et flux financiers sur les priorités économiques, sociales, et environnementales, fait également référence aux PDNU comme cadre clé pour aider à concrétiser cette vision¹¹.

1.1 À PROPOS DU GUIDE

En août 2013, l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) et l'*International Corporate Accountability Roundtable* (ICAR) ont lancé un projet conjoint visant à élaborer des orientations relatives aux PAN sous la forme d'un guide à l'intention des gouvernements et autres parties prenantes¹². L'IDDH et ICAR se sont engagés dans un programme mondial de consultations avec des représentants gouvernementaux, la société civile, des entreprises, des investisseurs, des universitaires, des INDH, et des organisations régionales et internationales¹³, qui ont alimenté le contenu de la première édition de ce Guide, publiée en 2014.

Suite à la publication, les différentes composantes du Guide ont été utilisées par diverses parties prenantes, dont des gouvernements, des INDH, des universitaires, et des organisations de la société civile (OSC) pour éclairer leurs travaux concernant les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et pour analyser les PAN publiés, de manière autonome ou avec le soutien de l'IDDH et/ou de ICAR. Des orientations thématiques en matière de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont également été développées par l'IDDH et/ou par ICAR dans le domaine des droits de l'enfant avec l'UNICEF¹⁴, et des défenseurs des droits de l'homme avec le Service international pour les droits de l'homme (SIDH)¹⁵. Des orientations thématiques concernant les PAN et le secteur des industries extractives, développées par ICAR et la *Due Process of Law Foundation* (DPLF), ont été publiées en décembre 2017¹⁶.

Le Guide a également été cité par des organisations intergouvernementales qui ont encouragé le développement de PAN, dont le Conseil de l'Europe¹⁷ et le GTNU¹⁸.

Dans le cadre du processus de révision du Guide, en septembre 2016, l'IDDH et ICAR ont réuni des professionnels dans le domaine des entreprises et des des droits de l'homme de quatorze pays, qui avaient utilisé le Guide afin de recenser les expériences des utilisateurs par rapport aux documents d'orientation, et recueillir des retours et suggestions d'amélioration. L'actualisation 2017 du Guide s'efforce de refléter ces retours. Elle prend également en compte les orientations du Groupe de travail de l'ONU relatif aux entreprises et aux droits de l'homme concernant les PAN, et vise à s'y conformer et à les compléter.

1.2 OBJECTIFS ET PUBLIC CIBLE

L'objectif général de ce Guide est de promouvoir la mise en œuvre des PDNU et d'autres cadres pertinents relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme par les États et les entreprises.

Le Guide fournit des orientations sur la manière de :

- Réaliser une évaluation de référence nationale (ERN) visant à démontrer comment les exigences relatives aux Piliers I, II et III des PDNU sont respectées par les détenteurs d'obligations que sont les États et les entreprises (cf. annexe B infra) ;
- Planifier l'élaboration d'un processus de PAN inclusif et participatif (cf. Chapitre 2.3.4 infra) ;
- Réaliser une analyse factuelle visant à déterminer les priorités et actions à prendre en compte dans un PAN (cf. Chapitre 2.2 infra) ;

- Développer des mesures efficaces pour surveiller, faire rapport, et évaluer la manière dont un PAN est mis en œuvre (cf. Chapitre 2.4.6 infra) ;
- Renforcer la surveillance et la présentation de rapports concernant les PAN aux niveaux national, régional, et international ; et
- Mesurer les progrès sur le plan de la mise en œuvre des Principes directeurs (cf. Chapitre 2.4.6 infra).

Ce Guide peut être particulièrement utile à une multiplicité d'acteurs :

- **Les fonctionnaires gouvernementaux et représentants élus** peuvent utiliser ce Guide pour, par exemple, orienter le processus décisionnel national, y compris aux niveaux local et infranational ; éclairer les positions prises au sein d'institutions internationales ou dans le cadre de processus d'établissement de normes ; soutenir l'harmonisation entre les PAN et les autres plans nationaux ; et soutenir les efforts de renforcement des capacités à tous les niveaux de gouvernement.
- **Les institutions nationales des droits de l'homme (INDH)** peuvent utiliser ce Guide pour réaliser des ERN relatives aux entreprises et aux droits de l'homme de leur propre chef ou à la demande de leur gouvernement. Ce Guide sera également utile aux INDH agissant comme animatrices de processus de développement de PAN, y compris via des comités de parties prenantes dédiés à la question des PAN. Les principes et indicateurs contenus dans ce Guide peuvent en outre être utilisés par les INDH pour éclairer les activités de suivi, d'enquête, d'éducation et de présentation de rapport sur des problématiques ayant trait aux entreprises et aux droits de l'homme, conformément à leurs mandats au titre des Principes de Paris établis par l'ONU¹⁹.
- **Les organisations de la société civile** peuvent utiliser ce Guide comme un standard de référence concernant un processus de PAN ou contribuer à l'établissement d'ERN alternatives afin de surveiller et d'évaluer les engagements et avancées des États concernant la mise en œuvre des PDNU, et soutenir ainsi le plaidoyer et le dialogue avec les États et les entreprises. Elles peuvent également utiliser ce Guide lors de la préparation de rapports et soumissions aux organes de supervision nationaux, régionaux, ou internationaux sur des sujets relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- **Les entreprises** peuvent utiliser ce Guide pour s'informer des mesures pouvant être attendues des États dans la mise en œuvre des PDNU, et se préparer ainsi à une participation aux processus de développement de PAN. Les entreprises peuvent également utiliser le modèle d'ERN relatif à la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme qui figure dans ce Guide, afin d'établir et d'évaluer leurs propres processus de mise en œuvre.
- **Ce Guide peut être utile aux agences de développement** multilatérales et bilatérales dans l'analyse des contextes pays et la conception et supervision de programmes et projets.
- **Les médias, chercheurs, et universitaires** peuvent utiliser ce Guide dans le cadre de leurs enquêtes, analyses, recherches et rapports concernant les réponses données par les gouvernements aux PDNU, la responsabilité des entreprises, et le développement durable de manière plus générale.

1.3 QUE SONT LES PLANS D'ACTION NATIONAUX?

Les plans d'action nationaux sont des documents de politique publique dans lesquels un État énonce les priorités et actions qu'il adoptera pour soutenir la mise en œuvre des obligations et engagements internationaux, régionaux, ou nationaux dans un domaine spécifique.

Les demandes de PAN portant sur la mise en œuvre des PDNU ont été inspirées par l'utilisation croissante de plans d'action nationaux visant à soutenir des avancées dans un ensemble d'autres domaines tels que le trafic d'êtres humains, le changement climatique, l'efficacité énergétique, les connaissances sanitaires élémentaires, la prévention des accidents infantiles, et la qualité de l'eau. Dans la Déclaration et le Programme d'action de Vienne²⁰, adoptés en juin 1993, la Conférence mondiale sur les droits de l'homme a recommandé aux États d'envisager l'élaboration d'un plan d'action national relatif à la promotion et la protection des droits de l'homme²¹. De la même manière, les plans d'action nationaux sont de plus en plus utilisés en lien avec la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (cf. Encadré 1 infra).

Dans sa stratégie de 2011 relative à la responsabilité sociale des entreprises (RSE), la Commission européenne a appelé les États-membres de l'UE à développer des PAN pour soutenir la mise en œuvre des PDNU, ainsi que des plans d'action nationaux en matière de RSE²². À la date de publication de ce Guide, treize des vingt-huit États-membres de l'UE avaient développé des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme²³. Bien que la communication de l'UE concernant la RSE ait demandé aux États-membres de produire des PAN séparés sur la RSE et les PDNU, certains PAN portant sur la RSE traitent de la mise en œuvre du pilier 2 des PDNU²⁴.

L'un des défis pour les États développant des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme consiste à analyser la manière dont ces plans peuvent être combinés ou alignés sur les plans d'action nationaux portant sur d'autres problématiques, particulièrement lorsque plusieurs sujets peuvent se chevaucher. À travers des exemples pratiques, ce Guide explicitera la manière dont un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme peut prolonger et se combiner avec d'autres plans d'action portant, par exemple, sur la RSE, le développement durable, ou les droits de l'homme d'une manière plus générale.

ENCADRÉ 1

LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME ET LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON 2030

En 2015, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté à l'unanimité le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui a établi dix-sept ODD, assortis de cibles et indicateurs mondiaux, ainsi que des mécanismes de suivi et d'examen. Le « Programme à l'horizon 2030 » entend réaliser un changement transformatif autour de 5 axes : population, planète, prospérité, paix et partenariats. À la différence des Objectifs du Millénaire pour le développement, qui ont précédé les ODD, les ODD requièrent que tous les acteurs de la société endossent une responsabilité pour réaliser cet agenda. Les ODD appellent notamment les entreprises à agir comme catalyseur et acteur de changement dans la transition vers un monde basé sur un développement inclusif et durable pour tous.

L'IDDH a développé le Guide sur les droits de l'homme dans les ODD afin de démontrer l'ancrage des ODD dans les droits de l'homme. Ce guide souligne que plus de 90 % des 169 cibles du Programme à l'horizon 2030 concernent des dispositions établies dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et dans les normes internationales du travail. Par conséquent, lorsqu'elles s'engagent en faveur des ODD, les entreprises doivent prendre en compte leurs incidences réelles et potentielles sur les droits de l'homme sous-jacents. Les PDNU constituent un moyen d'y parvenir, comme indiqué au paragraphe 67 du Programme à l'horizon 2030, qui appelle les entreprises à agir conformément aux PDNU. Les entreprises et l'industrie constituent également l'un des neuf Groupes majeurs²⁵ considérés comme des parties prenantes clés dans les processus onusiens relatifs au développement durable.

En plus de minimiser les incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme sous-tendant les ODD, les entreprises peuvent assurer des fonctions supplémentaires dans la mise en œuvre des ODD, comme la fourniture de services de base, comme la santé et l'éducation ; la participation à des partenariats public-privé ; et le paiement d'impôts. Dans tous les cas, la conduite des affaires devrait être réalisée dans le respect des droits de l'homme. Enfin, le Programme à l'horizon 2030 encourage les entreprises à adopter des mesures spécifiques pour se conformer aux ODD, y compris à la cible 12.6, qui demande aux États d'encourager les entreprises à adopter des pratiques durables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité/durabilité.

Les liens entre le Programme à l'horizon 2030, les droits de l'homme, et le rôle des entreprises impliquent que les États s'assurent que leurs efforts de mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030 sont en phase avec les normes contenues dans les PDNU. Cela peut être fait de différentes manières, y compris via des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme encourageant les entreprises à respecter des droits de l'homme dans leur contribution à la mise en œuvre des ODD.

Sur le plan du suivi et de l'examen (S&E)²⁶ du Programme à l'horizon 2030, les États sont incités à réaliser des examens réguliers et inclusifs des avancées aux niveaux national, régional et international. Dans ce contexte, les États sont encouragés à faire appel aux contributions de différents groupes de parties prenantes. Au niveau international, le cadre institutionnel d'un S&E s'articule autour du Forum politique de haut niveau (FPHN), qui inclut à la fois des débats thématiques et des examens nationaux volontaires. Ces examens nationaux volontaires (ENV) visent à faciliter les échanges d'expériences et enseignements tirés, à accélérer la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030, à renforcer les politiques et institutions gouvernementales, et à mobiliser l'engagement de diverses parties prenantes dans la mise en œuvre des ODD. En 2016, vingt-deux États se sont portés volontaires pour un examen, contre trente-et-un États en 2017. Au niveau national, les processus de mise en œuvre varieront, mais les obligations des États en matière de droits de l'homme peuvent fournir un point de départ permettant de développer une approche de mise en œuvre nationale fondée sur les droits de l'homme²⁷. Étant donné que la mise en œuvre des PDNU et celle des ODD sont toutes deux facilitées par des plans d'action nationaux, il existe des marges de manœuvre considérables pour que ces plans se renforcent mutuellement, ou se combinent afin de mettre en lumière la contribution que les entreprises responsables peuvent apporter à la réalisation des ODD.

Dans une déclaration sur la dimension relative aux entreprises et aux droits de l'homme du Programme à l'horizon 2030²⁸, le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme (GTNU) a appelé les États-membres développant des plans de mise en œuvre des ODD au niveau national à assurer une « cohérence avec les plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Inversement, les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devraient pouvoir clarifier la manière dont les principes directeurs seront intégrés dans le contexte de la mise en œuvre des ODD²⁹.

1.4 LES PAN RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME : DÉVELOPPEMENTS AU NIVEAU MONDIAL

On constate un large et important engouement en faveur des PDNU depuis leur adoption par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU en 2011. Depuis lors, un certain nombre d'organisations régionales et internationales et d'autres parties prenantes ont encouragé et soutenu le développement de PAN visant à mettre en œuvre les PDNU. Voici un résumé des développements mondiaux à ce sujet.

1.4.1 Union africaine

En 2014, l'UA et l'UE ont organisé un séminaire conjoint sur la mise en œuvre des PDNU, lors duquel les deux organisations ont réitéré leur engagement à promouvoir et mettre en œuvre les PDNU. En outre en 2017, l'UA, avec le soutien de l'UE, a développé un Projet de cadre politique relatif aux entreprises et aux droits de l'homme³¹.

1.4.2 Association des Nations d'Asie du Sud-Est (ASEAN)

La Commission intergouvernementale sur les droits de l'homme de l'ASEAN a réalisé une étude thématique sur la RSE et les droits de l'homme, qui analyse les mesures nationales se référant aux PDNU³². Deux conférences à l'échelle de l'ASEAN ont été organisées, en novembre 2016 à Singapour et en juin 2017 à Bangkok, pour faire avancer la mise en œuvre des PDNU et en particulier des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans la région.

1.4.3 Union européenne

En 2011, la Commission européenne a émis une Communication invitant tous les États-membres de l'UE à développer des « plans d'action nationaux de mise en application des Principes directeurs de l'ONU » avant fin 2012³³. Cet engagement en faveur de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme au niveau de l'UE a été renforcé en 2012, lorsque le Conseil européen a également appelé tous les États-membres à développer des PAN de mise en œuvre des PDNU, avec une date butoir étendue à fin 2013³⁴. En juin 2016, le Conseil de l'UE a adopté ses Conclusions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, en renouvelant cet engagement³⁵. Au moment de la publication de ce Guide, treize États-membres de l'UE avaient publié des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme³⁶.

La stratégie de l'UE de 2011 en matière de RSE contenait un engagement à développer un plan de mise en œuvre des PDNU au niveau de l'UE³⁷. La Commission européenne s'est par ailleurs engagée à développer un Plan d'action de l'UE relatif à la conduite responsable des entreprises en 2016³⁸. Cependant, cet engagement ne s'est pas encore matérialisé³⁹.

Le Plan d'action de l'UE de 2015 sur les droits de l'homme et la démocratie⁴⁰ s'engage à promouvoir l'adoption de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme par les États partenaires. Le Parlement européen a également appelé la Commission européenne à redoubler d'efforts sur la question des PAN⁴¹. Un rapport publié en février 2017 par la Sous-commission droits de l'homme du Parlement européen sur la mise en œuvre des PDNU a recommandé d'« élaborer des mécanismes d'évaluation entre pairs de plans d'action, destinés à aider et à inspirer les États à se perfectionner en permanence »⁴². Sous la présidence des Pays-Bas en 2016, une réunion d'évaluation par les pairs s'est

tenue entre États-membres pour discuter des progrès dans ce domaine. Dans cette même veine, le gouvernement belge a organisé une réunion d'évaluation par les pairs en mai 2017.

1.4.4 Conseil de l'Europe (CdE)

En 2011, le Comité des Ministres du CdE a demandé au Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) de développer de nouvelles normes sur la responsabilité des entreprises et les droits de l'homme⁴³. Suite à une déclaration du Comité des Ministres en 2013 qui a préconisé l'adoption par les États-membres du CdE de PAN de mise en œuvre des PDNU, en mars 2016, le Comité des Ministres a adopté une Recommandation sur les droits de l'homme et les entreprises. La recommandation appelle les États-membres à « partager des plans portant sur la mise en œuvre nationale des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« Plans d'action nationaux ») »⁴⁴, à l'aide d'un système d'information partagé, créé par le Conseil de l'Europe. La Recommandation prévoit également un processus au sein du Comité des Ministres pour examiner la mise en œuvre de cette même recommandation.

1.4.5 G7/G20

En 2015, les États participants du G7 se sont engagés à développer des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans le Communiqué des chefs d'État et de gouvernement⁴⁵. En 2017, le G20 a suivi la même tendance, en acceptant de « travailler à l'établissement de cadres politiques adéquats au sein de nos pays, à l'instar de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »⁴⁶.

1.4.6 Nations Unies (ONU)

En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a créé le GTNU et l'a chargé, entre autres, de faciliter la diffusion et la mise en œuvre des PDNU au niveau mondial⁴⁷. Sur la base de ce mandat, le GTNU a « encourag[é] vivement tous les États à élaborer, adopter et mettre à jour un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme dans le cadre de la responsabilité des États de diffuser et mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »⁴⁸. Pour faciliter l'échange d'expérience entre États en vue d'atteindre cet objectif, le GTNU a créé un répertoire de tous les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme publiés⁴⁹. Le GTNU a également publié des orientations sur les PAN à destination des États en 2014⁵⁰, qui ont été actualisées en novembre 2016⁵¹.

1.4.7 Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un ensemble de recommandations soutenues par les États concernant la conduite responsable des entreprises, qui s'appliquent aux entreprises multinationales opérant au sein ou depuis les États y ayant souscrit. Ces Principes directeurs ont été révisés en 2011, et à la suite de cette mise à jour, incluent désormais un chapitre relatif aux droits de l'homme aligné sur les PDNU⁵². Depuis 2015, l'OCDE organise, en collaboration avec le GTNU, une session annuelle à l'intention des décideurs politiques au sujet des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁵³. Cette session a évolué en 2016 vers une Table-

ronde de haut niveau d'une journée et demie à l'intention des décideurs politiques visant à faciliter le dialogue et les échanges d'expériences concernant la conception et la mise en œuvre de politiques destinées à permettre une conduite responsable des entreprises⁵⁴.

1.4.8 Organisation des États Américains

L'Assemblée générale de l'OEA a adopté une résolution favorable aux PDNU en juin 2014, qui a entraîné un ensemble de mesures visant à les promouvoir et les mettre en œuvre, y compris à travers des échanges d'informations et de bonnes pratiques⁵⁵. Dans une résolution de 2016, l'OEA a appelé les États-membres à mettre en œuvre les PDNU et reconnu les « plans d'action nationaux relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises comme l'un des moyens d'appliquer les Principes directeurs »⁵⁶.

1.4.9 Associations d'entreprises

Des organisations mondiales d'entreprises et d'industries ont exprimé leur soutien aux PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris l'Organisation internationale des employeurs (OIE)⁵⁷. En novembre 2016, des associations d'entreprises comme l'OIE, la Chambre de commerce internationale (ICC), le Conseil international des mines et des métaux (CIMM), le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD), et le Conseil des États-Unis pour le commerce international (USCIB) ont publié une déclaration conjointe soutenant les PAN comme un moyen de mettre en œuvre les PDNU⁵⁸.

1.4.10 Organisations de la société civile

De nombreuses OSC ont exprimé leur soutien et se sont engagées pour des actions de plaidoyer en faveur des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Plusieurs groupes de la société civile, et notamment des OSC en Afrique du Sud, en Tanzanie, au Mozambique, au Guatemala, et en Birmanie / au Myanmar, ont publié des ERN « alternatives », considérées en partie comme un outil permettant d'appeler à des efforts accrus au niveau national afin de répondre aux incidences des entreprises sur les droits de l'homme, et notamment comme un outil visant à militer pour la création future d'un PAN. Une autre manière pour les OSC de soutenir les PAN consiste à s'engager dans leur élaboration, en participant aux consultations, en commentant les projets de documents, et/ou en évaluant le contenu et l'application des PAN publiés. Par exemple, plus de quarante OSC ou individus ont fourni des commentaires écrits lors du processus de PAN aux États-Unis. Au Mexique, un groupe de sept OSC a formé le Groupe de contact mexicain sur les entreprises et les droits de l'homme pour militer en faveur de la création d'un PAN au Mexique. Ce groupe a rédigé l'ERN mexicaine, et a pris part au comité multipartite pilotant le processus de PAN.

1.5 LES PAN RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME : DÉVELOPPEMENTS NATIONAUX

Depuis 2011, plusieurs États de toutes les régions se sont lancés dans des processus visant à développer des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. À novembre 2017, dix-neuf États avaient adopté un PAN, et de nombreux autres pays sont en passe de développer, ou se sont engagés à développer, un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme.

Les États qui ont publié des PAN ont adopté des approches diverses. La plupart des processus ont impliqué de nombreuses agences gouvernementales dans la rédaction du contenu des PAN, que ce soit à travers la création de groupes de travail intergouvernementaux officiels ou la réalisation de consultations ad hoc⁵⁹. La plupart des processus de PAN ont également soutenu la participation d'une variété de parties prenantes avant, pendant, et/ou après le processus de rédaction⁶⁰. Cependant, relativement peu de processus de PAN ont veillé à faciliter la participation de parties prenantes en danger ou marginalisées⁶¹. Dans un nombre croissant de cas, les processus ont confié l'élaboration d'ERN à des experts, des divisions gouvernementales, des institutions universitaires, ou une combinaison de ces acteurs afin d'éclairer le contenu de leur PAN ; cependant, cette pratique reste encore limitée⁶².

Pour plus d'informations sur les développements relatifs aux PAN à travers le monde, consultez le site Internet www.globalnaps.org de l'IDDH⁶³ et le recueil des évaluations de PAN existants de ICAR, de la Coalition européenne pour la responsabilité sociale et environnementale des Entreprises (European Coalition for Corporate Justice - ECCJ), et de Dejusticia⁶⁴.

1.6 AVANTAGES ET DÉFIS ASSOCIÉS AUX PAN RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Il existe à la fois des avantages et des défis associés à la création et à la mise en œuvre de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Certains des avantages peuvent inclure :

- La stimulation d'un dialogue national, de la mobilisation, et du progrès liés à la mise en œuvre des PDNU ;
- La sensibilisation et meilleure compréhension des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et des PDNU ;
- La mobilisation de ressources supplémentaires destinées à promouvoir la mise en œuvre des PDNU au sein de la société ;
- L'utilisation du PAN comme un mécanisme incitant les gouvernements à rendre compte aux parties prenantes ;
- Le renforcement d'une culture de respect des droits de l'homme et de conformité aux engagements internationaux ;
- Un soutien aux exigences de présentation de rapports des États auprès des organes de supervision et d'autres organes de droits de l'homme régionaux et internationaux ;
- Une contribution à la prévention et à la réduction de violations des droits de l'homme impliquant des entreprises et une amélioration des réparations en cas de violations ;
- Des opportunités pour les parties prenantes de se réunir afin d'engager un dialogue constructif, de créer la confiance, et de renforcer la communication entre les parties prenantes sur des sujets relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;

ENCADRÉ 2

ÉTATS AYANT ADOPTÉ DES PAN RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (Novembre 2017)

- | | |
|---------------|------------------------|
| 1. Allemagne | 11. Italie |
| 2. Belgique | 12. Lituanie |
| 3. Chili | 13. Norvège |
| 4. Colombie | 14. Pays-Bas |
| 5. Danemark | 15. Pologne |
| 6. Espagne | 16. République Tchèque |
| 7. États-Unis | 17. Royaume-Uni |
| 8. France | 18. Suède |
| 9. Finlande | 19. Suisse |
| 10. Irlande | |

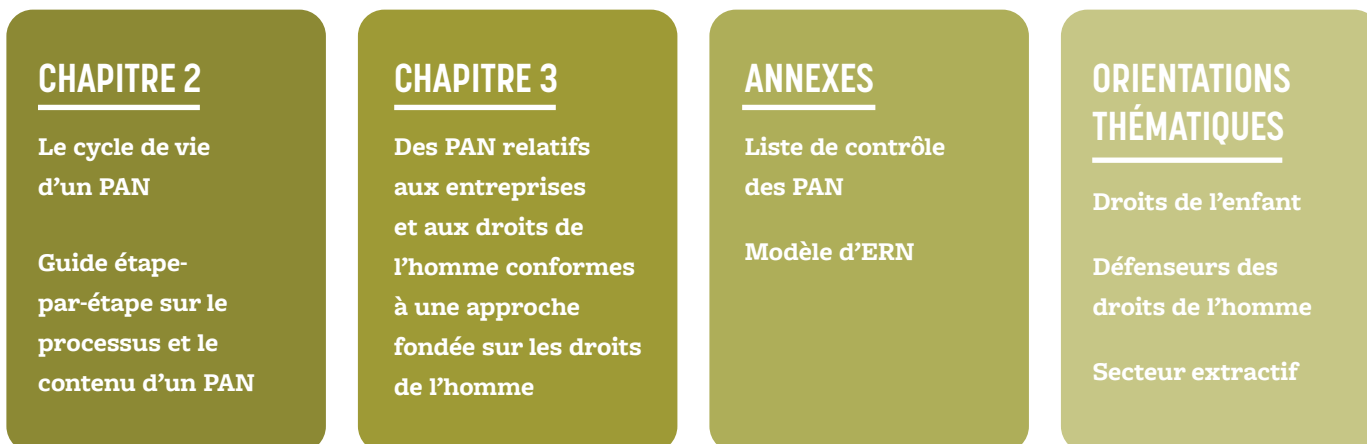
- Une réduction des conflits sociaux impliquant des entreprises ;
- Un soutien aux titulaires de droits marginalisés et une protection des défenseurs des droits de l'homme lorsque les activités des entreprises ont des incidences sur les droits de l'homme ;
- Une meilleure cohérence entre les politiques publiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et d'autres sujets ; et
- La promotion d'un développement durable fondé sur les droits de l'homme.

Les défis associés à la création et à la mise en œuvre de PAN peuvent inclure :

- L'articulation entre des PAN existants portant sur d'autres questions et un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, particulièrement lorsqu'un chevauchement entre plusieurs sujets peut entraîner de la confusion et grever les ressources ;
- La nécessité de s'assurer que les processus de PAN sont inclusifs et participatifs ;
- La nécessité de s'assurer que les PAN bénéficient d'un large soutien ainsi que d'une adhésion et d'une participation durables de l'ensemble des groupes de parties prenantes ;
- La nécessité d'éviter l'exacerbation des conflits entre parties prenantes dans des contextes à haut-risque ou touchés par des conflits ;
- La nécessité d'adopter et de mettre en œuvre des PAN solides dans des contextes où l'influence des entreprises sur les institutions étatiques est susceptible d'inhiber la capacité ou la volonté des acteurs gouvernementaux en la matière; et
- La nécessité d'adopter des mesures législatives ou juridictionnelles liées à la séparation des pouvoirs entre les branches exécutive, législative, et judiciaire des États.

1.7 STRUCTURE DU GUIDE RELATIF AUX PAN

SCHÉMA 1 : STRUCTURE DU GUIDE RELATIF AUX PAN



II

LE CYCLE DE VIE D'UN PAN : UN GUIDE ÉTAPE-PAR-ÉTAPE SUR LE PROCESSUS ET LE CONTENU D'UN PAN



Le cycle de vie d'un PAN comprend généralement cinq phases, même si les spécificités de chaque phase peuvent varier. Ce chapitre fournit un aperçu des principales phases du cycle de vie d'un PAN.

Conformément à une approche fondée sur les droits de l'homme (AFDH), telle que présentée au Chapitre 3, chaque phase du cycle de vie du PAN, résumé dans le schéma 2 ci-dessous, devrait être fondée sur les principes d'égalité et de non-discrimination, de participation, de transparence, et d'obligation de rendre compte.

SCHÉMA 2 : APERÇU DU CYCLE DE VIE D'UN PAN



2.1 GOUVERNANCE ET RESSOURCES

2.1.1 S'engager en faveur du processus de PAN et attribuer les responsabilités

Dans le cadre d'un processus de PAN, une étape préalable et essentielle requiert que le gouvernement prenne un engagement ferme et durable pour le développement et la mise en œuvre de ce dernier. Cet engagement aidera à garantir que le processus de développement d'un PAN est correctement priorisé au sein du gouvernement.

Il existe différents exemples de pilotage pour chaque processus régissant un PAN. Dans de nombreux pays, le développement d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a été piloté par le ministère des Affaires étrangères en coopération avec d'autres ministères. Cela est souvent dû à la nature du mandat des ministères des Affaires étrangères, qui englobe la représentation de l'État au sein des organes internationaux des droits de l'homme, la coordination avec d'autres institutions étatiques pour garantir la mise en œuvre d'engagements internationaux, et la présentation de rapports auprès des organes de droits de l'homme concernant le respect des obligations de l'État en matière de droits de l'homme. Cependant, la capacité des ministères des Affaires étrangères à piloter un processus de PAN solide peut être limitée étant donné que leur mandat d'action au sein de l'État est en général minime comparé aux institutions dotées de mandats intérieurs plus forts, à l'instar des ministères de l'Intérieur, de l'Économie et des Finances. Dans certains cas, les processus de PAN ont été pilotés par le bureau de la Présidence via un Conseiller présidentiel pour les droits de l'homme, à l'instar de la Colombie.

Comme dans tout processus de prise de décision, l'efficacité et l'obligation de rendre compte nécessitent un leadership gouvernemental clair en faveur du développement d'un PAN. La responsabilité du processus de PAN devrait être clairement confiée à une ou plusieurs entités au sein du gouvernement (par exemple, à un ministère, un bureau, ou une agence spécifique du gouvernement), et cette attribution de responsabilité devrait être communiquée publiquement par le biais d'une annonce officielle ou d'une décision faisant l'objet d'une publication. L'entité responsable devrait avoir la capacité organisationnelle, l'autorité politique, et les ressources nécessaires pour développer un PAN.

ENCADRÉ 3

ENGAGEMENT FORMEL EN FAVEUR D'UN PAN

En 2015, le gouvernement kényan a officiellement accepté une recommandation lors du processus d'Examen périodique universel (EPU) l'appelant à développer un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. En février 2016, le Procureur général a fait une déclaration formelle d'engagement, initiant ainsi le processus. De la même manière, lors de son deuxième EPU en mai 2016, le gouvernement du Royaume de Thaïlande a fait l'objet d'une recommandation l'appelant à développer, adopter et mettre en œuvre un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Le gouvernement thaïlandais a accepté cette recommandation, et l'agence gouvernementale responsable de la mise en œuvre des recommandations de l'EPU au niveau national, le Département de la protection des droits et libertés du ministère de la Justice, pilote désormais le processus de PAN.

Le PAN suisse relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a été développé en réponse à une demande du Parlement (postulat 12.3503, « Une stratégie Ruggie pour la Suisse ») au Conseil fédéral suisse de développer une stratégie nationale de mise en œuvre des PDNU.

2.1.2 Assurer la coordination et la cohérence entre acteurs gouvernementaux

Presque tous les départements, bureaux, et agences du gouvernement ont des responsabilités se rapportant à la mise en œuvre des PDNU. Dans un souci d'exhaustivité, et pour garantir sa réussite à long terme, un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme devrait refléter les contributions, et recevoir le soutien, de différents départements et bureaux au sein du gouvernement. Par conséquent, un mécanisme de coordination comme un groupe consultatif inter-départements ou un comité de pilotage devrait être mis en place pour se réunir périodiquement tout au long d'un processus de PAN. Les ministères chargés du commerce, de l'économie, de l'énergie, et les entreprises publiques, entre autres, devraient être impliqué(e)s dès le début d'un processus de PAN afin d'assurer un engagement gouvernemental holistique et une cohérence des politiques. Un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme devrait également s'appuyer sur, ou s'articuler avec, d'autres plans d'action nationaux, comme les plans d'action nationaux relatifs aux droits de l'homme et/ou au développement durable. Les États et/ou les autorités locales devraient également être invité(e)s à contribuer au processus.

2.1.3 Garantir la transparence tout au long du cycle de vie d'un PAN

Pour qu'un processus de PAN soit légitime, et conformément à une approche fondée sur les droits de l'homme (AFDH), il est essentiel de garantir la transparence lors de toutes les étapes du processus de PAN ; cela comprend le lancement du processus, la consultation, la période de rédaction, et la mise en œuvre.

Au début d'un processus de PAN, il est essentiel de publier des termes de référence, des objectifs, un plan de travail, et un calendrier pour permettre à toutes les parties prenantes, tant gouvernementales qu'extérieures, de planifier et de gérer leur participation. Par conséquent, ces documents devraient être publiés et diffusés via des sources médiatiques appropriées et en temps voulu afin de fournir une information adéquate à toutes les parties prenantes.

ENCADRÉ 4

COORDINATION ENTRE LES INSTITUTIONS ÉTATIQUES

Le PAN chilien relatif aux entreprises et aux droits de l'homme découle du Plan d'action national sur la responsabilité sociale 2015-2018 développé par le Conseil de la responsabilité sociale pour le développement durable rattaché au ministère de l'Économie. La coordination du développement du PAN a été attribuée à la Direction des droits de l'homme du ministère des Affaires étrangères. Le PAN a été développé par la Direction, avec un Comité interministériel comprenant les ministères de l'Économie, de l'Énergie, de l'Environnement, de la Justice, du Travail, des Mines, de la Présidence, du Développement social, et des Femmes, ainsi que le Point de contact national créé sur la base des Principes directeurs de l'OCDE. Plusieurs autres institutions publiques ont été régulièrement impliquées dans le processus, à l'instar du ministère des Finances, de l'Institut national des statistiques, et de l'Institution nationale des droits de l'homme, tout comme certaines entreprises publiques. En outre, le PAN a été lancé par la Présidente du Chili, Michelle Bachelet. Il est regrettable que le ministère de l'Intérieur n'ait pas participé au processus. Des réunions périodiques du Comité et un engagement bilatéral entre ministères pendant deux ans ont permis de créer un PAN contenant 158 actions impliquant de nombreuses institutions étatiques.

Le processus relatif au PAN kényan a veillé à impliquer des ministères gouvernementaux et agences clés, y compris des autorités locales. L'organe gouvernemental clé responsable du développement du PAN est le ministère de la Justice. En outre, un comité de pilotage incluant la Commission nationale kényane des droits de l'homme (l'INDH du Kenya) et la Commission kényane des droits de l'homme a été créé.

ENCADRÉ 5

GARANTIE DE TRANSPARENCE TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE PAN

En Allemagne, le Groupe de pilotage du PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme a développé et publié un document présentant le processus de PAN, assorti d'un calendrier. En outre, une page web dédiée au PAN contenant des informations actualisées sur le processus a été rendue accessible depuis le site web du ministère allemand des Affaires étrangères, l'entité gouvernementale pilotant le processus du PAN allemand.

De la même manière, le gouvernement des États-Unis a publié une page web concernant son processus de PAN, qui comprend des termes de référence et un calendrier initial de consultations avec les parties prenantes.

Dans le cadre du processus de PAN de l'Irlande, le ministère irlandais des Affaires étrangères et du Commerce a invité les parties prenantes à adresser des contributions concernant le développement du PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, et a reçu plus de trente contributions de la société civile et de la communauté des affaires. Toutes les contributions ont été rendues publiques sur le site web du ministère.

Bien que le gouvernement britannique n'ait pas publié les contributions des parties prenantes reçues dans le cadre du processus d'actualisation de son PAN, ce dernier a néanmoins invité toutes les parties prenantes désireuses de publier leurs contributions au processus d'actualisation à les soumettre au Centre de Ressources sur les Entreprises et les Droits de l'Homme (BHRRC), qui a mis en place une page web dédiée pour héberger ces soumissions.

Pour faciliter la participation efficace de toutes les parties prenantes au développement d'un PAN, les États doivent garantir la transparence tout au long du processus de planification. Cela implique que les parties prenantes soient correctement informées, avec un délai de notification raisonnable, des étapes clés du processus de PAN et des opportunités de participation comme les dialogues, ateliers, événements de consultation, et périodes de commentaires. Un programme et un calendrier de consultation régulièrement actualisés tout au long du processus, et diffusés par le biais de canaux adéquats, peuvent aider en ce sens. Il est également important que les calendriers pour soumettre des commentaires ou observations soient réalistes par rapport aux ressources et capacités de toutes les parties prenantes.

Les États devraient également s'assurer que les comptes rendus des dialogues, ateliers, et événements de consultation, en plus des commentaires écrits transmis par les parties prenantes dans le cadre du processus, sont publiquement accessibles, dans la mesure du possible. Les États devraient également veiller à ne pas divulguer d'informations sensibles susceptibles de mettre en péril des parties prenantes impliquées dans le processus.

En outre, il est essentiel que les États veillent à publier et à mener des consultations sur une ébauche de PAN avant la publication du produit final. Les consultations relatives à une ébauche de PAN

permettent aux parties prenantes de formuler des observations supplémentaires mais aussi de soulever des préoccupations quant au contenu du plan, y compris des clarifications sur la manière dont les contributions des parties prenantes ont été intégrées ou sont reflétées dans le projet de texte. Les consultations sur une ébauche offrent également des opportunités supplémentaires de réfléchir aux contributions des parties prenantes et d'adopter les changements nécessaires avant la publication de la version finale. En publiant la version non-définitive d'un PAN, l'État donne une transparence supplémentaire au développement du plan final.

2.1.4 Attribuer des ressources financières adaptées au processus de PAN

Les États devraient allouer des ressources humaines et financières adéquates aux acteurs responsables du développement du PAN tout au long de son cycle de vie, y compris pour développer et produire une ERN, mais également pour surveiller et évaluer la mise en œuvre du PAN.

ENCADRÉ 6

BUDGÉTISATION D'UN PAN ET SOUTIEN DES BAILLEURS ENVERS LES PAN

À la date de rédaction de ce Guide, aucun gouvernement ayant développé un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme n'a publié le budget alloué au développement et/ou à la mise en œuvre de celui-ci.

Dans certains pays, la société civile et/ou les INDH ont contribué sur la base de leurs ressources propres au processus de PAN, principalement via l'élaboration d'ERN et l'organisation de consultations de parties prenantes. Par exemple, les OSC et/ou les INDH ont piloté le développement d'ERN au Kenya, au Mexique, et en Thaïlande dans le cadre de processus de PAN soutenus par les États. Au Mexique, l'UNICEF a élaboré une évaluation de référence relative aux droits de l'enfant dans le contexte des activités des entreprises afin d'alimenter le développement du PAN. ICAR et l'IDDH ont été impliqués dans nombre de ces projets, en fournissant des compétences spécialisées et des ressources financières.

Certains États, dont la Suède et le Royaume-Uni, se sont engagés dans leur PAN à encourager le développement de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme similaires dans d'autres États, et ont mis des fonds à disposition à travers leurs agences de coopération ou leurs représentations régionales. Les agences de coopération pour le développement de l'Espagne, du Royaume-Uni, et de la Suède ont fourni un soutien financier et stratégique au développement du PAN colombien. De la même manière, le gouvernement de Norvège fournit un soutien financier au processus de PAN kényan.

En outre, dans son Plan d'action de 2015 en faveur de la démocratie et des droits de l'homme, la Commission européenne s'est engagée à promouvoir les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans les pays partenaires, et l'Instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme (IEDDH) a depuis publié des appels à propositions pour soutenir le développement de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en dehors de l'UE.

2.1.5 Réaliser un recensement des parties prenantes

Toutes les parties prenantes devraient avoir l'opportunité de participer de manière égale tant au processus de création du PAN qu'à sa mise en œuvre. Si de nombreuses parties prenantes nationales sont parfois bien connues des services gouvernementaux pertinents, d'autres ne le sont pas forcément. Il est donc conseillé de réaliser un recensement des parties prenantes dès le début du processus de PAN. Les catégories de parties prenantes suivantes doivent être prises en compte :

- L'exécutif gouvernemental, et notamment l'ensemble des services, agences, bureaux gouvernementaux pertinents, les entreprises publiques, ainsi que la police et d'autres agences de maintien de l'ordre ;
- Les tribunaux judiciaires et administratifs, mécanismes alternatifs de résolution des différends, et acteurs de justice informelle ;
- Le parlement, y compris les comités pertinents ;
- Les entreprises, et notamment les secteurs industriels importants, les associations d'entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME), les auto-entrepreneurs, les entreprises individuelles, les coopératives, les structures sans but lucratif, et les acteurs du secteur informel ;
- Les syndicats de travailleurs et autres associations de représentation des travailleurs ;
- Les représentants de groupes ou communautés de titulaires de droits et les défenseurs des droits de l'homme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la juridiction territoriale d'un État, susceptibles d'être affectés par les activités d'entreprises basées dans, ou contrôlées par, l'État ;
- Les INDH, institutions de médiation, organes chargés de l'égalité statutaire, et autres mécanismes nationaux dotés d'un mandat relatif aux droits de l'homme ;
- Les OSC dotées de mandats traitant de sujets pertinents ;
- Les médias, y compris les sources d'information généralistes et spécialisées ;
- Les universités, y compris les instituts de recherche, experts individuels, et institutions académiques pertinentes, comme les écoles de commerce ; et
- Les acteurs internationaux et régionaux, y compris les agences pertinentes de l'ONU, la Banque mondiale, les banques régionales de développement, et l'OCDE.

2.1.6 Évaluer l'opportunité d'établir un groupe de pilotage ou comité consultatif multipartite

Étant donné que le nombre de parties prenantes concernées par un processus de PAN est souvent très important, il est conseillé d'établir un groupe de travail ou comité consultatif multipartite composé de représentants de différentes catégories de parties prenantes. L'engagement avec les parties prenantes par l'intermédiaire de tels groupes multipartites est une manière efficace d'assurer une approche participative et la représentation des opinions des parties prenantes. Pour être légitimes, les groupes multipartites devraient inclure, à tout le moins, des OSC, des syndicats, des entreprises, et le cas échéant, une INDH. Dans le cadre d'un processus de PAN, la légitimité du processus peut être renforcée en octroyant un rôle formel à un groupe multipartite. Les groupes multipartites peuvent aider à orienter le développement d'un processus de PAN ainsi que d'identifier les problématiques importantes à traiter. Ces groupes peuvent également jouer un rôle important dans le processus de suivi et d'évaluation d'un PAN, étant donné qu'ils constituent une plateforme multipartite maîtrisant les problématiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et capable d'évaluer périodiquement la mise en œuvre du PAN.

L'implication insuffisante de parties prenantes comporte des risques. Les entreprises peuvent être réticentes à soutenir des actions de l'État susceptibles de les affecter sans qu'elles n'aient été impliquées. Un manque de participation de la société civile et des détenteurs de droits peut mettre en péril la légitimité du processus de PAN et de son contenu. Par conséquent, une approche participative « de bas en haut » est conseillée pour s'assurer qu'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme contribue à l'objectif plus large consistant à obtenir un soutien des acteurs publics, privés, et de la société civile, pour un développement durable et conforme aux droits de l'homme dans le pays.

Pour plus d'informations sur l'implication des titulaires de droits, cf. Chapitre 3 : des PAN conformes à une approche fondée sur les droits de l'homme.

2.1.7 Encourager la participation de parties prenantes en situation de faiblesse ou en danger

Les titulaires de droits appartenant à des communautés ou groupes affectés, en particulier les groupes marginalisés, les défenseurs des droits de l'homme, les journalistes, et les membres de la société civile ont souvent des informations et expériences pertinentes pouvant contribuer à un processus de PAN. Cependant, ces parties prenantes peuvent être lassées, ou empêchées, de participer en raison de facteurs tels que le manque de ressources et de capacités, la surveillance gouvernementale, l'intimidation, la crainte de représailles, les hiérarchies sociales, la stigmatisation, ou les tabous empêchant l'égal accès à la sphère publique ainsi que la communication efficace d'opinions dans le cadre d'un dialogue public. Conformément à l'obligation de protection incombant à l'État, ce dernier est tenu de garantir la participation efficace des parties prenantes marginalisées. Les mesures visant à faciliter la communication efficace peuvent inclure : les contributions confidentielles ou anonymes ; l'octroi d'un soutien financier pour les déplacements ou les autres coûts de participation aux consultations ; la traduction de documents et de procédures vers les langues minoritaires ; la protection contre les répercussions négatives liées à la participation ; et le soutien à l'organisation de séances de dialogue au niveau local ou spécifiques à certaines parties prenantes, comme par exemple des événements réservés aux femmes, ou visant à atteindre spécifiquement les enfants ou d'autres groupes.

Pour des exemples concernant les types de défis rencontrés par des titulaires de droits spécifiques, et la manière dont les États peuvent faciliter leur participation à des processus de PAN, cf. Chapitre 3.5, « Impliquer des détenteurs de droits spécifiques dans un processus de PAN ».

ENCADRÉ 7

PARTICIPATION MULTIPARTITE

L'Allemagne a développé deux formats de consultation publique visant à éclairer la création de son PAN : conférences plénières et audiences multipartites. En avril 2014, la première conférence s'est tenue pour identifier les thèmes fondamentaux à inclure dans un PAN. La seconde conférence, qui s'est tenue en mai 2015, a principalement consisté en une discussion au sujet de l'ERN. Au total, entre avril et novembre 2015, douze audiences portant sur les thèmes fondamentaux identifiés ont été organisées. Chacune de ces audiences a été présidée par un représentant du Groupe de pilotage. La troisième et dernière conférence, en décembre 2015, a combiné les résultats des douze audiences.

Dans le cas du Mexique, un groupe de travail multipartite sur les droits de l'homme et les entreprises composé d'institutions étatiques, de la société civile, d'entreprises, et d'universités a été créé au début du processus de PAN. Ce groupe s'est réuni périodiquement tout au long du processus de PAN afin de fournir des contributions et commentaires concernant le développement et le contenu du PAN. Ces participants ont pu échanger des idées dans le cadre du processus et de son développement avec un éventail d'acteurs plus large au sein de leurs groupes respectifs de parties prenantes.

En juin 2013, le Premier ministre français a créé la « Plateforme RSE », un forum multipartite sur la responsabilité sociale des entreprises qui inclut des représentants d'entreprises, des syndicats, des OSC, l'INDH, des institutions universitaires, et des institutions publiques. Cette plateforme a activement participé au développement du PAN.

Le PAN danois a été développé conformément à une recommandation du Conseil danois pour la RSE, un organe multipartite comprenant des associations d'entreprises, des OSC, des universitaires et des syndicats. Ce groupe a également été consulté lors de la rédaction du PAN.

2.1.8 Assurer le renforcement des capacités des entités gouvernementales et des parties prenantes externes pertinentes

Afin d'assurer un processus de PAN plus efficace, il est important pour les parties prenantes d'avoir une compréhension commune des PDNU, y compris s'agissant des rôles et responsabilités des différents acteurs. Dans de nombreux contextes nationaux, les PDNU, et les problématiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme plus généralement, constitueront des données nouvelles aux yeux de certaines parties prenantes, tant gouvernementales que non-gouvernementales. Le cas échéant, les parties prenantes pourraient avoir besoin d'informations ou d'un renforcement de capacités, comme une formation aux PDNU, si elles souhaitent participer de manière efficace et contribuer de manière significative à la formulation d'un PAN.

ENCADRÉ 8

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PARTIES PRENANTES

Le gouvernement du Chili a fait appel à des experts internationaux pour renforcer les capacités de représentants provenant d'un éventail de groupes de parties prenantes. Au début du processus, des formations ont été dispensées au Comité interministériel chargé du développement du PAN, puis à des représentants clés au sein de leurs institutions respectives, afin de faciliter la conception des actions relatives au PAN. Bien que ne faisant pas partie du comité, l'Institut national des statistiques a également bénéficié d'une formation axée sur les indicateurs relatifs aux droits de l'homme, pour l'aider à développer des indicateurs relatifs à la mise en œuvre des engagements pris au titre du PAN.

S'agissant des parties prenantes externes, des ateliers de renforcement des capacités et des activités de sensibilisation ont été menées dans un certain nombre de cas. Par exemple, dans le cadre du processus d'identification des problématiques et recommandations liées au PAN, des ateliers de dialogue prévoyant des actions de renforcement des capacités ont été organisés dans les trois macro-zones du pays, y compris à San Pedro de Atacama, Santiago et Temuco avec des peuples autochtones. De la même manière, des entreprises et syndicats ont participé à des séances de dialogue à Antofagasta, Santiago, et Temuco.

2.2 ÉVALUATION DE RÉFÉRENCE NATIONALE

2.2.1 Objectifs d'une évaluation de référence nationale (ERN) relative aux entreprises et aux droits de l'homme

L'objectif principal d'une ERN relative aux entreprises et aux droits de l'homme est d'évaluer le niveau existant de mise en œuvre des PDNU dans un État donné. Elle combine une analyse des lacunes d'ordre législatif et politique concernant la mise en œuvre des PDNU avec un aperçu des incidences négatives des entreprises sur les droits de l'homme, afin d'identifier les problématiques les plus saillantes relatives aux droits de l'homme dans un contexte donné. Elle sert ainsi à éclairer la formulation et la priorisation des actions figurant dans un PAN. La réalisation d'une ERN offre également une opportunité de renforcer les capacités sur des sujets ayant trait aux entreprises et aux droits de l'homme entre les parties prenantes impliquées dans le processus de recherche, et de contribuer à la transparence et à l'obligation de rendre compte par rapport aux actions spécifiques adoptées dans le PAN (pour plus d'informations sur la formulation des actions, cf. Chapitre 2.3 intitulé « Élaboration du PAN : portée et contenu ». L'ERN devrait ensuite être utilisée pour surveiller et évaluer si ces actions ont eu l'effet escompté.

2.2.2 Méthodologie de l'ERN

Une ERN, en tant que méthodologie d'évaluation, est généralement réalisée en ayant recours à une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives⁶⁵. Les méthodes quantitatives comprennent les sondages visant à générer de nouvelles données ou, lorsque les ressources sont peu abondantes ou que des données fiables existent déjà, à extraire des données secondaires, idéalement avec le soutien

de statisticiens ou spécialistes. Les méthodes qualitatives, comme les entretiens ou les groupes de réflexion, peuvent être utilisées pour rassembler des informations complémentaires sur les valeurs, opinions, comportements, et contextes.

En s'appuyant sur les approches classiques de développement des ERN, l'Annexe B (« Modèle d'ERN ») contient une suggestion de méthodologie destinée à évaluer le niveau de mise en œuvre, à un moment donné, des PDNU et d'autres cadres pertinents relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme par les États et acteurs commerciaux. Développé à l'origine par l'IDDH et ICAR en 2014, le Modèle d'ERN a été utilisé dans des contextes nationaux divers (c.-à-d. Chili, Danemark, Mexique, Allemagne, Kenya, Serbie, et Zambie). L'Annexe B est un modèle révisé, qui intègre le retour d'expérience des utilisateurs et couvre chacun des trois piliers des PDNU. Il diffère en cela du modèle d'origine publié dans la version 2014 du Guide, qui présentait uniquement les Principes directeurs découlant des Piliers I et III portant spécifiquement sur l'action de l'État.

La structure du Modèle d'ERN révisé consiste en un ensemble de tableaux couvrant l'intégralité des PDNU ; ces derniers ne sont cependant pas traités de manière individuelle, ni de manière consécutive. Des questions d'orientation sont suggérées afin de couvrir la nature très large des PDNU. Conformément au cadre d'indicateurs développé par le Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), ces questions d'orientation visent à « évaluer les mesures prises par les États pour respecter leurs obligations, c'est-à-dire leurs engagements et leur acceptation des normes internationales relatives aux droits de l'homme (indicateurs structurels) ; les efforts mis en œuvre pour respecter les obligations découlant de ces normes (indicateurs de processus) ; et, au final, les résultats de ces efforts (indicateurs de résultat) »⁶⁶.

2.2.3 Analyser la mise en œuvre des PDNU par l'État et les entreprises

Afin d'analyser de manière systématique la mise en œuvre des PDNU par l'État et les entreprises, ainsi que la jouissance des droits de l'homme en pratique, une ERN devrait être exhaustive et couvrir l'intégralité des droits économiques, sociaux, culturels, civils, et politiques. Une ERN devrait inclure les contributions des groupes les plus marginalisés et exclus au sein de la société en couvrant les problématiques ayant trait au genre, aux droits des peuples autochtones, et aux minorités. Elle devrait également reconnaître les personnes et communautés susceptibles d'être touchées par les activités des entreprises en tant que titulaires de droits, y compris lorsque ces dernières se trouvent en dehors de la juridiction territoriale de l'État, et se concentrer sur la capacité de ces parties prenantes à revendiquer leurs droits.

Pour toutes les sections du modèle qui concernent l'obligation incombant à l'État de protéger ou d'assurer un accès à un recours effectif, une ERN devrait identifier clairement les mesures prises par l'État en soutien aux normes internationales et régionales de protection des droits de l'homme, ainsi que toutes les lacunes causées par une absence ou une inadéquation de mesures prises par l'État. La réalisation d'une ERN impliquera par conséquent de rechercher les dispositions pertinentes dans la constitution de l'État, les réglementations nationales, les règlements administratifs, les politiques, les programmes publics, et les autres interventions d'organes publics. Une ERN devrait citer et rassembler les recommandations pertinentes d'organes internationaux comme l'Organisation internationale du travail (OIT) et les organes des droits de l'homme onusiens et régionaux. Les sources de données à prendre en compte lors de la réalisation d'une ERN incluent

les statistiques officielles, les résultats de sondages existants, les rapports d'INDH, d'organisations intergouvernementales, et d'OSC, les revues spécialisées, et les articles de presse.

S'agissant des entreprises opérant ou basées sur le territoire de l'État, la mise en œuvre par ces dernières des PDNU au titre du Pilier II et des PDNU relatifs à la responsabilité des entreprises au titre du Pilier III devrait être analysée dans une logique de soutien à la conception de mesures adéquates à inclure dans le PAN afin de répondre aux lacunes de mise en œuvre. Cela passe par une évaluation de l'engagement des entreprises à respecter les droits de l'homme, à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et à garantir et/ou contribuer à garantir un recours effectif.

2.2.4 Recenser les incidences négatives sur les droits de l'homme

Dans le Modèle d'ERN, des questions d'orientation sont incluses pour aider les chercheurs à recueillir des informations relatives aux incidences négatives sur les droits de l'homme, autrement dit, des indicateurs de résultats. Dans de nombreux contextes, ces informations ne seront pas facilement accessibles. Dans de tels cas, les processus de PAN offrent une occasion unique d'impliquer les entreprises, les associations d'industries, les OSC, et les personnes et communautés affectées dans la production de données pertinentes. En pratique, il y a de grandes chances que les chercheurs soient confrontés à un déficit de données s'ils se réfèrent uniquement aux informations publiquement accessibles, comme les sites web d'entreprises, les rapports sur le développement durable rédigés par des entreprises, ou les rapports de la société civile et de médias. Par conséquent, afin de remplir les sections de l'ERN portant sur les niveaux existants de mise en œuvre des PDNU par les entreprises, les chercheurs peuvent recourir à divers moyens pour accéder aux informations, comme des sondages et des questionnaires courts, des consultations de parties prenantes, des entretiens bilatéraux avec des entreprises, ou encore une analyse des conclusions d'arrêts de tribunaux, de données relatives aux griefs, et de rapports d'organismes chargés de l'application de la loi.

ENCADRÉ 9

OUTILS DE RECENSEMENT DES INCIDENCES NÉGATIVES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Un PAN devrait s'attaquer aux incidences négatives réelles des entreprises sur les droits de l'homme. Combiné à une analyse juridique et politique, un recensement des incidences négatives sur les droits de l'homme permettra aux rédacteurs d'identifier les problématiques les plus saillantes relatives aux droits de l'homme et de prioriser les actions au sein du PAN.

Parmi les outils supplémentaires d'évaluation de la jouissance des droits de l'homme, la méthodologie du Guide pays relatif aux droits de l'homme et aux entreprises⁶⁷ développé par l'IDDH vise à soutenir les parties prenantes dans l'identification, l'évaluation, et le traitement des incidences des entreprises sur les droits de l'homme concernant un éventail de questions thématiques. Cet outil a été utilisé pour compléter les processus de PAN et éclairer les PAN dans un certain nombre d'États, dont le Chili, la Colombie, et le Kenya.

Un autre outil, la Liste de contrôle pour la documentation des incidences des entreprises sur les droits de l'homme, développée par le Réseau-DESC et le BHRCC⁶⁸, vise à soutenir les communautés touchées par les activités des entreprises. La Liste de contrôle aide à documenter les violations des droits de l'homme impliquant des entreprises, y compris toute violation spécifique des droits de l'homme, ainsi que les situations des droits de l'homme systématiques et/ou persistantes. Des organisations mexicaines de la société civile ont utilisé la liste de contrôle pour documenter plus de soixante cas de violations impliquant des entreprises dans le pays. Ces données ont servi de contribution pour éclairer le contenu du PAN du Mexique.

2.2.5 Transparence dans la méthodologie et l'analyse des informations de l'ERN

L'ERN devrait être transparente quant aux sources d'information utilisées pour son développement (excepté lorsque la divulgation des sources est susceptible, par exemple, de présenter des risques de représailles envers des titulaires de droits, défenseurs des droits de l'homme, lanceurs d'alerte, journalistes, ou autres). Si une ERN est incomplète, en ce qu'elle omet par exemple une analyse relative à une question particulière ou à un PDNU, les raisons de cette omission devraient être clairement exprimées.

ENCADRÉ 10

TRANSPARENCE DANS LE PROCESSUS D'ERN

L'ERN du Guatemala a été menée par la Unidad de Protección de Defensoras y Defensores de Guatemala (UDEFEFUGUA), avec l'assistance technique de La Asociación Centro de Análisis Forenses y Ciencias Aplicadas (CAFCA). Elle présente et stipule explicitement dans sa partie « méthodologie » les sources d'information qui ont été utilisées pour la création de l'évaluation de référence ainsi que le processus utilisé pour obtenir méthodologiquement ces informations. Les chercheurs se sont fondés sur des informations publiquement accessibles, ainsi que sur des consultations gouvernementales, pour compléter l'ERN.

2.2.6. Recommandations relatives au processus d'ERN

Réaliser une ERN au début des processus de PAN

Idéalement, l'ERN devrait être réalisée, ou à tout le moins ses résultats préliminaires devraient être accessibles aux parties prenantes, avant toute prise de décision concernant la portée, le contenu, et les priorités du PAN.

ENCADRÉ 11

ERN AU DÉBUT DES PROCESSUS DE PAN

Un certain nombre d'États ont commissionné l'élaboration d'une ERN préalablement à la rédaction d'un PAN. Par exemple :

- Le gouvernement mexicain a prévu que le Groupe de contact de la société civile sur les entreprises et les droits de l'homme réalise une ERN avant la création du PAN mexicain.
- Le gouvernement norvégien a chargé Mark Taylor, chercheur à la Fondation Fafo pour la recherche, de réaliser une ERN avant la rédaction de son PAN.
- En Écosse, le Groupe d'action pour un monde meilleur (« Better World Action Group »), un groupe multipartite chargé du développement du PAN, a demandé à des experts de l'Université de St. Andrews de constituer une base factuelle solide permettant d'étayer un PAN.

Attribuer la charge de développer l'ERN à un organe approprié

La charge de développer une ERN devrait être attribuée à une organisation ou entité dotée d'une expertise et d'une compétence pertinentes. Cette dernière devrait être indépendante de toute affiliation politique et de tout intérêt privé, à l'instar de l'INDH ou d'un institut de recherche universitaire. L'expertise pertinente dans ce contexte devrait englober, au minimum, des connaissances et une expérience des normes et questions nationales, régionales, et internationales dans le domaine des droits de l'homme, des entreprises et des droits de l'homme, de la responsabilité sociale des entreprises, et du développement durable.

L'organisation ou entité devrait être tenue de développer un projet initial d'ERN sur la base de recherches informatiques et d'interactions avec les parties prenantes en vue de rassembler des informations.

Impliquer les parties prenantes dans le développement de l'ERN

Une ERN devrait être éclairée par les contributions des parties prenantes. Pour faciliter la participation de toutes les parties prenantes concernées, les rédacteurs de l'ERN doivent réaliser un exercice de recensement des parties prenantes, comme indiqué au Chapitre 2.1.5 intitulé « Réaliser un recensement des parties prenantes ».

Les parties prenantes peuvent être impliquées par le biais, entre autres, d'entretiens bilatéraux, de consultations multipartites, d'ateliers de formation, de questionnaires, et d'accès à des demandes d'information.

Certains groupes de parties prenantes sont susceptibles de préférer des formes d'implication différentes. Par exemple, les entretiens bilatéraux, ateliers fermés, ou questionnaires personnalisés peuvent s'avérer plus efficaces auprès des entreprises ou de la société civile, alors que l'accès à des demandes d'information ainsi que l'analyse de documents et données d'État publiquement accessibles peuvent convenir davantage aux acteurs étatiques. Comme signalé au Chapitre 3, concernant l'implication des peuples autochtones ou d'autres groupes marginalisés dans la création d'une ERN, des efforts supplémentaires peuvent être requis, à l'instar d'une assistance en matière de transports, de traduction, et de moyens de dialogue culturellement appropriés.

En plus de contribuer au projet d'ERN, les points de vue des parties prenantes devraient également être recueillis dans la ou les versions non-définitives des ERN, selon un processus de dialogue inclusif et opportun. Un tel processus devrait se dérouler avant la rédaction du PAN afin de valider les conclusions provisoires.

ENCADRÉ 12

ERN RÉALISÉE PAR UNE INDH

En Allemagne, le ministère des Affaires étrangères a attribué la responsabilité de l'élaboration d'une évaluation de référence nationale à l'Institut allemand des droits de l'homme (DIMR). L'Institut a développé ce référentiel entre mai 2014 et avril 2015. Le référentiel offre un aperçu thématique de l'état actuel de mise en œuvre des PDNU en Allemagne, qui met en exergue les lacunes potentielles de mise en œuvre ou les demandes d'approfondissement sous la forme de questions à l'État. Le document a été soumis à deux cycles de consultation et les conclusions ont été discutées lors d'une conférence multipartite en mai 2015. Le PAN de l'Allemagne a intégré les informations de l'ERN comme éléments de contexte pour chaque domaine d'action.

ENCADRÉ 13

PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES AU DÉVELOPPEMENT D'UNE ERN

Dans le cadre du processus de création de l'ERN de la Thaïlande, les organisateurs ont facilité les consultations d'un éventail de parties prenantes en danger ou sous représentées à travers la région, dont des personnes âgées, des membres de la communauté LGBTQI, et des travailleurs migrants. De la même manière, lors de la création de l'ERN du Mexique, les groupes de la société civile organisateurs ont tenu trois ateliers régionaux afin de recueillir les contributions de parties prenantes en danger ou affectées.

ENCADRÉ 14

CONTRIBUTION DES PARTIES PRENANTES À UN PROJET D'ERN

Dans le cadre du processus d'ERN au Mexique, le groupe de la société civile chargé de développer l'ERN a organisé un événement en amont de la publication de l'ERN, en novembre 2016, pour échanger sur les éléments de recherche compilés et recueillir des commentaires sur le contenu du document. Les chercheurs chargés de l'ERN se sont également entretenus avec un certain nombre d'OSC tout au long du processus de rédaction pour éclairer le contenu de l'analyse.

Dans le cadre du processus d'élaboration de l'ERN en Allemagne, l'INDH (le DIMR) a mené deux cycles de consultations sur le document, et les conclusions finales ont été discutées lors d'une conférence multipartite en mai 2015.

Publication et diffusion

L'objectif principal d'une ERN est d'éclairer le contenu d'un PAN en aidant à identifier les problématiques les plus saillantes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, et à prioriser les actions futures visant à répondre aux lacunes de mise en œuvre des PDNU. Pour expliciter le lien entre les conclusions de l'ERN et le contenu d'un PAN, certains États ont choisi d'inclure des informations pertinentes de l'ERN ainsi que des contributions tirées des consultations de parties prenantes dans le texte final du PAN, ou en tant qu'annexe au rapport final, afin de communiquer clairement les raisons pour lesquelles une action a été élaborée.

ENCADRÉ 15

CONNEXION DE L'ERN AVEC LE CONTENU DU PAN

Le PAN italien fait un lien explicite entre les résultats de son ERN et les problématiques sur lesquelles il a choisi de se concentrer. Le gouvernement italien a confié une étude de référence à l'Université de Sant'Anna. Sur la base des conclusions de ce rapport, le PAN italien se concentre principalement sur six domaines prioritaires identifiés comme particulièrement saillants au sein de l'ERN.

Les ERN peuvent être longues et onéreuses. Par conséquent, l'ERN finalisée devrait être publiée et mise à la disposition de toutes les parties prenantes, en utilisant des formes de communication adaptées aux différentes catégories de parties prenantes, en traduisant par exemple les conclusions intégrales ou résumées dans les langues concernées, en fournissant des copies papier aux parties prenantes n'ayant pas d'accès à Internet, en adaptant la publication aux personnes en situation de handicap, et en assurant une diffusion à travers les sites web gouvernementaux.

De nombreuses organisations ayant déjà publié des ERN ont choisi de fournir un résumé exécutif, mettant en lumière certaines des principales incidences négatives des entreprises et les reliant aux lacunes de mise en œuvre identifiées sur le plan juridique et politique. Une autre façon de présenter l'information contenue dans une ERN de manière plus digeste consiste à créer différents produits de communication, comme des brochures ou des publications courtes sur des sujets, secteurs, ou régions spécifiques ; des ateliers de socialisation visant des groupes spécifiques de parties prenantes ; ou un site web convivial et interactif à propos de l'ERN.

ENCADRÉ 16

PUBLICATION ET DIFFUSION DE L'ERN

L'ERN mexicaine présente un résumé exécutif qui vise à mettre en lumière les conclusions générales de l'ERN. Le texte intégral de l'ERN mexicaine fait plus de 350 pages, mais les auteurs ont résumé les conclusions générales dans un bref résumé exécutif au début du document. En outre, le groupe de contact de la société civile chargé du processus d'ERN a créé un document synthétique mettant en lumière les principales conclusions de l'ERN à utiliser dans le cadre de la socialisation du document.

Une autre manière de diffuser une ERN consiste à organiser un événement public après la finalisation de l'ERN pour présenter le document, son objectif, ainsi que les principales conclusions aux parties prenantes intéressées. De tels événements se sont tenus à la fois au Mexique et au Guatemala. Au Mexique, suite à la finalisation de l'ERN, le gouvernement mexicain a tenu un événement dans la capitale, en invitant des acteurs gouvernementaux, des représentants d'entreprises, et des organisations de la société civile à se familiariser avec les différents documents créés pour éclairer le processus de PAN, dont l'ERN. De la même manière, lors de la publication de l'ERN guatémaltèque, les chercheurs ont organisé un événement dans la ville de Guatemala réunissant les parties prenantes intéressées afin de leur présenter la méthodologie et les principales conclusions de l'analyse.

Revue et actualisation de l'ERN

Pour que l'ERN puisse servir d'outil de surveillance et d'évaluation de l'efficacité d'un PAN, les indicateurs pertinents de l'ERN devraient a minima être périodiquement actualisés et révisés afin de refléter les changements intervenus dans la mise en œuvre ainsi que les lacunes de mise en œuvre des PDNU. Une révision de l'intégralité de l'ERN devrait par ailleurs éclairer toute version actualisée d'un PAN.

SCHÉMA 3 : PROCESSUS D'ERN

EXPERTISE

- Identifier une organisation adéquate dotée d'une expertise pertinente pour développer une ERN
- Réaliser des recherches documentaires préliminaires

IMPLICATION

- Impliquer des parties prenantes de l'État, des entreprises et de la société civile

PUBLICATION

- Finaliser et publier l'ERN
- Rendre l'information relative à l'ERN accessible à toutes les parties prenantes, y compris au gouvernement

RÉVISION

- Mettre à jour l'ERN pour évaluer la mise en œuvre du PAN et éclairer les versions ultérieures du PAN

2.3 ÉLABORATION DU PAN : PORTÉE, CONTENU ET PRIORITÉS

Les chapitres précédents ont mis en lumière le processus de développement d'une ERN et d'un PAN. Ce chapitre aborde des questions liées à la portée et au contenu d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme.

2.3.1 Prendre en compte toute l'étendue des PDNU

Un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme devrait, en principe, répondre aux principales lacunes de mise en œuvre de chacun des trois piliers des PDNU. Sur la base de l'ERN et de la consultation avec les parties prenantes, des actions prioritaires peuvent être identifiées en lien avec des Principes directeurs spécifiques. Un PAN devrait indiquer la manière dont les actions identifiées en lien avec un Principe directeur de l'ONU spécifique contribuent à sa réalisation.

2.3.2 Prendre en compte toute l'étendue de la compétence de l'État

Conformément au PDNU n° 2, le PAN d'un État devrait considérer des mesures visant à réguler les actions des entreprises basées sur son territoire afin de prévenir, répondre, et réparer les violations des droits de l'homme impliquant des entreprises, que ces dernières aient des activités sur le territoire national ou à l'étranger.

2.3.3 Prioriser les actions visant à répondre aux lacunes et défis les plus importants

Un PAN devrait se concentrer sur des questions thématiques ou sectorielles pertinentes relatives aux droits de l'homme. Ces questions peuvent inclure, par exemple, les droits de femmes, les droits de l'enfant, les droits de peuples autochtones et des minorités, les droits du travail, la lutte contre les trafics et contre l'esclavage, la sécurité et les conflits, la transparence et la gestion des bénéfices, et les technologies de l'information et de la communication (TIC). L'identification de telles questions devrait émerger d'une ERN, ainsi que des contributions obtenues par le biais de consultations de parties prenantes.

ENCADRÉ 17

PRISE EN COMPTE DE TOUTE L'ÉTENDUE DE LA COMPÉTENCE DE L'ÉTAT

La version de 2016 du PAN britannique prend en compte l'étendue intégrale de la compétence de l'État. Même si la plupart des engagements du gouvernement se fondent sur des préoccupations externes en matière de droits de l'homme, le Chapitre 3 (responsabilité de respecter incombant à l'entreprise) et le Chapitre 4 (accès à des voies de recours) traduisent également des problématiques au niveau du territoire national.

De la même manière, le PAN italien prend en compte l'étendue intégrale de la compétence de l'État, en s'attachant à promouvoir la responsabilité des entreprises et la protection des droits de l'homme tant au niveau national qu'à l'étranger⁶⁹. Le PAN contient un certain nombre de mesures à déployer à l'échelle nationale, qui concernent principalement les embauches illégales, et la lutte contre les discriminations et les inégalités, et comprend également plusieurs mesures à déployer à l'échelle internationale, comme le développement du « concept de "clause relative aux droits de l'homme" à inclure comme préalable dans les contrats publics en accordant une attention particulière i) aux entreprises opérant à l'étranger ; ii) aux entreprises ayant recours à des fournisseurs étrangers ; [et] iii) aux entreprises étrangères »⁷⁰.

Au-delà des priorités identifiées dans l'ERN, les contributions des parties prenantes devraient être systématiquement recueillies, analysées, et publiées par le gouvernement lors de la phase d'identification des priorités du PAN. Les gouvernements peuvent y parvenir de différentes manières, y compris en publiant des comptes-rendus de consultations et des contributions publiques, et en attribuant à l'institution étatique pertinente la responsabilité de l'examen et de la potentielle adoption de recommandations spécifiques. Lors de la conception des actions relatives à un PAN, la manière dont les contributions des parties prenantes ont été prises en compte devrait être transparente.

2.3.4 Accorder une attention particulière aux groupes marginalisés ou en danger

Un PAN devrait répondre de manière spécifique aux incidences liées aux entreprises envers les groupes les plus marginalisés. Ces derniers peuvent inclure les enfants ; les femmes ; les minorités raciales, ethniques, religieuses, ou autres ; les personnes LGBTQI ; les personnes en situation de handicap ; les peuples autochtones ; les personnes âgées ; les travailleurs migrants et leurs familles ; les personnes touchées par la pauvreté, y compris les personnes sans abri ; les communautés rurales ou géographiquement isolées ; et les personnes employées dans l'économie informelle.

Un PAN devrait clairement identifier ces individus et communautés en tant que titulaires de droits, et identifier les mesures devant être prises par l'État pour permettre à ces individus et communautés de revendiquer et d'exercer leurs droits de l'homme.

Pour plus d'informations à ce sujet, cf. Chapitre 3 : des PAN conformes à une approche fondée sur les droits de l'homme.

ENCADRÉ 18

PRIORISATION DES ACTIONS VISANT À RÉPONDRE AUX VIOLATIONS LES PLUS GRAVES COMMISES PAR LES ENTREPRISES

Le PAN colombien priorise les secteurs de l'énergie, des mines, de l'agro-industrie, et des infrastructures routières car ils sont perçus comme susceptibles de « générer le plus de conflits sociaux au sein de l'État en raison de leurs incidences sur les droits de l'homme et l'environnement ».

ENCADRÉ 19

INCLUSION DES GROUPES MARGINALISÉS DANS UN PAN

Le PAN italien s'engage à « protéger et promouvoir le respect universel de tous les principes relatifs aux droits de l'homme, aux libertés fondamentales et à la lutte contre les discriminations, en accordant une attention particulière aux groupes les plus marginalisés, tels que les enfants, handicapés, personnes LGBTQI, migrants[,] demandeurs d'asile[,] et personnes appartenant à des minorités ethniques et religieuses ». Conformément à certains PDNU spécifiques, le PAN inclut également des mesures dédiées visant à répondre aux dangers pesant sur les droits de l'homme des enfants, des personnes en situation de handicap, et des travailleurs migrants et victimes de trafics.

2.3.5 Intégrer des points d'action spécifiques, mesurables, atteignables, réels et tangibles (SMART)

Un PAN devrait identifier un ensemble d'actions concrètes devant être prises par le gouvernement ; ces actions devraient être explicitement liées aux conclusions de l'ERN. Le PAN devrait notamment répondre aux lacunes identifiées dans la mise en œuvre des PDNU et viser à y remédier directement ou, à tout le moins, à contribuer de manière significative à leur résolution dans un délai raisonnable. En outre, il est indispensable que chaque action soit :

- **SPECIFIQUE** : L'action doit répondre à une lacune ou question spécifique, et être reliée à un service gouvernemental pertinent ;
- **MESURABLE** : L'action doit être suffisamment concrète pour garantir que les progrès la concernant peuvent être mesurés et évalués ;
- **ATTEIGNABLE** : L'action doit être réaliste en termes de temps et de ressources ;
- **PERTINENTE (RELEVANT)** : L'action doit être liée aux PDNU ou à d'autres cadres relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et à l'exercice de droits spécifique ;
- **TANGIBLE** : L'action doit comporter une indication du calendrier de réalisation.

ENCADRÉ 20

ACTIONS SMART AU SEIN DES PAN

Le PAN finlandais inclut une ou plusieurs action(s) pour chaque section, et définit explicitement le ou les ministère(s) responsable(s) ainsi que la date programmée. Par exemple : « Comme mesure de suivi, le groupe de travail propose que les alternatives au développement du PCN [point de contact national] soient recensées. Dans l'intervalle, les procédures du PCN doivent être clarifiées et faire l'objet de communications. Responsable principal : ministère de l'Emploi et de l'Économie, programmation avant fin 2015 »⁷¹.

Le PAN des États-Unis relatif à la conduite responsable des entreprises adopte une approche tabulaire qui identifie des résultats spécifiques, listant les « nouvelles actions » et les « engagements et initiatives en cours », en identifiant à chaque fois spécifiquement le ministère ou l'agence responsable de la mise en œuvre.

Le PAN suisse comprend une annexe, sous forme de tableau, dans laquelle figure une synthèse de la mise en œuvre qui explicite les correspondances entre les différents engagements du PAN et les différents PDNU, les activités à mener au titre de chaque engagement, et l'entité responsable de la mise en œuvre de l'activité.

2.3.6 Assurer une cohérence entre les points d'action d'un PAN et les autres cadres pertinents

Les PDNU donnent aux gouvernements et entreprises une feuille de route visant à améliorer l'exercice des droits de l'homme par les individus, travailleurs, consommateurs, et communautés. Pour que les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme améliorent efficacement la conduite des entreprises, ils devraient examiner la manière dont une bonne application des PDNU peut contribuer à mettre œuvre et faire fonctionner d'autres cadres et initiatives au niveau national. Les actions prévues par les PAN devraient donc viser à l'adoption ou à une meilleure application d'autres cadres et initiatives. De la même manière, les institutions étatiques responsables d'autres cadres et initiatives devraient s'impliquer activement dans le développement du PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, et s'engager à intégrer le cadre relatif aux entreprises et aux droits de l'homme au sein de leurs activités. Cela contribue non seulement au renforcement des efforts globaux entrepris par les États pour promouvoir les droits de l'homme, mais accroît également la cohérence des politiques, réduit la duplication des efforts, ainsi que l'utilisation inefficace des fonds étatiques.

2.4 MISE EN ŒUVRE, SURVEILLANCE ET EXAMEN DES PAN

La publication d'un PAN ne signifie pas la fin d'un processus, mais plutôt le début de la phase de mise en œuvre. L'intégration d'un plan de mise en œuvre, de mécanismes de surveillance et d'évaluation, et de mécanismes de présentation de rapport dans un PAN accroît la probabilité de mise en œuvre pratique des engagements pris au titre du PAN. En même temps, la surveillance, l'examen, et la présentation de rapports relatifs aux réussites et aux échecs peuvent contribuer à stimuler les échanges d'informations et le partage de meilleures pratiques entre États, et plus largement au sein de la société. En outre, l'intégration d'un engagement prévoyant l'actualisation du PAN permet de mettre en pratique les leçons apprises et démontre un engagement à appliquer progressivement le cadre « protéger, respecter, réparer » des PDNU.

INITIATIVES ET CADRES PERTINENTS À PRENDRE EN COMPTE LORS DE LA CRÉATION D'UN PAN :

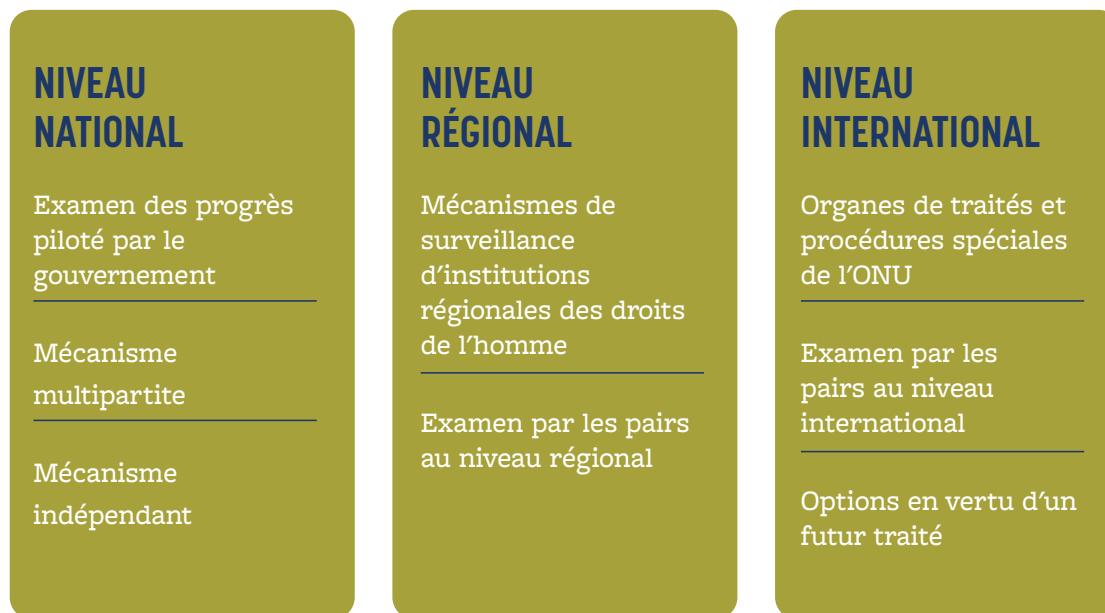
- Programme de développement durable à l'horizon 2030 et Objectifs de développement durable
- Initiative pour la transparence dans les industries extractives
- Processus de Kimberley
- Partenariat pour un gouvernement ouvert
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Accord de Paris sur le changement climatique
- Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme

ENCADRÉ 21

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LES PAN

La mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030 et de ses objectifs et cibles connexes prend de l'ampleur dans plusieurs pays, y compris via le développement de mécanismes nationaux de suivi et d'examen. La conduite responsable des entreprises a été mise en lumière comme composante essentielle du Programme à l'horizon 2030. Les PDNU et les ODD sont tous deux mis en œuvre par le biais de plans d'action nationaux, et en tant que tel, le potentiel d'intégration de ces travaux est donc immense. Cela constitue une opportunité de combiner efficacement les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme avec la mise en œuvre nationale des ODD via une approche intégrée et complémentaire, afin de capitaliser sur l'élan suscité par le Programme à l'horizon 2030, de créer des synergies, et de renforcer l'impact.

SCHÉMA 4 : SURVEILLANCE ET EXAMEN D'UN PAN



2.4.1 Inclure un plan de mise en œuvre

En plus d'identifier pour chaque point d'action spécifique un acteur étatique responsable de la mise en œuvre de la mesure ainsi qu'un calendrier de réalisation, un PAN devrait comporter un plan de mise en œuvre général, mais néanmoins détaillé.

La mise en œuvre des nouvelles actions présentées dans un PAN varie en complexité en fonction de la nature de l'action future, du contexte local, et de la prise en compte des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme par les institutions étatiques et les entreprises. Par exemple, un manque de volonté politique ou de ressources financières et/ou un changement de gouvernement peut avoir une incidence sur les efforts de mise en œuvre. Les niveaux de réussite des processus de mise en œuvre des PAN ont jusqu'ici été mitigés.

2.4.2 Créer des mécanismes de mise en œuvre et d'examen au niveau national

Au cours du cycle de vie d'un PAN, il est important d'examiner et de tenir compte périodiquement des progrès de mise en œuvre identifiés par les parties prenantes, dont les institutions étatiques, les entreprises, et la société civile. Les examens peuvent aider à identifier les défis et à formuler des recommandations pour améliorer les mesures de mise en œuvre. Les processus d'examen devraient être explicitement détaillés dans le PAN, et spécifier qui est en charge des examens et quand ces derniers seront réalisés. Les examens peuvent être réalisés de différentes manières, y compris sous la forme d'évaluations pilotées par le gouvernement, des groupes multipartites, ou des mécanismes nationaux de surveillance indépendants.

Mise en place d'un examen régulier des progrès piloté par le gouvernement

Un gouvernement peut lui-même piloter un examen périodique des progrès accomplis dans la mise en œuvre des engagements pris au titre d'un PAN. Généralement, l'organe qui a coordonné le développement du PAN peut réaliser un examen des progrès de manière conjointe avec un groupe de travail intergouvernemental et/ou un comité de pilotage multipartite, le cas échéant. Il est également

conseillé d'associer les pouvoirs législatif et judiciaire de l'État au processus d'examen de la mise en œuvre du PAN par le pouvoir exécutif. Dans la pratique, il est courant d'examiner les progrès à mi-parcours et, si le PAN est limité dans le temps, de réaliser un examen final du PAN. Dans les deux cas, les principes généraux présentés au Chapitre 3, préconisant une AFDH dans le cadre des processus de PAN, devraient être appliqués en accordant une attention particulière à la participation et à la transparence envers les parties prenante⁷⁴.

Lors du processus d'examen, les résultats obtenus par chaque État par rapport aux cibles et indicateurs figurant dans le PAN devraient être évalués et faire l'objet d'un rapport. Sur cette base, les mesures de mise en œuvre contenues dans les PAN peuvent être actualisées.

ENCADRÉ 22

PLANS DE MISE EN ŒUVRE AU SEIN DES PAN

Le PAN du Chili stipule que pour « garantir une mise en œuvre efficace... un document additionnel contenant des indicateurs a été préparé, qui détaille l'institution responsable du respect de chaque mesure, indicateur, et [calendrier] définis à cet effet. L'institution responsable doit faire rapport au Groupe de travail interministériel concernant l'état de la mise en œuvre de ses mesures afin de faciliter le processus de surveillance et de suivi du plan⁷² ». Il stipule par ailleurs qu'« au niveau national, le Groupe de travail interministériel sera formalisé en promulguant le décret idoine »⁷³. Entre autres choses, cela vise à encourager une mise en œuvre optimale des PAN. Ce Groupe de travail sera doté d'un Secrétariat exécutif responsable de la coordination de ses actions. Le plan de mise en œuvre sera rendu publiquement accessible en temps voulu.

ENCADRÉ 23

EXAMEN DES PROGRÈS PAR LE GOUVERNEMENT

Le PAN italien prévoit la création d'un Groupe de travail relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (GLIDU) (siégeant au sein du Comité interministériel pour les droits de l'homme) qui, en 2018, « réalisera un examen à mi-parcours pour évaluer les résultats obtenus et identifier les lacunes dans les actions entreprises afin de garantir une protection et des avancées efficaces en matière de droits de l'homme s'agissant des activités économiques »⁷⁵.

Dans le PAN du Chili, le gouvernement s'engage à formaliser le Comité interministériel relatif aux droits de l'homme et aux entreprises par décret pour mettre en œuvre, surveiller, et suivre la mise en œuvre du PAN. Ce Comité sera doté d'un Secrétariat exécutif pour coordonner la préparation du rapport annuel et les relations avec le Groupe consultatif multipartite. Le Comité interministériel préparera également un rapport annuel sur le degré de conformité aux mesures, en se fondant sur des indicateurs solides. Pour préparer ce rapport, une réunion préalable se tiendra afin d'évaluer les progrès et les défis intervenus dans la mise en œuvre du PAN. Le rapport sera publié sur le site web du PAN et envoyé à chacune des institutions impliquées dans sa mise en œuvre. Le PAN prévoit également que le rapport annuel sera envoyé aux branches législative et judiciaire de l'État.

Le PAN colombien inclut un cadre d'évaluation et de suivi. Selon ce plan, avant le 1er mars de chaque année, chaque institution impliquée dans le PAN doit faire rapport au Bureau consultatif présidentiel pour les droits de l'homme concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les actions prévues au titre du PAN. Ces informations doivent ensuite être consolidées et publiées par le Bureau consultatif présidentiel. Le Bureau est également tenu de co-organiser deux cycles d'examen régionaux visant à évaluer la mise en œuvre du PAN sur le terrain. Conformément à ce plan, en 2017, la Colombie a publié son premier Rapport annuel relatif à la mise en œuvre du PAN.

Le PAN britannique stipule que « [c]haque année, nous ferons état des progrès réalisés, dans le Rapport annuel du ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth, sur les droits de l'homme et la démocratie »⁷⁶. Cet engagement a également été inclus dans l'Actualisation de 2016 du PAN et les rapports devraient être disponibles sous peu. En 2017, le Comité conjoint pour les droits de l'homme du Parlement britannique a réalisé une Enquête intitulée « Droits de l'homme et entreprises 2017 : promouvoir la responsabilité et assurer l'obligation de rendre compte », qui contient un certain nombre de recommandations visant à améliorer les futures actualisations du PAN.

Envisager l'établissement d'un mécanisme de surveillance et d'examen multipartite

Comme souligné tout au long de ce Guide, les processus de PAN devraient reposer sur une implication et une participation continues des parties prenantes. Des responsabilités peuvent également être confiées à ces parties prenantes, de manière conjointe ou indépendante, afin de surveiller et d'évaluer la mise en œuvre du processus de PAN, depuis la rédaction, jusqu'à la mise en œuvre, l'examen, et le développement d'un PAN actualisé.

Des réunions d'examen périodique entre les parties prenantes et les acteurs chargés de la mise en œuvre d'un PAN peuvent être un moyen efficace, participatif, et transparent de suivre les progrès, et peuvent permettre de comprendre dans quels domaines les actions ne sont pas mises en œuvre de manière efficace ou n'ont pas eu l'effet escompté.

ENCADRÉ 24

MÉCANISMES D'EXAMEN MULTIPARTITES

Le PAN suisse engage le gouvernement à créer un Groupe de suivi composé de représentants d'entreprises, de la société civile, et du monde universitaire pour assurer une mise en œuvre efficace du PAN. Le PAN laisse à ce groupe le soin de définir son rôle et sa fonction exactes lors sa création, pour autant qu'il se réunisse « régulièrement » pour discuter des progrès relatifs à la mise en œuvre du PAN avec les agences gouvernementales responsables de cette mise en œuvre.

Le PAN chilien prévoit la création d'un Groupe consultatif multipartite composé de représentants de la société civile, de syndicats, du secteur des affaires, de peuples autochtones, du monde universitaire, et de l'Institut national des droits de l'homme, afin d'évaluer les progrès contenus dans le Rapport d'étape du Comité interministériel, et de formuler des commentaires et recommandations visant à améliorer la mise en œuvre efficace du PAN.

Sur le plan de la surveillance, le PAN italien confie la supervision des progrès réalisés au Groupe de travail relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (GLIDU), créé dans le cadre du PAN. Par conséquent, et « dans le but d'assurer une approche multipartite, le GLIDU travaillera conjointement avec un organe consultatif composé de tous les acteurs non-institutionnels pertinents (communauté des affaires, syndicats, organisations de la société civile, défenseurs des droits de l'homme, experts individuels[,] et représentants du monde universitaire) »⁷⁷.

Envisager d'établir ou de mandater des mécanismes nationaux de surveillance indépendants pour examiner le PAN

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CRPD) exige l'établissement par les États parties d'un cadre destiné à promouvoir et surveiller la mise en œuvre de la CRPD, qui doit inclure un ou plusieurs « mécanismes indépendants »⁷⁸. En vertu de la CRPD, cette fonction peut être confiée à un organe existant comme une INDH ou une autre entité créée à cet effet⁷⁹. Ce modèle de supervision peut être adapté afin de promouvoir et surveiller un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Ainsi, la tâche de surveiller la mise en œuvre du PAN peut être confiée à un organe indépendant comme l'INDH.

ENCADRÉ 25

SUIVI ET ÉVALUATION PILOTÉS PAR LES INDH

Le PAN français prévoit que le suivi et l'évaluation du PAN seront assurés par l'INDH (la Commission nationale consultative des droits de l'homme) en tant qu'agence administrative indépendante, conformément à la recommandation du GTNU. Sa mission consistera à évaluer la mise en œuvre du plan de manière périodique. Les détails du suivi et de l'examen ne sont pas inclus dans le PAN.

2.4.3 Présenter des rapports auprès des mécanismes internationaux et régionaux de protection des droits de l'homme concernant la mise en œuvre du PAN

La présentation de rapports auprès de mécanismes internationaux des droits de l'homme concernant les efforts entrepris au titre d'un PAN offre aux gouvernements et aux parties prenantes locales des possibilités supplémentaires de surveiller les obligations de l'État sur la question des droits de l'homme et des entreprises, et contribue ainsi à améliorer la mise en œuvre des PDNU et à s'assurer que les États détenteurs d'obligations s'acquittent de leur obligation de rendre compte de leurs actions. La présentation de rapports auprès de ces mécanismes peut également permettre d'identifier les lacunes et les besoins de développements normatifs supplémentaires aux niveaux régional⁸⁰ et/ou international, y compris s'agissant de la dimension extraterritoriale des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme⁸¹.

Rapport d'étape dans le cadre du Processus d'Examen périodique universel (EPU) par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU (CDH de l'ONU)

Les États devraient faire rapport sur la question des entreprises et des droits de l'homme dans le cadre du processus d'EPU. Le processus d'EPU est supervisé par le CDH de l'ONU et examine le bilan de chaque État-membre de l'ONU tous les quatre ans et demi. L'examen porte sur les droits de l'homme tels que garantis par la Déclaration universelle des droits de

ENCADRÉ 26

PRÉSENTATION DE RAPPORT PAR LE BIAIS DU PROCESSUS D'EPU

En lien avec le Principe directeur n° 3(a), portant sur l'examen de l'adéquation des lois exigeant des entreprises de respecter les droits de l'homme, le PAN danois stipule que : « Le Danemark prend part activement à l'Examen périodique universel [sic] des Nations Unies. Le Danemark prend également part à l'examen mené par les mécanismes de supervision des traités de l'ONU concernant les obligations découlant des principales conventions onusiennes relatives aux droits de l'homme, et par les organes pertinents de l'OIT et du Conseil de l'Europe. Ces processus offrent une plateforme d'évaluation systématique de la conformité de la législation, des politiques[,] et de l'administration du Danemark avec le droit international des droits de l'homme. Le Danemark tient dûment compte les conclusions et recommandations formulées par ces organes »⁸².

Le PAN finlandais stipule qu'« [e]n fonction de la situation, la Finlande utilise l'examen périodique universel (EPU) de la situation des droits de l'homme dans les États du Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Lors de cet examen, des questions et des recommandations peuvent être adressées à l'État examiné concernant la mise en œuvre des principes directeurs »⁸³.

Le PAN suisse met en lumière l'importance du processus d'EPU et considère comme une activité les « Rapports EPU au sujet des entreprises et des droits de l'homme et [la] formulation de recommandations EPU relatives aux entreprises et aux droits de l'homme à l'intention d'autres États »⁸⁴.

l'homme (DUDH) et établis dans la Charte de l'ONU, d'autres instruments onusiens de protection des droits de l'homme, les traités ratifiés, les engagements volontaires, et le droit international humanitaire applicable.

L'EPU est un processus d'examen par les pairs qui se fonde sur : (1) des informations fournies par l'État dans un rapport ; (2) un rapport compilé par le HCDH ; et (3) des informations provenant d'autres parties prenantes, y compris de la société civile et de l'INDH de l'État, compilées par le HCDH sous la forme d'un résumé des informations fournies par les parties prenantes. Le processus d'EPU se déroule sous la forme d'un dialogue interactif lors duquel les États-membres de l'ONU peuvent adresser des questions et commentaires ainsi que des recommandations à l'État examiné. Un rapport final est adopté à la suite du dialogue interactif. L'État examiné peut accepter ou prendre note des recommandations formulées par d'autres États. Le Conseil des droits de l'homme de l'ONU adopte ensuite un rapport final de session plénière. Les États sont tenus de mettre en œuvre les recommandations formulées par d'autres États. Les États peuvent se soumettre volontairement à un examen de mi-parcours, après environ deux ans, lors duquel les parties prenantes peuvent à nouveau participer. Le cycle continue et un autre examen intégral interviendra quatre ans et demi après le précédent.

Par conséquent, l'EPU représente une opportunité de surveiller les progrès accomplis dans la mise en œuvre des PDNU par le biais des PAN. Les États examinés peuvent faire rapport sur les progrès accomplis au titre des PAN, mais la société civile, les INDH, les experts, d'autres organes de l'ONU, ainsi que d'autres gouvernements, peuvent mettre en lumière les progrès, ou le manque de progrès, par le biais d'une recommandation.

Rapport d'étape auprès des Organes de supervision des traités relatifs aux droits de l'homme et des Procédures spéciales de l'ONU

Un PAN peut comporter une exigence de faire rapport sur la question des entreprises et des droits de l'homme via les mécanismes de supervision des traités relatifs aux droits de l'homme, les procédures spéciales, ou d'autres mécanismes redditionnels de l'ONU. Il existe neuf instruments fondamentaux de protection des droits de l'homme qui ont tous créé un organe de traité (Comité)⁸⁵.

Les Comités supervisent les obligations incombant aux États ayant accédé à un traité de présenter un rapport périodique environ tous les quatre ans. Au terme d'un dialogue constructif, ils publient leurs préoccupations et recommandations, sous la forme d'observations finales. Les PDNU couvrent l'intégralité des droits de l'homme universellement reconnus et, par conséquent, les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme peuvent être discutées au niveau de tout processus de supervision des traités, des procédures spéciales, ou d'autres mécanismes redditionnels de l'ONU.

Les Comités publient également leur interprétation du contenu des dispositions relatives aux droits de l'homme, sous le nom d'observations générales, qui portent sur des sujets thématiques ou des méthodes de travail. Par exemple, en 2013, le Comité des droits de l'enfant a adopté l'Observation générale n° 16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant. En outre, en 2017 le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a adopté l'Observation générale

n° 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises.

Le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a créé des « Procédures spéciales », qui sont des experts indépendants des droits de l'homme ayant pour mandat de faire rapport et de conseiller sur les droits de l'homme dans un domaine thématique ou sur un pays. Le système des Procédures spéciales est un élément central de la machine des Nations Unies sur les droits de l'homme et couvre toutes les sortes de droits : civils, culturels, économiques, politiques, et sociaux.

Au 1er août 2017, il existait quarante-quatre mandats thématiques et douze mandats pays. Le GTNU constitue un mandat thématique, qui a notamment la responsabilité de diffuser et de faire appliquer les PDNU de manière efficace et exhaustive.

ENCADRÉ 27

NEUF INSTRUMENTS FONDAMENTAUX DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME DOTÉS D'UN ORGANE DE TRAITÉ

- Comité des droits de l'homme (CCPR)
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)
- Comité contre la torture (CAT)
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)
- Comité des droits des personnes handicapées (CRPD)
- Comité contre les disparitions forcées (CED)
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR)
- Comité des droits de l'enfant (CRC)
- Comité des travailleurs migrants (CMW)

ENCADRÉ 28

LE RÉPERTOIRE DES PAN DU GTNU

Le GTNU a lancé un répertoire des PAN en février 2014, qui rassemble tous les PAN publiés en un seul endroit. En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU, lors du renouvellement du mandat du GTNU, lui a donné la nouvelle tâche de recueillir des informations auprès des États au sujet de leurs PAN, et a encouragé les États et autres parties prenantes à fournir des informations pertinentes au GTNU. En particulier, le CDH de l'ONU a « accueill[i] avec satisfaction les efforts du Groupe de travail pour établir une base de données sur les plans d'action nationaux », et a « encourag[é] les États à soumettre des informations sur leurs plans d'action nationaux »⁸⁶ par le biais d'actualisations régulières.

ENCADRÉ 29

PRÉSENTATION DE RAPPORT AUPRÈS DES MÉCANISMES INTERNATIONAUX

Le PAN suisse stipule que « [d]ans le cadre de ses rapports [périodiques] sur la mise en œuvre de conventions internationales, la Suisse intégrera de manière adéquate le thème entreprises et droits de l'homme (p.ex. Conventions [relatives aux] droits de l'enfant, Conventions sur l'élimination de la discrimination [à l'égard] des femmes) »⁸⁷.

Le PAN finlandais stipule que « la Finlande doit faire rapport au Comité des droits de l'enfant de l'ONU sur la mise en œuvre de la recommandation du Comité relative aux entreprises »⁸⁸. Le PAN s'engage également à « poursuivre le dialogue relatif aux incidences des activités des entreprises sur les droits de l'homme avec les organes de l'ONU sur les peuples autochtones »⁸⁹.

Bien que le PAN suédois ne fasse pas explicitement référence à la nécessité de faire rapport sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, il stipule que « la Suède a accédé à de nombreuses conventions d'organisations internationales relatives aux droits de l'homme, et notamment à des conventions de l'ONU, du Conseil de l'Europe, et de l'Organisation internationale du travail. La Suède est par conséquent tenue de faire rapport, à intervalles réguliers, sur la manière dont elle met en œuvre les dispositions des conventions. La Suède a été examinée par le mécanisme d'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme de l'ONU à deux reprises (2010 et 2015) »⁹⁰.

Les procédures spéciales effectuent des visites dans les pays ; répondent aux demandes individuelles et aux préoccupations plus générales ou structurelles en envoyant des communications aux États et aux tiers, qui attirent l'attention de ces derniers sur les violations alléguées ; réalisent des études thématiques et organisent des consultations d'experts ; élaborent des normes internationales sur les droits de l'homme ; défendent ces droits ; sensibilisent les populations ; tout en apportant leurs conseils et soutien à la coopération technique. Les procédures spéciales présentent un rapport annuel au CDH de l'ONU ; la plupart des titulaires de mandats font aussi rapport à l'Assemblée générale de l'ONU.

ENCADRÉ 30

OPTIONS POUR L'EXAMEN DES PAN DANS LE CADRE D'UN INSTRUMENT INTERNATIONAL SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME

En 2014, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a décidé « de créer un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, qui sera chargé d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises »⁹¹. Si la portée et l'orientation d'un tel instrument restent en discussion, il a été suggéré qu'un traité relatif aux entreprises et aux droits de l'homme ou l'une de ses composantes pourrait mettre l'accent sur les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.⁹² Selon une pratique bien établie, les instruments relatifs aux droits de l'homme comportent des dispositions prévoyant un examen des mesures prises par les États pour respecter et mettre en œuvre les obligations substantielles auxquelles ils ont souscrit. En tant que tel, si un nouvel instrument juridique relatif aux entreprises et aux droits de l'homme était adopté, il pourrait certainement prévoir un processus de surveillance et d'examen dédié à la question des entreprises et des droits de l'homme⁹³.

Il existe un éventail d'options de surveillance et d'examen qui pourraient être intégrées au sein d'un tel accord international :

- Examen par le nouvel organe de surveillance composé d'experts indépendants de l'ONU, ou par le GTNU ;
- Examen par un mécanisme national existant ou nouveau que les États seraient tenus de créer en vertu de l'instrument ; et
- Examen par le biais d'un nouveau mécanisme d'examen par les pairs au sein des Nations Unies.

2.4.4 Faire rapport et s'engager auprès des mécanismes régionaux de protection des droits de l'homme

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP)

Le Groupe de travail de la Commission africaine sur les Industries extractives, l'Environnement et les Violations des droits de l'homme a été créé en 2006. Son mandat prévoit, entre autres, d'« entreprendre des recherches sur les violations des droits de l'homme et des peuples par des acteurs non étatiques en Afrique », et de « formuler des recommandations et des propositions sur des mesures appropriées et des activités de prévention et de réparation des violations des droits de l'homme et des peuples perpétrées par les industries extractives en Afrique »⁹⁴. Dans l'exercice de son mandat, le Groupe de travail a la capacité de favoriser la mise en œuvre des PDNU dans le secteur de l'extraction en Afrique. En outre, le Groupe de travail rédige actuellement des Lignes directrices et principes pour la soumission des rapports d'État sur les articles 21 et 24 de la Charte africaine relatifs aux industries extractives.

Conseil de l'Europe

Le CdE a créé différents mécanismes de promotion et de surveillance des droits de l'homme dans les États-membres. Le Commissaire aux droits de l'homme est une institution non judiciaire et indépendante, créée en 1999 par le CdE pour promouvoir la prise de conscience et le respect des droits de l'homme dans les États-membres du CdE. Le Commissaire a pour mission, entre autres, de promouvoir le respect effectif des droits de l'homme et d'aider les États-membres à mettre en œuvre les normes du Conseil de l'Europe en la matière, et de déceler d'éventuelles insuffisances dans le droit et la pratique en matière de droits de l'homme⁹⁵. En suivi de l'adoption d'une Recommandation relative aux entreprises et aux droits de l'homme, le Commissaire a commencé à intégrer la question des entreprises et des droits de l'homme dans le programme de ses visites dans les pays⁹⁶.

Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH)

Le mandat de la CIDH offre des opportunités d'évaluer les progrès réalisés au titre des PAN des États-membres de l'OEA, y compris à travers des rapports finaux relatifs aux visites dans les pays, des audiences publiques périodiques lors desquelles les États peuvent faire l'objet d'un examen sur la question des droits de l'homme et des entreprises, et dans les situations où les États demandent à la CIDH un soutien consultatif concernant leur processus de PAN. Ce rôle consultatif est en phase avec les Résolutions de 2014 et 2016 de l'OEA relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, qui appellent à une implication et à un soutien accru de la CIDH dans ce domaine.

2.4.5 Participer à des dialogues et examens par les pairs aux niveaux régional et international

Les échanges entre pairs au sujet des PAN, en particulier au niveau régional, peuvent contribuer à renforcer le dialogue entre États confrontés à des réalités et défis similaires sur la question des entreprises et des droits de l'homme, et à prendre en compte les cadres régionaux concernant les entreprises et les droits de l'homme, en plus des normes internationales. Le domaine des entreprises et des droits de l'homme est relativement nouveau pour de nombreux décideurs politiques, et la portée de la question des entreprises et des droits de l'homme est très large. S'attaquer aux incidences négatives sur les droits de l'homme nécessite un « savant dosage »⁹⁷ de mesures visant notamment à encourager les entreprises à intégrer les droits de l'homme dans leurs activités, à faire adopter des politiques et procédures par différentes agences gouvernementales, ou encore à réviser la législation nationale et à adopter des mesures réglementaires ciblées.

Les processus d'examen par les pairs, qui devraient également permettre la participation des parties prenantes, peuvent par conséquent fournir une plateforme permettant de tirer les leçons des expériences de développement et de mise en œuvre des PAN et/ou d'autres mesures politiques visant à mettre en œuvre les PAN. Il existe un certain nombre d'exemples de processus d'examen par les pairs dans d'autres domaines qui pourraient être étudiés plus en avant en lien avec la question des entreprises et des droits de l'homme. S'agissant des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des opportunités d'examen par les pairs sont en train d'émerger, comme exposé ci-après :

OCDE

L'OCDE réalise des Examens des politiques de l'investissement des États sur la base du Cadre d'action pour l'investissement de l'OCDE. Ces examens présentent un aperçu des tendances et politiques d'investissement dans les États examinés. En plus d'examiner la promotion et la facilitation des investissements, la concurrence, le commerce, l'imposition, la gouvernance d'entreprise, la finance, et la politique relative aux infrastructures, ces examens prennent également en compte les politiques visant à promouvoir une conduite responsable des entreprises⁹⁸.

Les PCN établis par les États adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE sont également soumis à un examen par les pairs. Le processus d'examen par les pairs du PCN donne une occasion importante aux PCN de présenter leurs avancées, reconnaître les faiblesses, et mettre en œuvre des stratégies visant à renforcer leur efficacité et leur performance. Étant donné qu'un certain nombre de PAN se sont engagés à renforcer les PCN, à l'instar du PAN de la Suède, de l'Italie, et des États-Unis, le processus d'examen par les pairs peut fournir une plateforme permettant de suivre les engagements relatifs aux PCN.

Pour ce qui est des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, depuis 2015, l'OCDE, en collaboration avec le GTNU, a organisé des sessions de dialogue entre pairs à destination des décideurs politiques dans le cadre du Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises.

Union africaine

Dans le cadre du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) de l'UA, le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs fonctionne sur une base volontaire, et couvre de vastes domaines liés à la gouvernance économique et politique. Ce mécanisme pourrait constituer une plateforme adéquate pour examiner les engagements liés aux PDNU à l'avenir⁹⁹.

Association des nations de l'Asie du Sud-Est

La Commission intergouvernementale sur les droits de l'homme de l'ASEAN a réalisé une étude thématique sur la RSE en 2014 qui incluait un exercice d'examen par les pairs des mesures nationales visant à promouvoir la RSE¹⁰⁰. Un système similaire pourrait être créé pour faire examiner la mise en œuvre des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme par des pairs.

Conseil de l'Europe

Le CdE, en plus de ses mécanismes de surveillance des droits de l'homme sur des sujets tels que la corruption¹⁰¹, la traite des êtres humains¹⁰², et la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme¹⁰³, s'appuie ou s'est appuyé sur un exercice de présentation de rapport auprès de pairs, basé sur des questionnaires type devant être remplis par ses États-membres, afin de promouvoir le suivi et la mise en œuvre des normes juridiques non contraignantes¹⁰⁴.

Dans la recommandation adoptée en mars 2016, le Comité des Ministres du CdE a recommandé aux États-membres de « partager des plans portant sur la mise en œuvre nationale des PDNU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« Plans d'action nationaux »), y compris les Plans d'actions nationaux révisés, et les bonnes pratiques concernant le développement et le réexamen des Plans d'action nationaux à l'aide d'un système d'information partagé, créé et géré par le Conseil de l'Europe, qui soit accessible au public »¹⁰⁵. La recommandation a également prévu l'examen « au niveau du

Comité des Ministres [de] la mise en œuvre de la présente recommandation au plus tard cinq ans après son adoption [c.-à-d. 2021], [avec] la participation des parties prenantes intéressées »¹⁰⁶. Cette recommandation offre des opportunités d'établir un mécanisme d'examen solide. Les parties prenantes ont recommandé que cet examen tire profit des approches existantes d'examen par les pairs aux niveaux de l'OCDE, de l'UE, ou de l'ONU¹⁰⁷.

Union européenne

Dans un certain nombre de domaines, allant des politiques d'emploi et d'éducation jusqu'à la culture, les États-membres de l'UE participent à des processus volontaires d'examen par les pairs dans le cadre de la « Méthode ouverte de coordination » (MOC). La MOC se fonde principalement sur un accord sur des objectifs communs (adoptés par le Conseil) ; un accord sur un ensemble d'indicateurs communs (statistiques, indicateurs, lignes directrices) ; et l'évaluation comparative des résultats enregistrés par les États-membres et l'échange de bonnes pratiques (sous l'égide de la Commission européenne). L'UE exige que ses États-membres produisent des plans nationaux à la fois sur la RSE et sur les entreprises et les droits de l'homme. Un exercice d'examen par les pairs ponctuel a été mené par l'UE pour évaluer les PAN des États-membres en matière de RSE en 2013, et tous les États-membres ont participé à plusieurs réunions organisées dans différents États-membres. Des rapports ont été publiés pour chaque réunion d'examen par les pairs, contenant un résumé du dialogue auquel se sont prêtés les États, y compris une brève description de tout progrès réalisé au titre d'un PAN dans chaque État. Aucune mention n'est faite, cependant, d'une quelconque contribution ou participation d'autres parties prenantes dans les rapports finaux¹⁰⁸. Cette expérience et la MOC constituent des opportunités pour les États-membres de s'engager dans un apprentissage entre pairs concernant les PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Les conclusions du Conseil de l'UE de 2016 encouragent « la Commission et le SEAE [Service européen pour l'action extérieure] à promouvoir l'apprentissage par les pairs dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, y compris l'apprentissage par les pairs au niveau transrégional »¹⁰⁹.

Deux réunions informelles d'échange entre pairs se sont tenues. La première a été organisée sous la forme d'une réunion entre décideurs politiques au cours de la présidence néerlandaise de l'UE en mai 2016. La seconde a été organisée sur une journée en 2017 par le gouvernement belge, intitulée « Échange entre pairs sur la mise en œuvre des PDNU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : les plans d'action nationaux et la question des réparations ; échange d'expériences et de meilleures pratiques ». Des parties prenantes non-gouvernementales ont été invitées à partager leurs points de vue lors d'une session à la fin de la réunion.

ENCADRÉ 31

PROMOTION DE L'EXAMEN PAR LES PAIRS AU NIVEAU DE L'UE

Le PAN italien stipule que l'Italie s'« [i]mpliquera avec d'autres États pour l'établissement d'un mécanisme d'examen par les pairs des Plans d'action nationaux existants relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (conformément à la résolution du Conseil de l'UE encourageant l'apprentissage par les pairs au sujet des entreprises et des droits de l'homme) »¹¹⁰.

Organisation des États Américains

L'OEA a adopté deux résolutions exprimant un soutien aux PDNU et à leur mise en œuvre par les États¹¹. En février 2018, la Commission des questions juridiques et politiques organisera une session régionale d'échange entre pairs avec les États-membres de l'OEA à propos des avancées régionales concernant la mise en œuvre des PDNU.

2.4.6 Faire rapport sur les progrès dans le cadre du suivi et de l'examen du Programme à l'horizon 2030 et du Forum politique de haut niveau (FPHN)

Comme indiqué précédemment, l'architecture de suivi et d'examen (S&E) du Programme à l'horizon 2030 s'articule aux niveaux national, régional, et international. Au niveau national, les États sont tenus de procéder à des examens réguliers et inclusifs concernant les avancées qui doivent s'appuyer sur les contributions des parties prenantes, et au niveau régional, ils sont tenus de procéder à des examens volontaires sur la base des processus de S&E nationaux dans un objectif d'apprentissage et de partage de meilleures pratiques entre pairs. Au niveau mondial, le Programme à l'horizon 2030 établit le FPHN comme le point de convergence de l'examen des efforts entrepris par les États pour mettre en œuvre les ODD.

Les États désireux de mettre en œuvre les ODD, et de faire volontairement rapport sur leurs efforts de mise en œuvre via le FPHN, peuvent également faire rapport sur les mesures de leur PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme qui mettent en œuvre ou qui soutiennent la mise en œuvre des ODD. Les États peuvent également assurer une coordination entre le mécanisme de S&E des ODD et les mécanismes mis en place pour surveiller la mise en œuvre de leur PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme. Afin d'intégrer davantage ces processus de présentation de rapport, les États pourraient introduire des indicateurs nationaux concernant le PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme dans le cadre du mécanisme de S&E national.

2.5 ACTUALISATION DU PAN

Afin d'appliquer efficacement les PDNU, les PAN devraient non seulement être surveillés, examinés et faire l'objet de rapports, mais devraient également être périodiquement actualisés. L'introduction d'un engagement prévoyant l'actualisation du PAN permet de mettre en pratique les leçons apprises durant la création, la mise en œuvre, et l'examen, et démontre un engagement à appliquer progressivement le cadre « protéger, respecter, réparer » des PDNU.

Lorsqu'un PAN approche de la fin de sa période de mise en œuvre, une programmation devrait être amorcée pour développer un PAN nouveau ou actualisé. Les PAN subséquents devraient s'appuyer non seulement sur une évaluation de l'étendue du respect des indicateurs propres au PAN, mais également sur les contributions et recommandations des mécanismes de surveillance et d'examen nationaux, régionaux et internationaux, ainsi que sur les retours des parties prenantes au niveau national. Les conditions sur le terrain sont susceptibles d'avoir évolué au cours de la période de mise en œuvre du PAN ; il peut donc s'avérer nécessaire que le nouveau processus d'élaboration du PAN reflète ce changement. Pour ce faire, il peut être utile de mettre à jour l'ERN afin d'évaluer le niveau de mise en œuvre des PDNU et des incidences des entreprises sur les droits de l'homme à un moment donné.

ENCADRÉ 32

ACTUALISATION DES PAN

Le PAN britannique stipule que « [n]ous nous engageons à produire une version actualisée du plan d'action d'ici la fin 2015 »¹¹². Le Royaume-Uni a démarré un processus de consultation visant à actualiser le PAN en 2015, et a publié le PAN actualisé en 2016. Les objectifs de l'actualisation étaient les suivants : « enregistrer les avancées réalisées par le gouvernement, et les actions déployées, au cours des deux dernières années ; refléter les développements intervenus au niveau international depuis la première publication du Plan d'action national britannique, y compris les orientations liées à la mise en œuvre et les expériences d'autres pays ; préciser le rôle que peut jouer le gouvernement pour aider les entreprises à s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, et pour créer un environnement sûr, prévisible et équitable pour les entreprises britanniques, quel que soit le lieu où elles exercent ; soutenir le rôle que peut jouer le gouvernement en appui aux défenseurs des droits de l'homme dans ce domaine et la mise à disposition de voies de recours accessibles aux personnes se sentant victimes de violations des droits de l'homme impliquant des entreprises »¹¹³.

En 2017, le Comité conjoint pour les droits de l'homme du Parlement britannique a réalisé une Enquête intitulée « Droits de l'homme et entreprises 2017 : promouvoir la responsabilité et assurer l'obligation de rendre compte »¹¹⁴ qui contient un certain nombre de critiques concernant le PAN actualisé, ainsi que des recommandations visant à améliorer les futures actualisations du PAN.

Le PAN suisse stipule que « [l]e e présent [PAN] doit être contrôlé et actualisé sur une base quadriennale », en notant que le Conseil fédéral « présentera la première version actualisée du Plan d'action national en 2020 »¹¹⁵.



DES PAN CONFORMES A UNE APPROCHE FONDEE SUR LES DROITS DE L'HOMME : PARTICIPATION, NON-DISCRIMINATION, TRANSPARENCE, ET OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

Le contenu de ce Guide et les processus qu'il recommande sont en phase avec une approche fondée sur les droits de l'homme (AFDH). Selon la Déclaration de compréhension commune de l'ONU relative aux AFDH en matière de coopération et de programmation pour le développement, une AFDH¹¹⁶ :

- Repose sur les normes et principes relatifs au droit international des droits de l'homme, sur les plans normatif et opérationnel ;
- Applique aux processus les principes fondés sur les droits de l'homme, comme la participation, la non-discrimination, l'autonomisation, la transparence, et l'obligation de rendre compte ; et
- Met l'accent sur l'importance de l'obligation de rendre compte en reconnaissant les droits des détenteurs de droits et les obligations des détenteurs d'obligations.

3.1 ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

Tous les être humains naissent égaux et peuvent se prévaloir des droits de l'homme sur un pied d'égalité sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de handicap, de fortune, de naissance, ou de toute autre situation¹¹⁷.

Dans le cadre d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, l'égalité et la lutte contre les discriminations impliquent notamment :

- De s'assurer que les processus de consultation et le contenu des PAN sont sensibles à la dimension de genre, et que les femmes et les hommes peuvent participer de manière égale au processus de PAN ;
- D'identifier et de reconnaître les groupes les plus marginalisés au sein de la société, et de s'assurer d'inclure les groupes de titulaires de droits susceptibles d'être marginalisés ou discriminés dans le contexte donné, en particulier les individus soumis à des formes multiples de discriminations ; et
- De s'assurer que le PAN s'attaque aux problématiques relatives aux discriminations à l'égard des femmes et d'autres groupes au sein de la société dans le contexte des activités des entreprises.

3.2 PARTICIPATION

La participation permet à tous les groupes de parties prenantes d'être impliqués lors de chaque phase du processus, et les gouvernements devraient prendre des mesures spécifiques pour associer les individus et groupes marginalisés tout au long d'un processus de PAN, particulièrement lorsque des peuples autochtones sont présents (cf. Chapitre 3.5.2. relatif aux « Peuples autochtones »). L'objectif de la participation est d'encourager l'appropriation par les titulaires de droits de leur propre développement, ce qui requiert un accès aux informations afin de garantir une participation efficace.

Dans le cadre d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, la participation implique notamment :

- De permettre la participation des détenteurs de droits à travers, par exemple, la création d'une structure permanente multipartite chargée de soumettre des contributions à toutes les étapes du processus ;
- De faciliter des réunions de consultation tout au long du processus de PAN, depuis son origine jusqu'au développement d'une ERN, à la rédaction du PAN, à sa mise en œuvre et à son examen ;
- De s'assurer que les consultations se déroulent de manière convenable pour la ou les partie(s) prenante(s) en question, en veillant particulièrement aux niveaux de connaissance et d'expertise du sujet et à tout obstacle potentiel à la participation, que ce soit sur le plan linguistique ou social, culturel, financier, ou autre ; et
- De renforcer les capacités des parties prenantes le cas échéant pour permettre une participation significative des titulaires de droits marginalisés ou discriminés.

3.3 TRANSPARENCE

L'accès à l'information est nécessaire pour assurer une participation efficace des parties prenantes aux processus de PAN. La transparence exige que les gouvernements rendent accessibles toutes les informations relatives à leurs processus de prise de décision. Il est important que les populations connaissent et comprennent la manière dont les décisions importantes ayant une incidence sur leurs droits sont prises, et dont les institutions publiques créées pour protéger ces droits sont gérées. Cependant, il ne suffit pas que l'information soit disponible ; cette information doit également être accessible et mise à disposition dans des langues et formats répondant aux besoins et aux niveaux d'alphabétisation de chacun.

Dans le cadre d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, la transparence implique notamment :

- De publier et d'actualiser régulièrement le plan de développement du PAN, y compris le calendrier correspondant aux différentes phases ;
- De publier les documents clés relatifs au processus de PAN, dont l'ERN, les comptes-rendus de réunions, les contributions de parties prenantes, tous les projets de PAN, ainsi que les examens concernant la mise en œuvre, de manière accessible et dans un délai raisonnable ;

- De s'assurer que les informations publiées sont adaptées et suffisamment accessibles pour garantir une participation significative des titulaires de droits et autres parties prenantes au processus de PAN.

3.4 OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

L'obligation de rendre compte dans le cadre de l'AFDH implique de reconnaître les droits des titulaires de droits et les obligations des détenteurs d'obligations, en permettant ainsi aux titulaires de droits de demander aux détenteurs d'obligations au sein du gouvernement et des entreprises de rendre compte de leurs actions.

Dans le cadre d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, l'obligation de rendre compte implique notamment :

- De définir clairement au sein du gouvernement les responsabilités relatives au développement du PAN ;
- De mettre en avant et d'identifier clairement les responsabilités s'agissant de la mise en œuvre, du suivi, et de l'examen du PAN ; et
- De s'assurer que le PAN traite de la question des incidences majeures des activités des entreprises et de l'accès à un recours pour les titulaires de droits négativement touchés par des entreprises.

Pris dans leur ensemble, les différents éléments d'une AFDH aident également les gouvernements à gagner la confiance de toutes les parties prenantes, ce qui constitue un préalable à la légitimité et à la crédibilité des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

3.5 IMPLICATION DE TITULAIRES DE DROITS SPÉCIFIQUES DANS UN PROCESSUS DE PAN

Pour être conforme aux droits de l'homme, un processus de PAN doit être ouvert et inclusif pour toutes les parties prenantes concernées. Comme expliqué plus haut au Chapitre 2.1.7, les titulaires de droits appartenant à des groupes et communautés touchés, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables ou marginalisés, sont souvent susceptibles d'être confrontés à des défis empêchant leur participation pleine et efficace aux processus de PAN. La partie suivante présente les types de défis rencontrés par une liste non-exhaustive de parties prenantes.

3.5.1 Les enfants

Les enfants interagissent au quotidien avec les entreprises, que ce soit en tant que consommateurs de biens et services, membres de communautés dans lesquelles elles opèrent, membres de la famille de leurs employés, ou comme travailleurs eux-mêmes. En même temps, l'enfance est caractérisée par des étapes progressives de développement qui exposent bien davantage les enfants que les adultes aux incidences négatives des activités des entreprises. En dépit de cette vulnérabilité, rares sont néanmoins les entreprises et les gouvernements qui impliquent ou sollicitent la contribution des enfants affectés,

et les enfants font face à de nombreux obstacles juridiques, pratiques et culturels qui les empêchent d'être entendus.

Selon la Convention relative aux droits de l'enfant, tous les enfants capables de discernement doivent avoir le droit d'exprimer librement leur opinion sur toute question les intéressant, et de voir leurs opinions dûment prises en considération eu égard à leur âge et à leur degré de maturité¹¹⁸. En outre, il existe un certain nombre de parties prenantes concernées par les droits de l'enfant au sein du gouvernement et en dehors, qui peuvent également aider à exprimer les besoins et les souhaits des enfants. Ces parties prenantes peuvent inclure les médiateurs des enfants ou des individus au sein des ministères de la jeunesse, de la famille, des affaires sociales, de la santé ou de l'éducation. Parmi les autres parties prenantes concernées par les droits de l'enfant, on trouve les organisations de jeunesse, les groupes de la société civile, les parents et/ou nourrices, et les dirigeants communautaires.

Il est essentiel que les États tiennent compte de manière spécifique des droits de l'enfant lors du développement et de la mise en œuvre d'un PAN, et qu'ils impliquent les enfants et les parties prenantes concernées par les droits de l'enfant dans ce processus, afin de s'attaquer de manière efficace aux questions préoccupantes relatives aux droits de l'enfant dans le contexte des entreprises et des droits de l'homme.

ENCADRÉ 33

ATTENTION PARTICULIÈRE ACCORDÉE AUX ENFANTS DANS LES PAN

Au Mexique, l'UNICEF a piloté la création d'un supplément thématique à l'ERN qui porte spécifiquement sur les droits de l'enfant et les PAN. L'UNICEF a utilisé un supplément référentiel thématique qu'il a lui-même rédigé en collaboration avec l'IDDH et ICAR (cf. Annexe C).

Dans le PAN colombien, le ministère du Travail s'engage à renforcer les actions visant à prévenir l'exploitation sexuelle et commerciale des enfants et des adolescents, et à générer des stratégies associant le secteur privé aux actions de prévention des violations des droits des enfants et des adolescents.

Dans le cadre du processus de création d'un PAN en Indonésie, l'INDH a travaillé avec l'UNICEF pour mener des consultations en ligne et en personne avec des enfants afin de comprendre quelles sont les incidences des entreprises à leur encontre et quels devraient être selon eux les rôles et responsabilités des entreprises et du gouvernement pour protéger leurs droits.

3.5.2 Les peuples autochtones

Les processus de PAN doivent assurer la participation efficace et le respect des peuples autochtones et de leurs droits spécifiques, conformément à la Convention n° 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes, à la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA), et aux normes et à la jurisprudence spécifiques à chaque région.

Le manque de consultation appropriée avec les peuples autochtones conduit souvent à ce que leurs droits, priorités, besoins, et aspirations ne soient pas reflétés dans les initiatives gouvernementales, et à des résultats de développement négatifs pour les peuples autochtones. L'obligation de consulter les peuples autochtones est une exigence générale dès lors que des initiatives législatives, administratives, et/ou de développement sont susceptibles de les affecter¹¹⁹, y compris lors de la création de PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il s'agit-là d'une compréhension large de l'obligation de consulter qui implique non seulement de développer des lois, politiques, et programmes nationaux, mais aussi des réglementations administratives, programmes, et projets à l'échelle régionale et locale. Dans le contexte du droit international, l'obligation de consulter doit être lue à la lumière du droit des peuples autochtones de décider de leurs propres priorités concernant le processus de développement¹²⁰, du droit des peuples autochtones de maintenir et renforcer leurs institutions distinctes et représentatives¹²¹, et du droit des peuples autochtones de participer à tous les niveaux de prise de décision qui les concernent¹²².

En vertu du droit international, la consultation doit être réalisée dans le but d'obtenir un accord ou consentement¹²³. Le consentement libre, préalable et éclairé est reconnu dans la Déclaration de l'ONU sur les droits des peuples autochtones¹²⁴. La consultation doit également être effectuée de bonne foi avec les institutions représentatives des peuples autochtones, selon des procédures qui leur sont adaptées. Cela implique que la nature et l'étendue du processus de consultation fassent l'objet d'un accord avec les peuples autochtones en amont des procédures de consultation. Les consultations

doivent également être initiées avant toute forme de prise de décision gouvernementale, en donnant aux peuples autochtones une possibilité réelle d'influencer les décisions tout au long du cycle de conception, de programmation, de surveillance, et d'évaluation d'un processus, y compris dans le contexte d'un PAN. Le consentement dans un tel contexte ne doit pas être entendu comme une action discrète et ponctuelle, mais comme un processus continu s'étendant sur l'ensemble du cycle de vie de toute action susceptible d'avoir une incidence sur les peuples autochtones, en respectant les étapes du processus convenues avec les peuples autochtones. Les processus de consultation adéquate peuvent être extrêmement utiles pour garantir le développement d'actions appropriées visant à répondre aux besoins et préoccupations spécifiques des peuples autochtones.

En pratique, réaliser une consultation appropriée avec des peuples autochtones dans le cadre d'un processus de PAN a jusqu'ici constitué un défi pour les gouvernements en raison des interprétations divergentes de la société civile, des représentants autochtones et des acteurs étatiques concernant le droit à la consultation et ses implications pour chaque étape du processus.

Quels que soient ces défis, les gouvernements développant des PAN doivent néanmoins respecter les normes relatives aux droits de l'homme pertinentes concernant les peuples autochtones tout au long du processus de PAN et dans le contenu du PAN lui-même. Dans certains contextes, il peut être conseillé de suivre un circuit de consultation spécifique afin que les peuples autochtones soient efficacement consultés. Une fois qu'un projet de PAN a été développé, les gouvernements doivent impliquer les peuples autochtones dans une consultation avec les autres parties prenantes pour évaluer et obtenir un retour sur le PAN, conformément aux normes internationales décrites plus haut.

ENCADRÉ 34

CONTENU RELATIF AUX DÉFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME DANS L'ERN EN THAÏLANDE

La Fondation Manushya, une ONG fortement impliquée dans le processus de PAN thaïlandais, et qui a piloté la création d'une ERN en vue de contribuer au processus du PAN officiel, a utilisé le supplément thématique au Guide de l'IDDH et de ICAR relatif aux défenseurs des droits de l'homme, publié par ICAR et le Service international pour les droits de l'homme (SIDH) afin de créer une ERN thématique sur la mise en œuvre des PDNU concernant les DDH (cf. Annexe D).

De plus, le contenu de certains PAN prend spécifiquement en compte la question des DDH. Par exemple, dans les deux versions du PAN britannique, le gouvernement s'engage à soutenir les défenseurs des droits de l'homme. La nouvelle version de 2016 engage le gouvernement à « poursuivre ses efforts à travers [ses] ambassades et hauts-commissariats pour soutenir les défenseurs des droits de l'homme »¹²⁵.

ENCADRÉ 35

PARTICIPATION DES PEUPLES AUTOCHTONES AUX PROCESSUS DE PAN

En juillet 2016, le ministère chilien des Affaires étrangères, avec le soutien d'experts internationaux sur les droits des peuples autochtones et sur les entreprises et les droits de l'homme, a organisé trois dialogues avec des peuples autochtones à San Pedro de Atacama, Santiago, et Temuco pour recueillir des informations sur les défis et incidences ayant trait aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que des recommandations à prendre en compte dans son PAN.

Dans le cadre des dialogues, les peuples autochtones ont notamment identifié les incidences suivantes¹²⁶ :

- Les incidences profondes sur les territoires des activités minières, systèmes hydrauliques et autres projets initiés par l'État ou des entreprises privées, qui ont généré des transformations culturelles, sociales et économiques ;
- Le manque de clarté quant aux acteurs avec qui négocier, État ou entreprises ;
- Le manque de respect par les entreprises des sites sacrés des peuples autochtones et la destruction des écosystèmes locaux ;
- Les incidences négatives des différences entre le calendrier chilien et le calendrier Mapuche sur la vie des travailleurs autochtones ;
- L'existence de formes multiples de discrimination sur le marché du travail en fonction du genre et de l'identité autochtone ; et
- La discrimination systématique des peuples autochtones concernant leur droit au travail en fonction des noms à consonance indigène dans les candidatures.

Dans le cadre des dialogues, les peuples autochtones ont notamment recommandé à l'État de :

- Réaliser des évaluations d'impact sur les droits de l'homme, en mettant particulièrement l'accent sur les droits des peuples autochtones ;
- Réaliser des consultations pour les activités des entreprises déjà en cours. Ces consultations devraient être réalisées dans le cadre d'un processus continu, et pas seulement lors de la création d'une activité commerciale.
- Réaliser des formations à destination des communautés pour un dialogue efficace avec l'État et les entreprises ;
- Créer une loi relative à la transparence des entreprises conformément aux PDNU ;
- Organiser des séminaires et sessions de formation périodiques avec les fonctionnaires de l'État et les entreprises sur les droits des peuples autochtones ;
- Reconnaître le droit coutumier des peuples autochtones, y compris s'agissant des mécanismes de médiation et de résolution des conflits ; et
- Garantir la participation des peuples autochtones dans les négociations relatives aux accords de libre échange et aux processus de décision sur les investissements.

3.5.3 Les défenseurs des droits de l'homme

Les défenseurs des droits de l'homme (DDH) jouent un rôle essentiel dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, en surveillant la conduite de l'État et des entreprises, en identifiant les préoccupations relatives aux droits de l'homme, et en défendant l'accès aux réparations ainsi que l'obligation de rendre compte incombant aux acteurs gouvernementaux et économiques impliqués dans des violations des droits de l'homme. Cependant, en pratique, les DDH peuvent être soumis à des

actes de persécution et de harcèlement, des arrestations arbitraires, ou des détentions en raison de leurs activités légitimes de promotion des droits de l'homme et de protection contre les violations des droits de l'homme impliquant des entreprises, principalement dans les États marqués par une absence d'état de droit. Les PDNU reconnaissent les risques auxquels font face les DDH, en exigeant des États de s'assurer « qu'il ne soit pas fait obstacle aux activités légitimes et pacifiques des défenseurs des droits de l'homme »¹²⁷.

Au vu de l'importance du rôle joué par les DDH pour identifier, prévenir, atténuer, et veiller au respect de l'obligation de rendre compte quant aux violations des droits de l'homme impliquant des entreprises, il est essentiel pour les gouvernements de consulter les DDH au cours du processus de création d'un PAN. Il est tout aussi important, sinon plus, que les gouvernements protègent efficacement des défenseurs tout au long des processus de PAN, et qu'ils s'attaquent, dans le contenu du PAN, aux dangers auxquels sont confrontés les défenseurs dans le cadre de leurs activités légitimes.

3.5.4 Les femmes

En reconnaissant les « risques différents qu'encourent les hommes et les femmes », les PDNU appellent également à accorder une attention explicite au genre¹²⁸. Les droits des femmes en matière de non-discrimination et d'égalité sont protégés par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et par les conventions de l'OIT¹²⁹.

L'intégration d'une approche liée au genre consiste à analyser la manière dont les entreprises peuvent avoir des incidences différentes, disproportionnées, ou inattendues sur les femmes ou les hommes, du fait de leurs rôles et droits sociaux, juridiques, et culturels distincts en fonction du genre.

Les processus de PAN offrent une opportunité de comprendre et de s'attaquer à la manière dont les activités des entreprises perpétuent une discrimination généralisée à l'égard des femmes sur les lieux de travail, contribuent à des conditions de travail instables et vulnérables, et donnent lieu à des incidences sexospécifiques sur les droits de l'homme.

Les incidences négatives des entreprises se manifestent souvent de manière différente pour les hommes et pour les femmes. Souvent, les femmes sont victimes d'incidences négatives disproportionnées sur le plan social, économique, et environnemental, tout en ayant moins accès aux avantages pouvant être générés par le développement du secteur privé tels que les créations d'emploi, ou les contrats de fourniture, ou aux compensations. Par exemple, dans le secteur du vêtement, où les femmes représentent la grande majorité des employés, ces dernières peuvent être plus vulnérables aux incidences négatives sur les droits de l'homme. Bien que tous les travailleurs soient susceptibles

ENCADRÉ 36

PRISE EN COMPTE DES DROITS DES FEMMES DANS LES PAN

En reconnaissant qu'« un écart de rémunération substantiel demeure entre les femmes et les hommes » en Allemagne, le PAN rappelle que le Gouvernement fédéral a initié un dialogue entre les organisations d'employeurs et d'employés à ce sujet et a introduit de nombreuses mesures non-législatives comme la Journée de l'égalité salariale et une nouvelle procédure d'évaluation digitalisée pour identifier les discriminations en matière de rémunération au sein des entreprises.

En ce qui concerne les droits de l'homme en zones de conflit, le PAN norvégien stipule qu'il intensifiera le dialogue concernant le risque de violations liées au genre et de violences sexuelles le cas échéant.

Le PAN polonais inclut également des mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

d'être affectés par certaines violations (comme les risques sécuritaires liés aux incendies et aux bâtiments, les bas salaires etc.), les femmes sont confrontées à des risques supplémentaires de violations, comme le harcèlement sexuel, les agressions, et le viol ; ainsi que les discriminations liées à la maternité.

De la même manière, dans le contexte du développement minier, les processus de gouvernance communautaire empêchent de fait souvent les femmes de participer de manière efficace aux consultations et d'être associées au processus de décision. Les droits des femmes à la propriété peuvent être négativement impactés car elles ont moins de chances d'être indemnisées en cas de pertes ou de dommages causés à leurs biens et à leurs actifs.

Dans toutes les actions concernant les femmes, les droits de l'homme, et les entreprises, il est fondamental de reconnaître et de prendre des mesures appropriées pour s'attaquer aux incidences spécifiques auxquelles font face les femmes marginalisées et les femmes touchées par des formes multiples ou croisées de discrimination.

Dans les zones touchées par des conflits, la polarisation extrême entre les acteurs requiert une approche hautement participative basée sur le développement de la confiance et, dans certains cas, l'édification de la paix. Les modèles traditionnels d'implication multipartite qui fonctionnent dans les contextes non-confliktuels peuvent s'avérer inutiles, voire contre-productifs. Dans la mesure du possible, des médiateurs experts des situations de conflit devraient être impliqués dans le processus, la conception, et la mise en œuvre de l'engagement multipartite. Dans les situations ne permettant pas un tel engagement, un dialogue avec des groupes séparés de parties prenantes peut constituer une option.

Dans les zones touchées par des conflits, les États peuvent s'avérer incapables de protéger convenablement les droits de l'homme faute de moyens de contrôle efficaces au sein de ces zones. Les PDNU soulignent que les États d'origine des entreprises multinationales opérant dans les zones touchées par des conflits ont un rôle à jouer pour aider à la fois ces sociétés et les États d'accueil à assurer que les entreprises ne se rendent pas coupables d'atteintes aux droits de l'homme¹³⁰. Dans le contexte du développement des PAN, cela implique que les États d'origine et d'accueil assument tous deux la responsabilité de s'assurer que les entreprises opérant sur le territoire respectent les droits de l'homme, en incluant des actions spécifiques ciblant les entreprises au sein de ces zones. Les États d'origine ont notamment un rôle à jouer pour soutenir les États d'accueil dans leurs efforts de développement de PAN, y compris à travers une assistance technique et financière. Dans certains pays comportant des zones touchées par des conflits, des gouvernements et ambassades locales d'États d'origine ont contribué aux efforts déployés par les gouvernements d'accueil pour mettre en place un PAN, conformément aux normes établies par le PDNU n° 7.

ENCADRÉ 37

PRISE EN COMPTE DU RÔLE DES ENTREPRISES DANS LES CONTEXTES TOUCHÉS PAR DES CONFLITS

L'un des objectifs généraux du PAN de Colombie relatif aux entreprises et aux droits de l'homme est de contribuer aux efforts de consolidation de la paix après-conflit, s'agissant notamment du conflit social découlant des activités des entreprises qui pourrait être exacerbé dans le contexte d'après-conflit. Bien que les processus relatifs au PAN de Colombie n'aient pas suffisamment prévu la consultation des populations touchées par le conflit, le PAN contient des actions spécifiques visant à tenir compte du rôle des entreprises dans le conflit armé qui a frappé le pays et encourage les entreprises à participer au processus de justice transitionnelle. L'article 6.3. stipule que « l'Unité pour l'attention et la réparation intégrale des victimes, en tant que coordonateur du Système national pour l'attention et la réparation intégrale des victimes (SNARIV), conjointement avec la Direction de l'après-conflit, développera des stratégies visant à ce que les entreprises contribuent au travail de mémoire pour consolider la paix, la réconciliation[,] et la promotion des droits de l'homme et pour reconstruire le tissu social, en développant notamment des initiatives de mémoire et de construction d'une culture de paix »¹³¹.

LISTE DE CONTRÔLE RELATIVE AUX PAN

1. GOUVERNANCE ET RESSOURCES

- | | |
|---|--|
| a. Pilotage et appropriation du processus de PAN | <ul style="list-style-type: none">• S'engager en faveur du processus de PAN• S'assurer que la responsabilité du processus de PAN est clairement établie et communiquée• Assurer une coordination et une cohérence entre acteurs gouvernementaux |
| b. Transparence tout au long du processus de PAN | <ul style="list-style-type: none">• Rédiger et publier des termes de référence et un calendrier concernant le processus de PAN• Publier l'ERN, les soumissions des parties prenantes, et toute autre analyse importante pour éclairer le PAN• Publier une ébauche de PAN pour consultation |
| c. Adéquation des ressources | <ul style="list-style-type: none">• Attribuer des ressources financières adaptées au processus de PAN |

2. PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES

- | | |
|--|---|
| a. Garantir la participation efficace de toutes les parties prenantes | <ul style="list-style-type: none">• Réaliser un recensement des parties prenantes• Fournir des informations adéquates et renforcer les capacités si nécessaire• Faciliter la participation des groupes marginalisés ou en danger• Évaluer l'opportunité d'établir un groupe de pilotage ou comité consultatif de parties prenantes |
|--|---|

3. ÉVALUATION DE RÉFÉRENCE NATIONALE

- | | |
|--|--|
| a. L'ERN comme fondement du PAN | <ul style="list-style-type: none">• Réaliser une ERN au tout début du processus de PAN• Attribuer la charge de développer l'ERN à un organe approprié• Impliquer pleinement les parties prenantes dans le développement de l'ERN• Publier et diffuser l'ERN• Examiner et actualiser périodiquement l'ERN |
|--|--|

4. PORTÉE, CONTENU, ET PRIORITÉS

- | | |
|-----------------------------|---|
| a. Portée des PAN | <ul style="list-style-type: none">• Prendre en compte toute l'étendue des PDNU• Prendre en compte toute l'étendue de la compétence de l'État |
| b. Contenu des PAN | <ul style="list-style-type: none">• Inclure des points d'action spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et tangibles• Garantir une cohérence avec les autres cadres pertinents |
| c. Priorités des PAN | <ul style="list-style-type: none">• Prioriser les actions relatives aux violations les plus graves impliquant des entreprises• Accorder une attention particulière aux groupes marginalisés ou en danger |

5. OBLIGATION DE RENDRE COMPTE ET SUIVI

- | | |
|--|---|
| a. Obliger les détenteurs d'obligations à rendre compte de la mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none">• Identifier le(s) responsable(s) de la mise en œuvre de points d'action spécifiques et du suivi général• Mettre en place un cadre de surveillance et de présentation de rapport concernant la mise en œuvre |
| b. Actualisation du PAN | <ul style="list-style-type: none">• Identifier une période de mise en œuvre et inclure un engagement à mettre à jour le PAN |

ENDNOTES

¹ Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, Annexe, Doc. de l'ONU A/HRC/17/31 (21 mars 2011) (par John Ruggie) [ci-après Principes directeurs].

² Résolution du Conseil des droits de l'homme 26/22, Doc. de l'ONU A/HRC/RES/26/22, para. 2 (15 juillet 2014).

³ Cf., p. ex., *Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014*, COM (2011) 681 final (25 octobre 2011), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:fr:PDF> [ci-après *Stratégie de l'UE de 2011 en matière de RSE*] ; Résolution concernant la stratégie de l'UE dans le domaine des droits de l'homme, Doc. DU. PARL. PARL. EUR. 2062 (INI) (2012), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0378&language=FR> ; Conseil de l'Europe, Déclaration du Comité des Ministres sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (16 avril 2014), https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c6ed6.

⁴ Organisation des États Américains, Résolution « Promotion et protection des droits de la personne », OAS AG/RES. 2887 (14 juin 2016) (XLVI-O/16) (en anglais).

⁵ Cf. *Atelier de validation de la politique de l'Union africaine relative aux entreprises et aux droits de l'homme*, UNION AFRICAINE (21 mars 2017), <https://au.int/web/en/pressreleases/20170321/validation-workshop-african-union-policy-business-and-human-rights> (dernier accès le 6 novembre 2017) (en anglais).

⁶ Plans d'action nationaux, BUREAU DU HAUT-COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME DE L'ONU [ci-après *page web du GTNU dédiée aux PAN*], <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx> (en anglais).

⁷ G20, *Déclaration des chefs d'état et de gouvernement : formons un monde interconnecté* (juillet 2017) [ci-après *Déclaration des chefs d'état et de gouvernement de 2017*], https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration.pdf;jsessionid=71191DF7C90A31FB537C3D42D3AC249B.s4t1?__blob=publicationFile&v=11 (en anglais).

⁸ Résolution du Conseil des droits de l'homme A/HRC/26/22, *supra* note 2.

⁹ Sara Blackwell & Nicole Vander Meulen, *Two Roads Converged: The Mutual Complementarity of a Binding Business and Human Rights Treaty and National Action Plans on Business and Human Rights*, p. 6, NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. L. 52-53 (2016) (en anglais).

¹⁰ *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les Objectifs de développement durable*, Résolution 70/1, ¶67 (25 septembre 2015).

¹¹ *Programme d'action d'Addis Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement*, ¶37 (2015), <https://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/FFD3-2015/document-final.pdf> & <http://undocs.org/fr/A/RES/69/313>.

¹² *Lancement du Projet relatif aux Plans d'action nationaux*, INT. CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (26 août 2014), <https://www.icar.ngo/news/2013/8/26/launch-of-the-national-action-plans-naps-project> (dernier accès le 1er novembre 2017) (en anglais) ; *Plans d'action relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, <https://www.humanrights.dk/projects/national-action-plans-business-human-rights> (dernier accès le 1er novembre 2017) (en anglais).

¹³ PLANS D'ACTION RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME : UN GUIDE POUR LE DEVELOPPEMENT, LA MISE EN ŒUVRE, ET L'EXAMEN DES ENGAGEMENTS DES ETATS VIS-A-VIS DES CADRES RELATIFS AUX ENTREPRESES ET AUX DROITS DE L'HOMME, PP. 4-6 (juin 2014), <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/5865d59fe6f2e17f4f0cb629/1483068841826/DIHR-ICAR-National-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf> (en anglais).

¹⁴ INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, ET UNICEF, LES DROITS DE L'ENFANT DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX (PAN) Relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2015) (EN ANGLAIS).

¹⁵ SERVICE INTERNATIONAL POUR LES DROITS DE L'HOMME ET INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, LES DEFENSEURS DES DROITS DE L'HOMME DANS LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2016) (EN ANGLAIS).

¹⁶ DUE PROCESS OF LAW FOUNDATION (DPLF), INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (ICAR), INDUSTRIES EXTRACTIVES ET PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX LES DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES (2017), https://www.icar.ngo/s/ICAR_DPLF-Extractive-NAPs-Guidance.pdf (en anglais)

¹⁷ Exposé des motifs à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises, ¶26, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c1ad6.

¹⁸ GROUPE DE TRAVAIL DE L'ONU SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME, ORIENTATIONS CONCERNANT LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME, p. 7 (2014) [ci-après *Orientations du GTNU concernant les PAN*], www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf (en anglais).

¹⁹ *Les Principes de Paris*, Résolution de l'AG 48/134. Doc. de l'ONU A/RES/48/134 (20 décembre 1993), <http://undocs.org/fr/A/RES/48/134>, pp. 4-7.

²⁰ ONU, Conseil économique et social, Commission des droits de l'homme, Déclaration et Programme d'action de Vienne, Doc. RI/CN.4/AC.45/1993/3 (1993), <http://undocs.org/fr/A/CONF.157/23>.

²¹ Bureau du Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU, Plans d'action nationaux pour la promotion et la protection des droits de l'homme, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/PlansActions/Pages/PlansofActionIndex.aspx> (en anglais).

²² « La Commission ... invite les États membres à établir ou à mettre à jour ... leurs plans ou leurs listes nationales d'actions prioritaires visant à promouvoir la RSE ... [et] [i]nvite les États membres à établir ... des plans nationaux de mise en application des principes directeurs des Nations unies ». *Stratégie de l'UE de 2011 en matière de RSE*, supra note 3, pp. 15-17.

²³ En 2014, 24 des 28 États membres de l'UE avaient adopté ou étaient en passe d'adopter des programmes relatifs à la RSE. Commission européenne, DG entreprises et industrie, La stratégie de la Commission européenne en matière de responsabilité sociale des entreprises : résultats de la consultation publique réalisée entre le 30 avril et le 15 août 2014, novembre 2014 (en anglais). ANDRÉ MARTINUZZI, BARBARA KRUMAY & UMBERTO, FOCUS CSR: THE NEW COMMUNICATION OF THE EU COMMISSION ON CSR AND NATIONAL CSR STRATEGIES AND ACTION PLANS, p. 38 (2012), http://www.sd-network.eu/quarterly%20reports/report%20files/pdf/2011-December-The_New_Communication_of_the_EU_Commission_on_CSR_and_National_CSR_strategies.pdf (en anglais).

²⁴ Gouvernement danois, Plan d'action relatif à la responsabilité sociale des entreprises (mars 2014), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf [ci-après PAN du Danemark en matière de RSE] (en anglais) ; République de Chypre, Plan d'action national relatif à la responsabilité sociale des entreprises (2012) [disponible auprès de ICAR] [ci-après PAN de Chypre en matière de RSE]] (EN ANGLAIS).

²⁵ L'Agenda 21 a formalisé neuf secteurs de la société comme canaux principaux susceptibles de faciliter une large participation aux activités onusiennes relatives au développement durable. Ils sont officiellement désignés sous le nom de « Groupes majeurs ».

²⁶ Pour plus d'informations, cf. INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, LES DROITS DE L'HOMME DANS LE SUIVI ET L'EXAMEN DU PROGRAMME DE DEVELOPPEMENT DURABLE A L'HORIZON 2030 (2016) https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/sdg/french_follow-up_and_review_sdg_september_2016.pdf.

²⁷ *Id.* at 23.

²⁸ GROUPE DE TRAVAIL DE L'ONU SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME, LA DIMENSION DU DEVELOPPEMENT DURABLE RELATIVE AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME : INTEGRER LE CADRE DE REFERENCE « PROTEGER, RESPECTER ET REPARER » DANS LA MISE EN ŒUVRE DES ODD (30 juin 2017), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf (en anglais).

²⁹ *Id.* p. 2.

³⁰ Union européenne et Union africaine, Déclaration conjointe relative aux entreprises et aux droits de l'homme (2014), <http://www.africa-eu-partnership.org/fr/newsroom/all-news/lafrique-et-lue-soutiennent-des-droits-de-lhomme-dans-les-entreprises>

³¹ Communiqué de presse, Union européenne, Un atelier sur la politique de l'UA concernant les entreprises et les droits de l'homme se tiendra à Addis Abeba (20 mars 2017), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-human-rights-set-take-place-addis-ababa_en (en anglais).

³² Cf. Communiqué de presse, Commission intergouvernementale sur les droits de l'homme de l'ASEAN, *Atelier relatif à la RSE et aux droits de l'homme dans l'ASEAN : Résultats de l'étude thématique de la CIDHA* (17 juin 2014), <http://aichr.org/press-release/workshop-on-csr-and-human-rights-in-asean-outcomes-of-the-aichr-thematic-study/> (dernier accès le 1er novembre 2017) [ci-après *Atelier sur l'étude thématique concernant la RSE dans l'ASEAN*] (en anglais).

³³ *Stratégie de l'UE de 2011 en matière de RSE*, supra note 3, p. 17.

³⁴ Conseil de l'Union européenne, Cadre stratégique et Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (25 juin 2012).

³⁵ Communiqué de presse, Conseil européen, Conclusions du Conseil sur la question des entreprises et des droits de l'homme, <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/20-fac-business-human-rights-conclusions/> (en anglais).

³⁶ Les états ayant publié des PAN relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont notamment : le Royaume-Uni, le Danemark, les Pays-Bas, la France, l'Italie, l'Allemagne, la Suède, la Finlande, la Lituanie, la Pologne, la Belgique, l'Espagne et la République Tchèque.

³⁷ *Stratégie de l'UE de 2011 en matière de RSE*, supra note 3, p. 17.

³⁸ Cf. Conseil européen, Conclusions du Conseil relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, COHOM 78, ¶6 (20 juin 2016) https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_business_and_human_rights_foreign_affairs_council.pdf (en anglais) ; Conseil européen, L'UE et les chaînes de valeur mondiales responsables - Conclusions du Conseil, 8577/16, ¶15 (12 mai 2016), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/fr/pdf>.

³⁹ Un document de travail des services énonçant les fondements d'une telle stratégie a été publié en 2015. DOCUMENT DE TRAVAIL DE LA COMMISSION SUR LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME – ÉTAT DES LIEUX, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd_2015_144_f1_staff_working_paper_en_v2_p1_818385.pdf (en anglais).

⁴⁰ CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE, PLAN D'ACTION DE L'UE EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME ET DE LA DEMOCRATIE, p. 33 (2015), https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/plan_action_ue_en_faveur_des_droits_de_lhomme_et_de_la_democratie.pdf.

⁴¹ Parlement européen, Responsabilité des entreprises dans les violations graves des droits de l'homme dans les pays tiers, 2015/2315 (INI) (25 octobre 2016), <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1461117&t=d&l=fr>

⁴² Direction générale des politiques externes du Parlement européen, Mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, p. 71 (2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_FR.pdf).

⁴³ Cf. Conseil de l'Europe, Projet d'étude de faisabilité sur la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine des droits de l'homme, CDDH (2012) 017, ¶ 1 (16 novembre 2012), [https://www.coe.int/t/dgh/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH\(2012\)17_EN.pdf](https://www.coe.int/t/dgh/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH(2012)17_EN.pdf) (en anglais).

⁴⁴ Communiqué de presse, Conseil de l'Europe, Le Comité des Ministres a adopté une Recommandation sur les droits de l'homme et les entreprises (7 mars 2016), <https://www.coe.int/fr/web/human-rights-rule-of-law/-/human-rights-and-business-1?desktop=false> ; Conseil de l'Europe, Recommandation sur les Droits de l'homme et entreprises, CM/Rec (2016) 3, p. 7 (mars 2016), <https://edoc.coe.int/fr/liberts-fondamentales/7301-droits-de-lhomme-et-entreprises-recommandation-cmrec20163-du-comite-des-ministres-aux-etats-membres.html> [ci-après *Recommandations de mars 2016 du Comité des Ministres du CdE*].

⁴⁵ G7, *Déclaration des chefs d'état et de gouvernement*, p. 5 (juin 2015), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf (en anglais).

⁴⁶ *Déclaration des chefs d'état et de gouvernement du G20 de 2017*, supra note 7, ¶ 8.

⁴⁷ Résolution de l'AG 17/4, ¶ 6, Doc. de l'ONU A/RES/17/4 (6 juillet 2011) ; Résolution du CDH 26/22, supra note 2.

⁴⁸ Page web du GTNU dédiée aux PAN, supra note 6.

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ ORIENTATIONS CONCERNANT LES PLANS D'ACTION NATIONAUX, supra note 17 (en anglais).

⁵¹ *Id.*

⁵² PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES pp. 37–41 (2011), <http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/2011102-fr.pdf>.

⁵³ OCDE, *Atelier sur le développement de Plans d'action nationaux relatifs à la conduite responsable des entreprises, y compris de Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* (17 juin 2015), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Agenda_OECD_UN_NAP_Workshop.pdf (en anglais) ; Forum mondial de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, *Table-ronde de haut-niveau à l'intention des décideurs politiques* (7 juin 2016), <https://nhri.ohchr.org/EN/News/Documents/Roundtable%20for%20Policy%20Makers%20-%20Agenda%20-%207%20June%202016%20-%20for%20distribution.pdf> (en anglais) ; OCDE, *Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme visant à permettre une cohérence des politiques en matière de conduite responsable des entreprises* (juin 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/NAP-to-enable-policy-coherence-for-RBC.pdf> (en anglais).

⁵⁴ Forum mondial sur la conduite responsable des entreprises, *Table-ronde à l'intention des décideurs politiques* (28 juin 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2017-RBC-Roundtable-for-Policy-Makers-Agenda.pdf> (en anglais).

⁵⁵ Organisation des États Américains, Résolution : Promotion et protection des droits de la personne dans le contexte des entreprises, OAS AG/doc.5452/14 rev. 1 (27 mai 2014) [ci-après Résolution de l'OEA].

⁵⁶ OAS AG/RES. 2887, *supra* note 4.

⁵⁷ Organisation internationale des employeurs, Contribution à la consultation ouverte sur les éléments importants à inclure dans les orientations concernant les Plans d'action nationaux (PAN) visant à mettre en œuvre les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (27 août 2014), http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2014-08-28__G-608_IOE_Input_to_NAPs_Consultation_Process_final_.pdf (en anglais).

⁵⁸ Forum annuel de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, Déclaration concernant les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (16 novembre 2016), <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2016/11/NAPs-Statement-Nov-2016.pdf> (en anglais).

⁵⁹ INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, ECCJ, DEJUSTICIA, EXAMEN DES PLANS D'ACTION NATIONAUX EXISTANTS RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2017) [ci-après *Examen des PAN par ICAR-ECCJ-Dejusticia*] (en anglais).

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ *Id.* pp. 42–43.

⁶² *Cf. p. ex.*, GOUVERNEMENT D'ITALIE, LES FONDEMENTS DU PLAN D'ACTION ITALIEN CONCERNANT LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2014), <http://business-humanrights.org/media/documents/foundations-ungps-nap-italy.pdf> [ci-après PROJET DE PAN DE L'ITALIE] (EN ANGLAIS) ; GOUVERNEMENT D'ESPAGNE, PROJET DE PLAN D'ACTION NATIONAL RELATIF AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2013), <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/DerechosHumanos/Documents/170714%20PAN%20Empresas%20y%20Derechos%20Humanos.pdf> (en espagnol) ; *cf. également* ANDREAS GRAF, SWISSPEACE, DEVELOPING NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2013), http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf (en anglais).

⁶³ *Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, <https://globalnaps.org/> (en anglais).

⁶⁴ *Examen des PAN par ICAR-ECCJ-Dejusticia*, *supra* note 58.

⁶⁵ PLATEFORME D'APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE, APERÇU DES METHODES RELATIVES AUX EVALUATIONS DE REFERENCE, http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/spfs/pdf/Methods_Baseline_Assessments.pdf (en anglais).

⁶⁶ Indicateurs des droits de l'homme - *Principales caractéristiques du Cadre conceptuel et méthodologique du HCDH*, BUREAU DU HAUT-COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME DE L'ONU, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/framework.aspx> (en anglais).

⁶⁷ *Guide par pays relatif aux droits de l'homme et aux entreprises*, INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, www.hrbcountryguide.org (dernier accès le 6 novembre 2017).

⁶⁸ *Liste de contrôle : Documenter les incidences des entreprises sur les droits de l'homme*, CENTRE DE RESSOURCES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME (*BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE - BHRRC*), <https://business-humanrights.org/en/checklist-documenting-corporate-human-rights-impacts> (dernier accès le 6 novembre 2017) (en anglais).

⁶⁹ MINISTERE ITALIEN DES AFFAIRES ETRANGERES ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE, PLAN D'ACTION NATIONAL ITALIEN RELATIF AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME : 2016-2021, p.8 (2016) http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf (version anglaise) [ci-après PAN ITALIEN].

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE L'ÉCONOMIE, PLAN D'ACTION NATIONAL DE MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2014), http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf [ci-après PAN finlandais] (en anglais).

⁷² PLAN D'ACTION NATIONAL RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES DU CHILI (2017) [ci-après PAN CHILIEN], https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/plan_de_accio_n_nacional_de_derechos_humanos_y_empresas.pdf (en espagnol).

⁷³ *Id.*

⁷⁴ Cela est également conforme à la CRPD de l'ONU, la plus récente des conventions fondamentales de l'ONU, qui énonce que : « La société civile – en particulier les personnes handicapées et les organisations qui les représentent – est associée et participe pleinement à la fonction de suivi ». Convention relative aux droits des personnes handicapées, art. 33§3, 2515 U.N.T.S. 3 (3 décembre 2006), <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413> [ci-après Convention relative aux droits des personnes handicapées].

⁷⁵ PAN italien, *supra* note 68.

⁷⁶ SECRETARIAT D'ÉTAT AUX AFFAIRES ETRANGERES ET AUX AFFAIRES DU COMMONWEALTH : BONNES PRATIQUES ; MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2013), https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237050/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_French.pdf [ci-après PAN britannique de 2013].

⁷⁷ PAN italien, *supra* note 68.

⁷⁸ Convention relative aux droits des personnes handicapées, *supra* note 73, à l'art. 33, ¶ 2.

⁷⁹ Par exemple, l'Institut allemand des droits de l'homme (DIMR) héberge l'Organe national de surveillance de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRPD). *Organe national de surveillance de la CRPD*, DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE, <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/en/national-crpd-monitoring-mechanism> (dernier accès le 3 novembre 2017) (en anglais). Cet organe est chargé d'examiner et de formuler des recommandations concernant les décisions politiques, judiciaires, et administratives ayant des incidences sur certains volets liés à la CRPD. Il participe également aux échanges d'expériences et d'informations avec d'autres INDH et organes de surveillance chargés de superviser la CRPD dans d'autres états.

⁸⁰ Communiqué de presse, Organisation des États Américains, La CIDH présente un rapport sur les industries extractives et les droits de l'homme (6 avril 2016) (http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2016/048.asp) (en anglais) ; *Daniel Cerqueira, La CIDH franchit une étape importante dans le débat sur la responsabilité extraterritoriale et les obligations des états concernant les sociétés extractives*, DPLF BLOG (11 mai 2016), <https://dplfblog.com/2016/05/11/iachr-takes-important-step-in-the-debate-on-extraterritorial-responsibility-and-states-obligations-regarding-extractive-companies/> (en anglais).

⁸¹ *Traité contraignant*, CENTRE DE RESSOURCES SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME (BHRR), <https://business-humanrights.org/en/binding-treaty>.

⁸² GOUVERNEMENT DU DANEMARK, PLAN D'ACTION NATIONAL DANOIS : MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2014), http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf [ci-après PAN danois] (en anglais).

⁸³ PAN FINLANDAIS, *supra* note 70.

⁸⁴ RAPPORT CONCERNANT LA STRATEGIE SUISSE DE MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME, p. 4 (9 décembre 2016) [ci-après PAN suisse].

⁸⁵ *Organes des droits de l'homme : procédures de plaintes*, BUREAU DU HAUT-COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME DE L'ONU, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/TBPetitions/Pages/HRTBPetitions.aspx> (en anglais).

⁸⁶ Résolution du CDH 26/22, *supra* note 2.

⁸⁷ PAN suisse, *supra* note 83.

⁸⁸ PAN FINLANDAIS, *supra* note 70.

⁸⁹ *Id.*

⁹⁰ BUREAUX DU GOUVERNEMENT DE SUEDE, PLAN D'ACTION RELATIF AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2015), <http://www.government.se/contentassets/822dc47952124734b60daf1865e39343/action-plan-for-business-and-human-rights.pdf> [ci-après PAN suédois] (en anglais).

⁹¹ Résolution du CDH 26/22, *supra* note 2.

⁹² Douglass Cassell & Anita Ramasastry, *White Paper : Options for a Treaty on Business and Human Rights*, p. 6, NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. L. 1 (2016); Blackwell & Meulen, *supra* note 9.

⁹³ Pour consulter quelques propositions de suggestions relatives à la surveillance d'un futur traité dans le cadre des « éléments pour un traité », cf. *Éléments relatifs au futur instrument juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, Présidence de l'OEIGWG, http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBES.pdf (en anglais).

⁹⁴ *Groupe de travail sur les Industries extractives, l'Environnement et les Violations des droits de l'homme*, COMMISSION AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES, <http://www.achpr.org/fr/mechanisms/extractive-industries/> (dernier accès le 3 novembre 2017).

⁹⁵ *Commissaire aux droits de l'homme*, CONSEIL DE L'EUROPE, <https://www.coe.int/fr/web/commissioner/mandate> (dernier accès le 3 novembre 2017).

⁹⁶ *Carnet des droits de l'homme de Nils Muiznieks, Commissaire aux droits de l'homme, Les entreprises commerciales commencent à reconnaître leurs responsabilités en matière de droits de l'homme* (4 avril 2016), <https://www.coe.int/fr/web/commissioner/-/business-enterprises-begin-to-recognise-their-human-rights-responsibilities>.

⁹⁷ Principes directeurs, *supra* note 1, p. 9.

⁹⁸ *Cadre d'action pour l'investissement*, OCDE, <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/politiques-investissement/cadre-action-pour-investissement.htm>.

⁹⁹ *Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP)*, UNION AFRICAINE, <https://au.int/en/organs/aprm> (dernier accès le 3 novembre 2017) (en anglais).

¹⁰⁰ Cf. Thomas Thomas & Alexander Chandra, *Étude thématique concernant la RSE et les droits de l'homme dans l'ASEAN*, p. 3, https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/AICHRs_Thematic_Study_on_CSR_and_Human_Rights_in_ASEAN.pdf (en anglais).

¹⁰¹ *La lutte contre la corruption : une priorité pour le Conseil de l'Europe*, CONSEIL DE L'EUROPE : GROUPE D'ÉTATS CONTRE LA CORRUPTION, <https://www.coe.int/fr/web/greco> (dernier accès le 3 novembre 2017).

¹⁰² CONVENTION DU CONSEIL DE L'EUROPE SUR LA LUTTE CONTRE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS, C.E.T.S. n° 197 art. 38.2.

¹⁰³ *Évaluations Mutuelles*, CONSEIL DE L'EUROPE, <https://www.coe.int/fr/web/moneyval/evaluations> (dernier accès le 3 novembre 2017).

¹⁰⁴ *GRECO : Groupe d'États contre la Corruption - L'organe anti-corruption du Conseil de l'Europe*, CONSEIL DE L'EUROPE, p. 5, <https://edoc.coe.int/fr/index.php?controller=get-file&freeid=7296>.

¹⁰⁵ Recommandations de mars 2016 du Comité des Ministres du CdE, *supra* note 43.

¹⁰⁶ CONSEIL DE L'EUROPE, DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES - RECOMMANDATION CM/REC(2016)3 DU COMITE DES MINISTRES AUX ÉTATS MEMBRES (2 mars 2016), <https://edoc.coe.int/fr/liberts-fondamentales/7301-droits-de-lhomme-et-entreprises-recommandation-cmrec20163-du-comite-des-ministres-aux-etats-membres.html>.

¹⁰⁷ INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME, ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME EN EUROPE : VERS UN RENFORCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE (2 décembre 2016), https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/projects_docs/coe_hrb_workshop_copenhagen_021216_report_final.pdf (en anglais).

¹⁰⁸ Cf. p.ex., COMMISSION EUROPEENNE, RAPPORT D'EXAMEN PAR LES PAIRS : EXAMEN PAR LES PAIRS CONCERNANT LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES, ROME (ITALIE) (5 juin 2015), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=22> (en anglais) (saisir les mots-clés « CSR report » dans la barre de recherche). Aucune mention n'est faite d'une quelconque contribution ou participation d'autres parties prenantes dans les rapports finaux actuellement disponibles.

¹⁰⁹ COMMISSION EUROPEENNE, CONCLUSIONS DU CONSEIL SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS DE L'HOMME, (20 juin 2016), https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/council-conclusions-business-and-human-rights-foreign-affairs-council_en (en anglais).

¹¹⁰ PAN ITALIEN, *supra* note 68.

¹¹¹ Résolution OEA, *supra* note 54.

¹¹² PAN BRITANNIQUE 2013, *supra* note 75.

¹¹³ SECRETARIAT D'ÉTAT AUX AFFAIRES ETRANGERES ET AUX AFFAIRES DU COMMONWEALTH : BONNES PRATIQUES ; MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME (2016), https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/522805/Good_Business_Implementing_the_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_updated_May_2016.pdf [ci-après PAN britannique 2016]. NB : Le PAN initial de 2013 est disponible en français à l'adresse suivante : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237050/BHR_Action_Plan_-_final_online_version_French.pdf.

¹¹⁴ CHAMBRE DES LORDS ET CHAMBRE DES COMMUNES : COMITE CONJOINT POUR LES DROITS DE L'HOMME, « DROITS DE L'HOMME ET ENTREPRISES 2017 : PROMOUVOIR LA RESPONSABILITE ET ASSURER L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE » (5 avril 2017), <https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtrights/443/443.pdf> (en anglais).

¹¹⁵ PAN suisse, *supra* note 83.

¹¹⁶ Cf. Déclaration de compréhension commune des Nations Unies relative aux approches fondées sur les droits de l'homme en matière de coopération et de programmation pour le développement (2003) ; Cf. également, *L'approche fondée sur les droits de l'homme en matière de coopération et de programmation pour le développement : Vers une compréhension commune entre agences de l'ONU*, HUMAN RIGHTS BASED APPROACH PORTAL, <http://hrbaportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies> (dernier accès le 3 novembre 2017) (en anglais).

¹¹⁷ Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2(1), 16 décembre 1966, 999 U.N.T.S. 171.

¹¹⁸ Nations Unies, Convention relative aux droits de l'enfant, Résolution de l'AG 44/25 (20 novembre 1989), <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>.

¹¹⁹ Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, art. 6, 27 juin 1969, C169 de l'OIT ; Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, art. 19. Résolution de l'AG 61/295 (13 septembre 2007) [ci-après DNUDPA].

¹²⁰ C169 de l'OIT, *supra* note 118, art. 7.1 ; DNUDPA, *supra* note 118, art. 23.

¹²¹ C169 de l'OIT, *supra* note 118, art. 4.1, 6.1 ; DNUDPA, *supra* note 118, art. 5, 18-20.

¹²² C169 de l'OIT, *supra* note 118, art. 6.1(b).

¹²³ C169 de l'OIT, *supra* note 118, art. 6 ; DNUDPA, *supra* note 118, art. 19.

¹²⁴ DNUDPA, *supra* note 118, art. 10, 19, 28-9.

¹²⁵ PAN britannique 2016, *supra* note 112, p. 11.

¹²⁶ CONSEIL POUR LES DH, PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE, PLAN NATIONAL D'ACTION RELATIF AUX DROITS DE L'HOMME ET AUX ENTREPRISES (2015), <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2015/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Accion%20DDHH%20Empresa.pdf> [ci-après PAN COLOMBIEN] (en espagnol).

¹²⁷ Principes directeurs, *supra* note 1, p. 33.

¹²⁸ Dans l'exercice de leur obligation de protéger, les états sont tenus de prêter attention au genre dans leurs orientations à destination des entreprises, et à accorder une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels dans leur soutien au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits (principes n° 3 et 7). S'agissant de la responsabilité de respecter incombant aux entreprises, dans l'exercice d'une diligence raisonnable et d'actions fondées sur le respect des droits de l'homme, les entreprises sont tenues de garder à l'esprit les différents risques auxquels pourraient être confrontés les femmes et les hommes, y compris en collectant et en utilisant des données ventilées par sexe (principes n° 18 et 20). Principes directeurs, *supra* note 1.

¹²⁹ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 15 juin 1960, C111 de l'OIT ; Convention sur l'égalité de rémunération, 23 mai 1953 ; C100 de l'OIT ; Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 11 août 1983, C156 de l'OIT ; Convention sur la protection de la maternité, 7 février 2002, C183 de l'OIT.

¹³⁰ Principes directeurs, principe n° 7, *supra* note 1.

¹³¹ PAN COLOMBIEN, *supra* note 124, p. 18.