



Assemblée générale

Distr. générale
21 juillet 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session

Point 72 b) de l'ordre du jour provisoire**

Promotion et protection des droits de l'homme :
questions relatives aux droits de l'homme,
y compris les divers moyens de mieux assurer
l'exercice effectif des droits de l'homme
et des libertés fondamentales

Question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, conformément aux résolutions [17/4](#) et 44/15 du Conseil des droits de l'homme.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (23 septembre 2020).

** [A/75/150](#).



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

Entreprises, droits humains et régions touchées par des conflits : vers une action renforcée

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises clarifie les mesures pratiques et expose les grandes lignes des mesures concrètes que les États et les entreprises doivent prendre pour prévenir les violations des droits humains liées aux entreprises dans les contextes de conflit et de post-conflit et y remédier, en mettant l'accent sur le renforcement de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne et l'accès aux recours.

I. Introduction

1. Depuis l'adoption par le Conseil des droits de l'homme des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme¹ en 2011, le nombre de guerres civiles a presque triplé ; on a constaté une multiplication par six du nombre de décès² liés aux combats et un pic en 2016 avec 53 pays en conflit³. Selon le Secrétaire général, plus de 71 millions de personnes ont été déplacées de force par la guerre, la violence et les persécutions, ce qui a entraîné la plus grande crise humanitaire au monde depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Nombre de ces situations sont liées à des « crises prolongées opposant de multiples adversaires, à des processus de paix dans l'impasse, à la criminalité organisée et à des attaques menées par des extrémistes violents ou des terroristes »⁴.

2. Ce sombre tableau indique que, plus que jamais, les violations des droits de la personne les plus flagrantes ont lieu dans les zones touchées par les conflits et dans d'autres situations de violence généralisée et, inversement, que les violations des droits humains déclenchent ou intensifient les conflits.

3. La maladie à coronavirus (COVID-19) aggrave davantage les risques de conflits violents⁵. Cette pandémie cause des dommages plus graves dans les pays touchés par des conflits que dans les autres en taxant les ressources d'institutions étatiques déjà faibles, en compliquant les efforts de paix et de développement, en alimentant les inégalités et en ayant des répercussions supplémentaires sur la santé et la sécurité des groupes vulnérables.

4. Cela signifie que nombre d'entreprises se heurtent à des défis complexes en matière de respect des droits de la personne lorsqu'elles opèrent dans de tels environnements, soit parce que leurs activités les obligent à se trouver dans des zones touchées par un conflit ou à y retourner, soit parce qu'elles sont prises au piège lors de l'éclatement d'un conflit.

5. Les Principes directeurs ont été rédigés à une période où le lien entre les conflits violents impliquant des entreprises a été porté à l'attention du monde entier, comme par exemple en Colombie, en République démocratique du Congo, au Libéria, au Myanmar et en Sierra Leone. Ces situations exceptionnelles sont reconnues dans les Principes comme étant une question d'une importance particulière, et il est souligné que les États doivent promouvoir le respect des droits humains auprès des entreprises dans les zones touchées par des conflits.

6. Le Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des droits de la personne et des sociétés transnationales et autres entreprises, dont le mandat a précédé celui du Groupe de travail, a présenté un éventail d'options en matière de politiques des États pour prévenir et dissuader les violations des droits humains liées aux entreprises dans les contextes de conflit⁶. Les Principes directeurs et le travail

¹ [A/HRC/17/31](#), annexe.

² Escola de Cultura de Pau, *Alert 2020! Report on Conflicts, Human Rights and Peacebuilding* (Barcelone, Icaria, 2020). Voir également Sebastian Von Einsiedel et d'autres auteurs, *Civil War Trends and the Changing Nature of Armed Conflict* (Université des Nations Unies, document occasionnel n° 10 (mars 2017).

³ Ida Rudolfsen, « Non-State conflicts: trends from 1989 to 2018 », *Conflict Trends*, n° 2 (Institut international d'Oslo de recherches sur la paix, 2019).

⁴ Rapport 2019 du Secrétaire général sur l'activité de l'Organisation ([A/74/1](#)).

⁵ International Crisis Group, « COVID-19 et conflits: sept tendances à surveiller », *Special briefing* n° 4 (24 mars 2020).

⁶ [A/HRC/17/32](#).

supplémentaire effectué par le Représentant spécial en 2011 ont fourni des orientations initiales quant au rôle des entreprises tout au long du cycle du conflit.

7. Dans le présent rapport, le Groupe de travail recense et clarifie un ensemble de politiques et d'outils que les États, seuls ou en tant que membres d'organisations multilatérales, et les entreprises pourraient utiliser dans les régions sujettes aux conflits afin de veiller à ce que les entreprises n'encouragent pas les conflits, ne les aggravent pas les conflits et ne nuisent pas à la consolidation de la paix.

8. Le rapport s'appuie sur une série de consultations bilatérales et multipartites organisées auprès d'États, d'organisations de la société civile, de représentants des entreprises et d'experts dans plusieurs régions du monde, sur des recherches approfondies et sur les contributions des parties prenantes⁷.

II. Environnement normatif : droits de la personne et droit humanitaire

9. Conformément aux Principes directeurs, les entreprises doivent respecter les normes du droit international humanitaire dans les situations de conflit armé⁸. Le droit international des droits de l'homme et le droit international humanitaire sont des sphères juridiques similaires, mais distinctes. Les Principes directeurs font expressément référence au droit international humanitaire, à l'ensemble de normes spécifiques qui s'appliquent pendant un conflit armé, tant au niveau international que national, ainsi que lors de certaines situations et d'une occupation militaire, lorsqu'un État exerce un contrôle effectif non consenti sur un territoire sur lequel il n'a aucun titre souverain⁹. Le droit international des droits de l'homme s'applique en période de paix et de conflit, mais certains droits peuvent être temporairement suspendus pendant l'état d'urgence et en cas de conflit armé.

10. Une autre caractéristique du droit international humanitaire est qu'il lie les acteurs étatiques et non étatiques, y compris les entreprises, ainsi que les dirigeants et le personnel des entreprises dont les activités sont étroitement liées à un conflit armé. Comme l'a mentionné le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), déterminer quelles activités des entreprises sont « étroitement liées à un conflit armé » peut être une tâche complexe, car les entreprises mènent un large éventail d'activités qui pourraient être perçues comme étant directement ou indirectement liées à un conflit armé. Les activités des entreprises peuvent être considérées comme étroitement liées à un conflit armé si elles fournissent un soutien direct, qu'il s'agisse d'une aide militaire, logistique ou financière, même si elles ne se déroulent pas pendant les combats proprement dits ou sur le champ de bataille, et même si l'entreprise n'a pas réellement l'intention d'aider une partie aux hostilités¹⁰.

11. Les irrégularités dans les situations de conflit se traduisent rapidement par la mise en jeu de la responsabilité pénale internationale des individus concernés. Certains acteurs économiques peuvent être accusés directement de crimes internationaux et pas seulement de complicité. Nombre des personnes concernées sont des ressortissants d'États parties au Statut de Rome de la Cour pénale internationale. En outre, plusieurs pays en proie à des conflits armés internes ont ratifié le Statut de

⁷ Voir www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx.

⁸ Voir le commentaire du principe directeur 12.

⁹ Voir www.icrc.org/en/doc/war-and-law/contemporary-challenges-for-ihl/occupation/overviewoccupation.htm et Convention de La Haye de 1907 concernant les lois et coutumes de la guerre sur terre, art. 42.

¹⁰ Voir Croix-Rouge australienne et Université RMIT, « Doing responsible business in armed conflict risks, rights and responsibilities » (2020).

Rome¹¹. De nombreux États ont intégré les dispositions pertinentes du droit pénal international dans leur droit pénal interne, ce qui permet d'engager des poursuites contre des personnes morales et physiques devant les juridictions nationales¹².

12. Le droit international humanitaire et l'examen d'affaires portées devant de nombreuses juridictions mettent en évidence les activités auxquelles les entreprises doivent allouer des ressources et accorder de l'attention. Il s'agit notamment de lutter contre les déplacements et le travail forcés, l'acquisition de biens par le pillage, le recours abusif aux forces de sécurité ou l'utilisation frauduleuse de biens à caractère commercial¹³.

III. Action renforcée : les États et les entreprises

13. Les Principes directeurs ne mentionnent pas spécifiquement un nouveau type de diligence raisonnable pour les régions touchées par un conflit. Ils sont établis autour d'un concept de proportionnalité : plus le risque est élevé, plus les processus sont complexes. « Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits »¹⁴, l'action des États et la diligence raisonnable des entreprises doivent donc être renforcées en conséquence.

A. Déclencheurs et indicateurs

14. L'une des questions les plus fréquemment posées au Groupe de travail par les entreprises et les États est de savoir quand une diligence raisonnable accrue est justifiée et quand les États doivent exiger des entreprises davantage que le simple « respect des droits humains » comme dans un cadre ordinaire.

15. L'Union européenne a élaboré des lignes directrices pour aider les entreprises à mieux comprendre la définition des zones touchées par les conflits et à haut risque dans le contexte des minerais du sang¹⁵. De manière beaucoup plus détaillée, les Nations Unies ont élaboré un cadre d'analyse dans le but de prévenir les crimes de masse¹⁶. Bien que le cadre ait été conçu dans le but de prévenir les crimes internationaux tels que le génocide, les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre, l'ensemble des facteurs de risque et des indicateurs recensés est pertinent pour aider à reconnaître quand les entreprises (et les États) doivent augmenter leur niveau de diligence raisonnable.

1. Conflits armés et autres formes d'instabilité

16. Si le conflit armé est le déclencheur le plus évident d'une vigilance accrue, d'autres situations peuvent soumettre un État à un tel niveau de stress qu'il devient plus enclin à de graves violations des droits de la personne. Les génocides et les

¹¹ Andrew Clapham, « Human rights obligations of non-State actors in conflict situations », *International Review of the Red Cross*, vol. 88, n° 863 (septembre 2006).

¹² Ramasastry, Thompson et Taylor, « Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law », Fafo report No. 536 (Fafo, 2006).

¹³ Voir Red Flags: Liability Risks for Businesses Operating in High-Risk Zones (<https://redflags.info/>).

¹⁴ Principe directeur 7.

¹⁵ Recommandation (UE) 2018/1149 de la Commission du 10 août 2018 concernant des lignes directrices non contraignantes pour l'identification des zones de conflit ou à haut risque et des autres risques pour la chaîne d'approvisionnement en vertu du règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil.

¹⁶ Organisation des Nations Unies, « Cadre d'analyse des atrocités criminelles – Outil de prévention » (2014).

crimes contre l'humanité peuvent se produire en temps de paix. L'instabilité se traduit par des niveaux élevés de volatilité politique, causés par un changement de régime abrupt ou irrégulier, un transfert ou des conflits de pouvoir, ou des mouvements d'opposition nationalistes, armés ou radicaux croissants ; par des menaces pour la sécurité du pays dues à des conflits armés dans les pays voisins et des menaces d'interventions extérieures ou de crises humanitaires. Même la volatilité dans les affaires économiques ou sociales causée par une pauvreté aiguë, un chômage massif ou de profondes inégalités horizontales est pertinente.

2. Faiblesse ou absence de structures étatiques

17. Les droits humains sont protégés par les États grâce à la mise en place de cadres et d'institutions. Les États restent pleinement liés par leurs obligations même lorsque ces structures sont inadéquates ou n'existent tout simplement pas. Toutefois, force est de reconnaître que leur capacité à remplir ces obligations est considérablement réduite et qu'on ne peut pas s'attendre à ce que le régime des droits de la personne fonctionne comme prévu. Cet aspect de la faiblesse des États est important, car de nombreuses entreprises, faisant comme si de rien n'était, fonctionnent comme si ces États agiraient de la même manière que les États qui sont bien gouvernés. Toutefois, cela laisse les populations vulnérables à ceux qui exploitent les « zones de non-droit » et le dysfonctionnement du système étatique, y compris l'État lui-même, ou à ceux qui peuvent choisir la violence pour répondre à des menaces réelles ou perçues. La faiblesse des structures de l'État peut être évaluée par la gravité de facteurs tels que l'absence d'un pouvoir judiciaire indépendant et impartial, l'absence de contrôle civil effectif des forces de sécurité et des niveaux élevés de corruption.

3. Registre des violations graves des droits humains et du droit humanitaire international

18. Les sociétés qui ont un passé de violence armée et de graves violations des droits de la personne et du droit humanitaire international peuvent être plus enclines à de nouvelles violations, notamment lorsque les atrocités commises dans le passé n'ont pas été traitées de manière adéquate (mise en jeu de la responsabilité pénale individuelle, réparation, recherche de la vérité et réconciliation ou mesures de réforme globale dans les secteurs de la sécurité et de la justice).

4. Signaux d'alerte

19. La plupart des situations complexes nécessitant une diligence accrue ne peuvent s'expliquer comme des événements isolés ou spontanés qui se produisent sans un certain niveau de préparation. Des ressources importantes sont nécessaires pour commettre des actes de violence massifs ou généralisés. Ces ressources ne sont pas toujours facilement disponibles et il faut parfois du temps pour les accumuler. Au cours de l'évolution de ces situations, il doit donc être possible de recenser les actions qui indiquent la probabilité que des mesures soient prises en faveur de la violence de masse, y compris l'accumulation d'armes et d'armements.

20. Les événements ou les mesures, qu'ils soient graduels ou soudains, qui créent un environnement propice à de graves violations des droits humains ou qui suggèrent une trajectoire menant à leur perpétration comprennent : l'imposition de lois d'urgence ou de mesures de sécurité extraordinaires ; la suspension ou l'ingérence dans des institutions vitales de l'État, en particulier si cela entraîne l'exclusion de groupes vulnérables ou minoritaires ; une politisation accrue de l'identité et une augmentation des discours incendiaires ou de haine ciblant certains groupes ou individus.

21. De même, la diligence raisonnable doit être renforcée lorsque : il existe des signes durables de milices ou de groupes paramilitaires ; les États renforcent leur service de sécurité ou se mobilisent contre des groupes spécifiques ; les canaux de communication sont strictement contrôlés ou interdits ; ou les organisations non gouvernementales, les organisations internationales, les médias ou d'autres acteurs concernés sont expulsés ou interdits.

B. Action renforcée de l'État

22. Les entreprises doivent faire preuve d'une diligence accrue dans les contextes de conflit en raison du risque accru d'être impliquées dans de graves violations des droits de la personne. Il en va de même pour les États. Les Principes directeurs et le rapport d'accompagnement de 2011 sur les défis et les options des États concernant les entreprises dans les régions touchées par des conflits proposent une série d'actions pour les inciter à agir, notamment sur la manière dont les États d'origine des entreprises opérant dans les zones de conflit peuvent faire davantage pour faire en sorte que leurs entreprises respectent le droit international des droits de l'homme et le droit international humanitaire¹⁷.

23. Certains États ont commencé à s'intéresser de plus près à la question. Le Chili forme une partie de ses forces armées et de sécurité au contenu des Principes directeurs. Par ailleurs, la Suisse offre des services de bons offices pour la médiation des différends entre les entreprises suisses et les communautés des pays touchés par les conflits¹⁸. Une grande partie de l'activité de l'État s'est concentrée sur le secteur de la sécurité privée en raison du nombre élevé de violations des droits humains qui ont été signalées¹⁹.

24. Après les efforts déployés précédemment sur les diamants de la guerre²⁰ les mesures les plus significatives sont probablement celles qui visent à freiner le commerce de ce qu'on appelle les « minerais du sang ».

25. Aux États-Unis d'Amérique, la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*²¹, entrée en vigueur en 2014, exige des entreprises domiciliées aux États-Unis qu'elles fassent un rapport annuel sur les mesures prises pour faire preuve de diligence raisonnable lorsqu'elles fabriquent ou utilisent dans leur chaîne d'approvisionnement des produits contenant quatre minerais les plus souvent liés aux conflits (l'étain, le tantale, le tungstène et l'or) lorsque l'un de ces minerais provient de la République démocratique du Congo ou d'un pays adjacent. Faisant écho à cette loi et s'appuyant sur le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque²², le règlement de l'Union européenne sur les minerais provenant de zones de conflit entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021²³.

¹⁷ Voir [A/HRC/17/32](#).

¹⁸ Voir [www.globalnaps.org/country/Switzerland](#) et [www.globalnaps.org/country/Chile](#).

¹⁹ Voir [www.securityhumanrightshub.org/content/private-security-providers](#).

²⁰ Résolution 74/268 de l'Assemblée générale.

²¹ États-Unis, *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*, Pub. L. 111-203 (21 juillet 2010), section 1502 (« Conflict Minerals Statutory Provision »). Malgré une application assouplie en 2017, le règlement reste en vigueur, et les entreprises doivent continuer à divulguer l'origine des minerais contenus dans leurs produits.

²² OCDE, Guide OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque, 3^e édition (2016).

²³ Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les

26. Au-delà du Guide de l'OCDE, la Chambre de commerce chinoise des importateurs et exportateurs de métaux, de minéraux et de produits chimiques a publié des lignes directrices sur les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais, basées sur les Principes directeurs et le Guide de l'OCDE, et visant à aligner la diligence raisonnable des entreprises chinoises sur les normes internationales²⁴.

27. Cette cohérence réglementaire émergente accroît la capacité des États à traiter les activités commerciales dans les régions touchées par un conflit ou liées à celles-ci. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire, car certaines des pires violations continuent de se produire en République démocratique du Congo, souvent directement liées à l'extraction des minerais. Bien que « réglementé », le commerce dans ce secteur reste très répandu, impliquant des contrebandiers et des intermédiaires, la réglementation étant en fin de compte en grande partie illusoire²⁵.

28. Malheureusement, l'examen des plans d'action nationaux existants sur les entreprises et les droits humains²⁶ et la réponse à l'enquête lancée par le Groupe de travail aux fins du présent rapport montrent qu'il reste encore beaucoup à faire pour que les États élaborent des politiques, des réglementations et des mesures de mise en œuvre qui répondent efficacement au risque de violations flagrantes des droits humains par les entreprises opérant dans des situations de conflit et pour qu'ils brisent les cloisonnements internes lorsqu'ils traitent de cette question. Le secteur de la sécurité privée est l'un des rares secteurs auquel les États ont accordé leur attention²⁷. La levée des sanctions internationales peut être l'occasion de veiller à ce que les entreprises se réengagent dans un pays d'une manière respectueuse des droits et qui n'aggrave pas le conflit. Un exemple rare est celui des exigences américaines en matière de rapports sur les investissements responsables en Birmanie²⁸, entrées en vigueur après la levée des sanctions, et au titre desquelles les entreprises sont tenues de rendre compte des mesures prises pour garantir un comportement responsable des entreprises au Myanmar.

29. Peu d'États lient l'octroi d'incitations au commerce et à l'investissement, y compris le crédit à l'exportation, à l'engagement d'une entreprise à faire preuve d'une diligence raisonnable accrue dans les situations de conflit, ou fournissent des conseils aux entreprises par l'intermédiaire des ambassades sur les « signaux d'alerte » potentiels dans les situations de conflit. Si les États renforcent encore leur capacité de soutien et de conseil, il est tout aussi essentiel qu'ils s'adressent aux entreprises domiciliées ou opérant sur leur territoire et/ou relevant de leur juridiction qui commettent ou sont impliquées dans des violations flagrantes des droits humains. Le Groupe de travail a constaté qu'il y a eu peu d'enquêtes et de poursuites à l'encontre d'entreprises ou de certains acteurs économiques, malgré de nombreuses allégations impliquant les deux parties dans des crimes internationaux²⁹. Ces affaires sont difficiles à instruire. Toutefois, il n'existe aucune justification raisonnable pour

importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque.

²⁴ Chambre de commerce chinoise des importateurs et exportateurs de métaux, de minéraux et de produits chimiques, Lignes directrices sur la diligence raisonnable des entreprises chinoises au service de chaînes d'approvisionnement responsables en minerais, 2015.

²⁵ Claude Iguma Wakenge, Dennis Dijkzeul et Koen Vlassenroot, « Regulating the old game of smuggling? Coltan mining, trade and reforms in the Democratic Republic of the Congo », *Journal of Modern African Studies*, vol. 56, n° 3, p. 497 à 522 (2018).

²⁶ Voir globalnaps.org/issue/conflict-affected-areas/.

²⁷ Voir le Document de Montreux sur les obligations juridiques internationales pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les conflits armés, disponible sur www.globalpolicy.org/images/pdfs/0917montreuxdocument.pdf.

²⁸ <https://2009-2017.state.gov/r/pa/prs/ps/2013/05/209869.htm>.

²⁹ Voir A/HRC/35/33.

négliger de prendre en compte de telles allégations. Ces enquêtes ne sont généralement pas plus coûteuses ou plus compliquées que les affaires de terrorisme ou de criminalité organisée. Il existe de nombreux cas de coopération transfrontalière réussie pour poursuivre des acteurs économiques dans d'autres domaines étroitement liés aux droits de la personne, tels que la traite des personnes, les crimes environnementaux, la pratique des pots-de-vin transnationale et la corruption. Ces cas montrent que lorsque les États ont la volonté politique d'agir contre les préjudices transfrontaliers, ils peuvent le faire efficacement.

C. Action renforcée du système des Nations Unies

30. Si le maintien de la paix et de la sécurité dans le monde est l'un de ses objectifs les plus importants, le rôle et l'impact des entreprises dans les contextes de conflit n'ont guère retenu l'attention du système des Nations Unies pour la paix et la sécurité³⁰.

31. Le Conseil de sécurité mentionne le Guide de l'OCDE dans ses résolutions sur la République démocratique du Congo et la Côte d'Ivoire. En outre, il encourage tous les États à sensibiliser les esprits à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et incite les parties prenantes opérant dans les chaînes d'approvisionnement à respecter ladite obligation³¹. Le Pacte mondial des Nations Unies dispose d'un programme « Entreprises au service de la paix » ; toutefois, cette plateforme est largement méconnue dans l'architecture de paix et de sécurité.

32. L'étude conjointe des Nations Unies et de la Banque mondiale intitulée « Chemins pour la paix » mentionne à peine le secteur privé³². La reconnaissance du fait que les entreprises peuvent être soit amies soit ennemies de la paix et de la stabilité doit encore se traduire par des politiques significatives de la part des acteurs de la paix et de la sécurité des Nations Unies, ou par une action concrète sur le terrain de la part des soldats de la paix, des artisans de la paix et des médiateurs sur le terrain.

33. Il existe toutefois une dichotomie manifeste : on attend des entreprises qu'elles intègrent les questions de paix et de sécurité dans leurs stratégies et leurs opérations, mais les acteurs qui composent l'architecture internationale de paix et de sécurité, notamment les États, les organes des Nations Unies et les organisations régionales, ne semblent pas intégrer les entreprises dans leurs stratégies et leurs programmes³³.

34. Les travaux de recherche sur les entreprises et le maintien de la paix, la consolidation de la paix ou la médiation pour la paix, qui pourraient éclairer les décideurs politiques travaillant au sein de l'architecture internationale de paix et de sécurité, sont extrêmement limitées, notamment si on les compare à des travaux similaires sur les liens entre la paix et la sécurité et les femmes et les groupes armés ou terroristes. Outre une discussion du Conseil de sécurité de 2004 sur les « dimensions économiques des conflits armés », qui n'a pas abouti à l'adoption d'une résolution³⁴, il n'existe quasiment aucune recherche ou document relatifs aux principes directeurs liant les entreprises à la viabilité des accords de paix, aucune

³⁰ Voir Jolyon Ford, *Regulating Business for Peace: The United Nations, The Private Sector and Post-Conflict Recovery* (Cambridge, Royaume-Uni, Cambridge University Press, 2015).

³¹ Voir les résolutions 2389 (2017) et 2219 (2015) du Conseil de sécurité.

³² Nations Unies et Banque mondiale, *Chemins pour la paix : approches inclusives pour la prévention des conflits violents* (2018).

³³ Voir Josie L. Kaye, « The business of peace and the politics of inclusion: what role for local 'licit' and 'illicit' business actors in peace mediation? », DPhil thesis, University of Oxford, 2019. Disponible à l'adresse suivante : <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:3003288e-8dee-47e3-b860-8d7a21b5d077>.

³⁴ Voir S/2011/271.

résolution du Conseil de sécurité sur les entreprises, la paix et la sécurité et aucun forum d'Oslo sur la médiation consacré à ce sujet³⁵.

35. L'hypothèse clé qui sous-tend une grande partie de l'architecture de paix est que les entreprises sont favorables à la paix et constituent un moteur propice au développement économique. Il existe toutefois peu d'analyse concernant les conséquences néfastes sur les droits humains pouvant résulter des activités des entreprises. La compréhension de ces dynamiques étant faible, les Nations Unies ou les États sont relativement peu incités à considérer sérieusement les questions liées aux entreprises et à élaborer des politiques pertinentes pour les traiter.

36. Alors que les conflits augmentent en intensité, en complexité et en portée, et que le Secrétaire général, dans son appel à l'action en faveur des droits humains, exige une analyse des risques liés aux droits humains à l'échelle du système des Nations Unies, y compris dans le cadre des missions des Nations Unies et en dehors de celles-ci³⁶, l'architecture internationale de paix et de sécurité doit dépasser l'hypothèse statique selon laquelle la simple présence des entreprises suffit pour dire que ces dernières sont favorables à la paix, et s'employer à évaluer les incidences, tant positives que négatives, que les entreprises ont sur les conflits et la paix, en vue de prendre des mesures en conséquence.

37. L'objectif 16 de développement durable sur les sociétés pacifiques et inclusives et l'objectif 17 sur les partenariats mondiaux fournissent un cadre utile eu égard à cet engagement. Toutefois, les partenariats avec les entreprises sont perçus comme essentiellement transactionnels, comme le montre, par exemple, l'indicateur de l'efficacité des partenariats publics-privés, qui comprend les « sommes en dollars engagées par les États-Unis au titre de partenariats publics-privés »³⁷.

38. Outre ses appels en faveur de l'investissement des entreprises et du développement économique, et alors qu'il entame une décennie d'action, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies doit renforcer ses structures institutionnelles du volet paix et sécurité, ainsi que ses capacités, ses activités de sensibilisation et sa coopération interinstitutionnelle afin de garantir et de promouvoir auprès des entreprises le respect des droits humains dans les situations de conflit.

39. L'élaboration d'une stratégie sur « les entreprises, la paix et la sécurité », s'inspirant des Principes directeurs doit être un élément essentiel de tout cadre de prévention des conflits et de consolidation de la paix.

40. La responsabilité incombe au système des Nations Unies, mais les États ont un rôle clé à jouer. Ils doivent mandater, encourager et soutenir l'Organisation afin de mettre en place des politiques et des pratiques visant à promouvoir auprès des entreprises le respect des droits de la personne dans les situations de conflit, tout en permettant au système des Nations Unies de reconnaître les entreprises et de nouer un dialogue avec ces dernières, le cas échéant, en vue de collaborer activement à la résolution des conflits. Dans le principe directeur 10, les États sont invités à encourager les institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial à promouvoir le respect des droits humains par les entreprises, et ils doivent faire de même avec les institutions traitant de la paix et de la sécurité. Cela contribuerait grandement à la cohérence de la politique internationale. L'application de ce principe directeur serait essentielle pour les États, car le renforcement des

³⁵ Voir Kaye, « The business of peace and the politics of inclusion ».

³⁶ Voir https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/La_plus_haute_aspiration_Un_appel_a_l%27action_en_faveur_des_droits_humains_French.pdf.

³⁷ Cible 17 de l'objectif de développement durable 17 et indicateur 17.17.1.

capacités et la sensibilisation par l'intermédiaire des Nations Unies jouent un rôle essentiel s'agissant d'aider tous les États à remplir leur devoir de protection³⁸.

D. Diligence accrue des entreprises

41. La complexité de tout processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne dépend du contexte opérationnel, de la taille et de la nature des activités commerciales examinées, des relations associées à ces activités et de la gravité des éventuels effets négatifs sur les droits humains. Dans les situations de conflit, la complexité sera accrue en fonction du contexte opérationnel, lorsque les structures étatiques sont faibles ou inexistantes ; des relations professionnelles, car certains acteurs peuvent être des participants actifs au conflit, d'anciens combattants ou des agresseurs ; de la gravité des violations potentielles des droits humains.

42. Les activités liant les entreprises à un conflit ne sont souvent pas perçues comme des questions de droits humains importantes et peuvent donc être ignorées ou reléguées au second plan dans les évaluations standard de l'impact sur les droits humains³⁹. Dans le pire des cas, agir d'une manière apparemment compatible avec les droits humains pourrait en fait alimenter la dynamique du conflit. Par exemple, une entreprise est susceptible de requérir des services de sécurité publique ou privée en raison de la présence d'un conflit. Même si ces forces de sécurité ont un comportement exemplaire, leur présence a une incidence sur le contexte local et peut conduire à une escalade de la violence. Des pratiques d'embauche dûment conformes aux droits humains pourraient donner à certains l'impression que tel groupe a un avantage spécifique par rapport à un autre, et conduire à une escalade des griefs et de la violence. Une simple acquisition de terres peut alimenter un conflit lorsqu'elle est fondée sur la dépossession préalable ou l'expulsion forcée de communautés.

43. Cela met en évidence l'une des plus grandes erreurs de jugement commises par les entreprises lorsqu'elles opèrent dans un environnement affecté par un conflit. Les entreprises ne sont pas des acteurs neutres ; leur présence n'est pas sans effet. Même si les entreprises ne prennent pas parti dans le conflit, l'impact de leurs activités influencera forcément la dynamique conflictuelle⁴⁰.

44. Par conséquent, dans les contextes de conflit, si la diligence raisonnable en matière de droits humains, exigeant des entreprises qu'elles évaluent, évitent ou atténuent les effets négatifs sur les droits de la personne reste valable et nécessaire, elle doit être complétée par une approche sensible aux conflits. Cela implique de bien comprendre l'interaction entre les activités et le contexte et d'agir pour minimiser l'influence défavorable⁴¹.

45. Un certain nombre de ressources ont vu le jour ces dernières années, lesquelles peuvent aider les entreprises à adopter une démarche tenant compte du conflit et à mettre en œuvre cette diligence raisonnable accrue, notamment les outils de diagnostic des conflits du Programme des Nations Unies pour le développement, que les entreprises peuvent déployer parallèlement à une diligence raisonnable plus courante en matière de droits humains⁴².

³⁸ Voir le principe directeur 10 et le commentaire y relatif.

³⁹ Voir www.ohchr.org/Documents/publications/hr.pub.12.2_fr.pdf.

⁴⁰ Voir par exemple Mary B. Anderson et Luc Zandvliet, *Getting it Right: Making Corporate-Community Relations Work* (Sheffield: Greenleaf Publishing, 2009).

⁴¹ Voir Conflict Sensitivity Community Hub à l'adresse suivante : <https://conflictsensitivity.org/conflict-sensitivity/what-is-conflict-sensitivity/>.

⁴² Voir International Alert, *Human Rights Due Diligence in Conflict-Affected Settings: Guidance for Extractives Industries* (Londres, 2018) ; Centre pour le contrôle démocratique des forces armées-

46. Les entreprises doivent se concentrer sur trois étapes principales : premièrement, trouver les causes profondes des tensions et les déclencheurs potentiels, notamment les facteurs contextuels tels que les caractéristiques d'un pays ou d'une région pouvant avoir une incidence sur le conflit, et les griefs réels et perçus qui peuvent être à l'origine du conflit. Cette analyse de conflit permettra de recenser les violations des droits humains ou les impacts qui peuvent résulter du conflit et pas seulement des opérations commerciales. Il y aura une différence entre les risques sur le lieu de travail basés sur des préoccupations normales de sécurité et ceux liés aux employés appartenant à différents groupes engagés dans un conflit.

47. Deuxièmement, dresser la liste des principaux acteurs du conflit et de leurs motivations, capacités et possibilités d'infliger des violences, notamment les parties prenantes touchées, les parties engagées dans le conflit et les « mobilisateurs », ces personnes ou institutions qui utilisent les griefs et les ressources pour mobiliser les autres, soit pour la violence, soit pour la résolution pacifique du conflit. Les entreprises doivent accorder une attention particulière aux défenseurs des droits humains, ces « personnes ou groupes qui, à titre individuel ou professionnel et de manière pacifique, s'efforcent de protéger et de promouvoir les droits de l'homme »⁴³. Dans les contextes de conflit, les défenseurs des droits humains peuvent partager les mêmes revendications qu'une partie engagée dans le conflit, mais défendre les détenteurs de droits de manière pacifique. Les entreprises doivent donc veiller à faire la différence entre les deux et à ne pas exposer les défenseurs des droits de la personne à des risques excessifs, par exemple en engageant des poursuites judiciaires frivoles ou en les signalant aux autorités.

48. Troisièmement, trouver et anticiper la manière dont les opérations, les produits ou les services des entreprises elles-mêmes influencent les tensions sociales existantes et les relations entre les différents groupes, ou créent de nouvelles tensions ou de nouveaux conflits.

49. En outre, les entreprises ne doivent pas sous-estimer l'impact de leurs activités dans les zones touchées par le conflit sur leur personnel. Elles doivent veiller à ce que les personnes affectées à des opérations complexes aient une bonne compréhension de la dynamique des conflits dans la région ainsi que la capacité et le soutien nécessaires pour gérer le stress de ces environnements.

1. Priorités

50. La sensibilité aux conflits sera importante si les entreprises doivent établir un ordre de priorité des impacts à traiter en premier. Selon les Principes directeurs, l'ordre dans lequel les impacts sont traités est basé sur leur gravité⁴⁴. Dans les situations de conflit, l'établissement de priorités exige des entreprises qu'elles réfléchissent à la probabilité et aux conséquences d'un conflit comme un élément crucial : quelle est la probabilité que le problème crée ou aggrave un conflit ? Quelle est la gravité des conséquences des risques de conflit sur les droits humains ?

Genève et CICR, *Relever les défis liés à la Sécurité et aux Droits de l'Homme dans des Environnements Complexes* (2016), disponible à l'adresse suivante : http://security-human-rights-hub.com/sites/default/files/publications/ASHRC_Toolkit_Version_3_French.pdf ; Swisspeace, « Enhanced Human Rights Due Diligence in Conflict Affected and High-Risk Areas », 2016 ; Groupe des Nations Unies pour le développement, *Conducting a Conflict and Development Analysis* (2016) ; Shift, « Human Rights Due Diligence in High Risk Circumstance » (New York, 2015) ; Corporate Engagement Program-CDA Collaborative Learning Projects, Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs et Vision mondiale Canada, « Prévenir les conflits dans le domaine de l'exploration » (2012).

⁴³ Voir A/72/170, par. 12.

⁴⁴ Voir le principe directeur 14 et le commentaire y relatif.

51. Dans certains cas, un impact peut être classé comme moins grave selon les critères d'irrémediabilité à l'échelle, mais toujours susceptible de provoquer un conflit. Par exemple, les croyances religieuses d'un employé peuvent ne pas être la question la plus importante en matière de droits humains dans un contexte non conflictuel, mais si le conflit était alimenté par des divisions religieuses, il pourrait bien s'agir d'une question conflictuelle importante et donc à traiter. Les entreprises doivent tenir compte des risques les plus importants en termes de droits humains et de conflits. Ensuite, parce que l'impact du conflit est généralement plus grave pour un plus grand nombre de personnes, les entreprises doivent donner la priorité aux questions de conflit saillantes qui ne sont pas identifiées comme telles en termes de droits humains ; et enfin, aux questions importantes en matière de droits humains qui sont considérées comme peu susceptibles de causer ou d'aggraver un conflit.

2. Engagement des parties prenantes

52. La diligence raisonnable en matière de droits de la personne doit être permanente, étant donné que les risques peuvent changer au fil du temps en fonction de l'évolution des activités et du contexte de l'entreprise⁴⁵. Cela est d'autant plus vrai dans les situations de conflit. Les entreprises doivent faire en sorte de disposer de processus adéquats pour répondre à l'évolution des circonstances et aux impacts correspondants de leurs actions, en soulignant la nécessité d'un engagement solide des parties prenantes et de mécanismes de traitement des revendications. Cela semble parfois contre-intuitif pour les entreprises qui, dans un environnement instable, pourraient être tentées de limiter les interactions avec « l'extérieur » afin d'être à l'abri du conflit ou de ne pas être considérées comme conférant une légitimité à un groupe spécifique. Toutefois, cette approche étroite crée de nombreux problèmes et pourrait bien exposer l'entreprise à davantage de risques⁴⁶.

53. L'engagement des parties prenantes doit être large dans les contextes de conflit, afin d'atténuer le manque d'information, la polarisation et le niveau élevé de méfiance qui existent généralement parmi les groupes et les communautés, et d'avoir une idée non seulement des faits, mais aussi de la perception de la situation par les différentes parties prenantes. Le défi et la nécessité d'un bon engagement des parties prenantes se résument comme suit : Les responsables sont souvent formés pour connaître la vérité. Un ingénieur dans le domaine de l'environnement doit déterminer d'où proviennent les niveaux dangereux d'arsenic dans l'eau potable. Pourtant, dans les environnements complexes, il peut être très utile de simplement écouter les populations. Elles peuvent nous apprendre comment celles-ci se voient et voient les autres ; ce qui les divise et ce qui les lie ; comment les diverses pièces d'un système peuvent s'assembler et même comment certaines personnes peuvent déformer la vérité pour atteindre certains objectifs⁴⁷.

54. Un engagement solide des parties prenantes profite directement aux entreprises, lesquelles peuvent accroître leur capital social auprès des communautés locales. Il sera particulièrement important s'il existe des liens étroits entre ces communautés et les groupes armés. Par exemple, en Colombie pendant la guerre civile, une entreprise d'ingénierie et de construction et, indépendamment, une entreprise d'énergie ont chacune réussi à mener à bien un projet important sur un territoire contrôlé par des groupes d'insurgés. Les deux entreprises ont passé deux ans à s'engager dans des

⁴⁵ Voir le principe directeur 17 et le commentaire y relatif.

⁴⁶ Voir Ben Miller et al., *A Seat at the Table: Capacities and Limitations of Private Sector Peacebuilding* (CDA Collaborative Learning Projects, Africa Centre for Dispute Settlement et Institut international d'Oslo de recherches sur la paix, 2018).

⁴⁷ Voir Brian Ganson, éd., *Management in Complex Environments: Questions for Leaders* (Stockholm, Conseil international de l'industrie suédoise, 2013).

projets de développement communautaire participatif avant de lancer des opérations techniques qui ont poussé les communautés à aider les entreprises à résoudre les problèmes, y compris ceux découlant des activités des groupes armés locaux⁴⁸.

E. Considérations supplémentaires pour les entreprises

1. Des acteurs non étatiques armés

55. Le rôle des forces de sécurité en ce qui concerne la responsabilité de respecter les droits de la personne a été bien étudié, notamment par l'Initiative des Principes volontaires. On n'a pas accordé une attention équivalente à ceux qui pourraient être considérés comme l'« autre aspect » de la question de la sécurité, à savoir les acteurs non étatiques armés. Le CICR note à juste titre que leur prolifération est un élément central de l'évolution du paysage géopolitique de la dernière décennie et dans certains des conflits récents les plus complexes, les analystes ont observé des centaines, voire des milliers, de groupes engagés dans la violence armée. Leur taille, leur structure et leurs capacités sont très variables. Alors que de grands groupes dotés de structures de commandement et de contrôle centralisées bien définies continuent à apparaître ou à exister, d'autres groupes sont décentralisés dans leur structure et fonctionnent dans le cadre d'alliances fluides⁴⁹.

56. Ces groupes présentent des difficultés particulières pour les entreprises. Outre la violence, les entreprises risquent de voir leur responsabilité pénale engagée s'il s'avère qu'elles ont aidé un groupe armé désigné comme étant une organisation terroriste ; une entreprise a été accusée récemment de crimes de guerre au motif qu'elle aurait payé l'État islamique d'Iraq et du Levant (EIIL) pour accéder à son usine en République arabe syrienne⁵⁰. En même temps, il est souvent impossible de continuer à opérer dans une région sans avoir une certaine interaction avec des groupes armés ou sans avoir affaire à une entreprise exploitée par un groupe armé dans le cadre des activités lucratives propres à ce groupe.

57. Les groupes armés sont indubitablement soumis au droit international humanitaire et doivent le respecter. Néanmoins, leur existence, et la manière de les traiter, a été largement négligée en tant que question dans le contexte des activités commerciales⁵¹. Cela n'est pas surprenant, compte tenu de la difficulté, et de la sensibilité, du sujet sur le plan juridique et politique. Toutefois, une plus grande clarté

⁴⁸ Voir, Simón Patiño Montoya et Ben Miller « ISAGEN and the Construction of the Amoyá River Hydroelectric Center – La Esperanza », Cambridge, États-Unis, CDA Collaborative Learning Projects et Fundación Ideas para la Paz, 2016) ; Simón Patiño Montoya, Ben Miller et Dost Bardouille, « Oleoducto Central S.A. y el Plan de Mantenimiento Civil » (Cambridge, États-Unis, CDA Collaborative Learning Projects et Fundación Ideas para la Paz, 2017) ; et Simón Patiño Montoya et Ben Miller, « Tipiel y el Proyecto de Desarrollo Integral Ciudadela Educativa » (Cambridge, États-Unis, CDA Collaborative Learning Projects et Fundación Ideas para la Paz, 2016).

⁴⁹ Voir CICR, *Le droit international humanitaire et les défis posés par les conflits armés contemporains : engagement renouvelé en faveur de la protection dans les conflits armés à l'occasion du 70^e anniversaire des Conventions de Genève* (2019), chap. 4. Voir également [A/HRC/38/44](#).

⁵⁰ Une cour d'appel française a rejeté une accusation préliminaire de « complicité de crimes contre l'humanité ». L'affaire fait l'objet d'un appel devant la Cour de cassation. La société est toujours accusée de « financement du terrorisme », de mise en danger de la vie de la vie d'autrui et de violation des sanctions.

⁵¹ Voir Ben Miller et Dost Bardouille, avec Sarah Cechvala, « Business and Armed Non-State Actors : Dilemmas, Challenges and a Way Forward » (Cambridge, États-Unis, CDA Collaborative Learning Projects, 2014) ; International Conflict and Security Consulting Ltd. (INCAS), *Stabilising Areas Affected by Criminalised Violent Conflict: A Guide for Analysis and Stabilisation Strategy* (INCAS, 2014).

est nécessaire afin d'aider les entreprises à relever ce défi très particulier. Le Groupe de travail a organisé une consultation avec les entreprises et les organisations humanitaires afin de recenser les bonnes pratiques potentielles qui pourraient être transférées au domaine des entreprises et des droits humains. Autre détail intéressant, on constate avant tout que la question a rarement été examinée ouvertement ou reconnue dans les milieux de l'aide humanitaire⁵² ou du développement⁵³. Bien que des recherches supplémentaires soient nécessaires pour guider les entreprises et les autres acteurs opérant dans des contextes de conflit, certaines idées utiles ont émergé d'expériences personnelles et de preuves anecdotiques pertinentes.

58. Premièrement, il faut comprendre les groupes armés. Le manque d'engagement entre les entreprises et les groupes armés donne lieu à une mauvaise compréhension de leurs motivations et de leurs objectifs. Par exemple, les groupes armés peuvent être respectueux des communautés ou disposés à autoriser des entreprises à opérer dans l'espoir que cela leur confère une plus grande légitimité internationale. D'autres groupes peuvent considérer les entreprises comme une source de revenus ou de soutien logistique, ou peuvent attaquer une entreprise parce qu'elle représente des intérêts étrangers. Il est essentiel de bien comprendre leur structure, leur contrôle du territoire et de la population, leurs objectifs, leur programme politique et le soutien de la population locale pour déterminer la probabilité que le groupe armé interagisse avec l'entreprise.

59. Deuxièmement, les entreprises doivent avoir une stratégie d'engagement claire. L'expérience semble indiquer que l'interaction avec les groupes armés est surtout laissée à une approche ad hoc au niveau opérationnel. Il en résulte des approches incohérentes et un transfert de responsabilités au personnel de terrain, voire aux communautés locales lorsqu'elles sont utilisées comme mandataire. Les entreprises doivent prendre en compte la classification officielle d'un groupe armé, en particulier lorsque ce dernier est désigné comme étant une organisation terroriste. Toutefois, lorsque la réalité leur impose de s'engager auprès de tels groupes, les entreprises doivent envisager des outils créés par des initiatives pertinentes traitant des questions de sécurité et de droits de la personne, tels que les Principes volontaires, pour éviter les abus. L'élaboration d'une stratégie doit être l'occasion de communiquer avec le gouvernement du pays d'accueil et parfois du pays d'origine, au sujet de l'engagement avec le groupe armé, car il peut avoir érigé en crime tout contact avec ces groupes. L'expérience montre que les entreprises ont intérêt à tenir les gouvernements des pays d'origine et d'accueil informés de leurs interactions, même lorsque ces contacts sont officiellement interdits. Les entreprises, comme les groupes humanitaires, peuvent être amenées à dialoguer avec des groupes armés et doivent être prêtes à expliquer leurs engagements en matière de droits humains et de respect du bien-être des personnes touchées par leurs activités.

60. Troisièmement, les entreprises doivent s'efforcer de maintenir leur impartialité. Comme mentionné au paragraphe 43, les entreprises ne peuvent pas être des acteurs neutres dans un contexte de conflit. Cela ne signifie pas qu'elles ne doivent pas essayer d'être impartiales. Elles doivent notamment démontrer constamment leur indépendance vis-à-vis des efforts menés par le gouvernement ou les groupes armés, et éviter toute activité ou déclaration publique qui pourrait être interprétée comme un soutien à l'une ou l'autre des parties au conflit ou comme une excuse à leurs abus.

⁵² Voir, par exemple, Ashley Jackson, « Humanitarian negotiations with armed non-State actors: key lessons from Afghanistan, Sudan and Somalia » (Humanitarian Policy Group, Policy Brief n° 55, Overseas Development Institute, 2014).

⁵³ Voir Colin Walch, « Why Should Development Actors Engage with Non-State Armed Groups ? » (IPI Global Observatory, 2019).

61. Enfin, les entreprises doivent chercher à collaborer avec d'autres entreprises, des organisations non gouvernementales et l'Organisation des Nations Unies. La plupart d'entre elles ne considèrent que la coordination ou le partage d'informations n'est ni faisable ni souhaitable compte tenu des problèmes de responsabilité juridique. Toutefois, la coopération serait plus rentable, car les ressources nécessaires pour analyser les groupes armés et la dynamique des conflits sont vastes, et la tâche est continue.

2. La perspective du genre

62. Il existe de nombreuses preuves de l'impact différencié de la violence sur les femmes et les filles et du fait que les conflits accentuent la discrimination fondée sur le genre⁵⁴. Il est donc important que les entreprises prennent conscience de l'expérience spécifique des femmes et des filles dans les situations de conflit et de post-conflit et, compte tenu des risques de violence fondée sur le genre, de discrimination et d'inégalité généralisée que courent les femmes et les filles, le secteur privé doit aborder la question du genre et des conflits dans le cadre de toute diligence raisonnable accrue en matière de droits humains⁵⁵. Le Groupe de travail a élaboré des orientations spécifiques sur les dimensions de genre des Principes directeurs⁵⁶.

63. Les femmes et les filles sont particulièrement touchées, car les conflits aggravent leur manque d'accès à la terre et aux autres ressources naturelles essentielles à leur subsistance et à la gestion de celles-ci. Le secteur de la sécurité est un secteur clé pour lequel il faut appliquer une perspective de genre afin de prévenir les abus et la discrimination fondée sur le genre de la part des forces de sécurité. L'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées comporte des références explicites à la discrimination et à la violence fondées sur le sexe et le genre dans plusieurs sections.

3. Retrait responsable

64. Il peut arriver un moment où une entreprise est confrontée à la décision de suspendre ou de mettre fin à ses activités dans un contexte de conflit ou liées à celui-ci. Les Principes directeurs font référence au désengagement comme étant une option pour remédier aux effets négatifs sur les droits de la personne d'une relation d'affaires, mais ne traitent pas directement de cette situation⁵⁷. La feuille de route que les entreprises doivent suivre est néanmoins claire, car les Principes directeurs sont fondés sur l'idée que les entreprises doivent à tout moment être conscientes des risques qu'une ligne de conduite particulière peut présenter pour les parties prenantes concernées et en tenir compte dans leurs décisions⁵⁸.

65. Le retrait doit signifier bien plus que le simple fait qu'une entreprise quitte une région et évacue ses employés expatriés. Les mesures concrètes que les entreprises doivent prendre dépendront fortement du contexte. Toutefois, la nécessité de se retirer du territoire ne se matérialisera généralement pas du jour au lendemain, mais sera le résultat d'une détérioration de la situation sur une période donnée. La première étape consiste donc à anticiper et à planifier une stratégie de retrait claire. Cela permettra à

⁵⁴ Entité des Nations Unies pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), « Women2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response », 1998.

⁵⁵ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx et www.geneva-academy.ch/joomla-tools-files/docman-files/Academy%20Briefing%2012- interactif-V3.pdf.

⁵⁶ A/HRC/41/43.

⁵⁷ Voir les commentaires des principes directeurs 19 et 23.

⁵⁸ *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : guide interprétatif* (publication des Nations Unies, numéro de vente HR/PUB/12/02), p. 79.

l'entreprise de recenser et d'évaluer les impacts du désengagement envers les personnes touchées, y compris les partenaires commerciaux et les communautés, et d'élaborer des stratégies d'atténuation. Il peut s'agir de : donner un préavis raisonnable aux communautés, fournisseurs, travailleurs et autres partenaires du désengagement en cours ; veiller à ce que le personnel continue à percevoir des revenus pendant la durée de la crise, en cas de suspension temporaire ou de formation, et renforcer les capacités pour atténuer la perte d'emploi et assurer la sécurité du personnel restant qui ne peut être évacué. Si une entreprise offre des services auxiliaires ou des programmes philanthropiques, elle doit réduire les effets de son retrait, par exemple en prévoyant le transfert à une entité adéquate, telle qu'un acteur de la société civile.

4. Entreprises « prisonnières »

66. Dans le contexte des violations des droits humains et de la consolidation de la paix, l'accent est traditionnellement mis sur les efforts des grandes entreprises multinationales mobiles. Le problème des entreprises « prisonnières » des contextes conflictuels n'est pas suffisamment étudié.

67. Il y a deux raisons principales pour lesquelles une entreprise peut dépendre d'une zone de conflit et a peu de chances de se relocaliser.

68. La première est de loin la plus répandue : une entreprise est détenue par l'État ou a son siège, a été fondée et est gérée dans la zone de conflit. La taille de ces entreprises varie de la micro-entreprise de moins de cinq employés à la grande entreprise de plusieurs centaines de personnes. Non seulement les employés, mais aussi les propriétaires, les directeurs et leurs familles vivent tous dans les zones de conflit. Le départ est donc une affaire personnelle autant qu'une affaire d'entreprise, car « se retirer » signifie souvent qu'ils deviendront des réfugiés avec leur famille dans un autre pays et laisseront les employés sans emploi. Par exemple, en République arabe syrienne, les entreprises qui ont tenté de poursuivre leurs activités pendant le conflit ont été soumises à des pressions économiques et physiques de la part des parties impliquées dans le conflit ainsi qu'à des pressions économiques (principalement sous forme de sanctions) de la part de la communauté internationale⁵⁹.

69. La deuxième raison pour laquelle les entreprises peuvent être « prisonnières » est qu'elles disposent d'une ressource qui ne peut être trouvée (ou serait difficile à trouver) ailleurs. Par exemple, malgré des décennies de guerre, les entreprises comptent sur le coltan de la République démocratique du Congo comme composant clé de l'électronique⁶⁰. Le pays possède 70 % des réserves mondiales connues de coltan, ce qui rend presque impossible un retrait total.

70. Le respect des droits de la personne par les entreprises « prisonnières » représente un défi particulier. Les entreprises prisonnières, dont les possibilités de départ sont limitées, sont soumises à une pression nettement plus forte de la part des acteurs du conflit, surtout si elles ont fait l'objet de violence, notamment si elles ont été témoins de violations des droits humains. Il est donc important que, lors d'une transition post-conflit, les entreprises locales soient considérées comme une catégorie spécifique. Elles peuvent être soumises à la coercition d'acteurs étatiques et non

⁵⁹ John Elias Katsos, « Business and terrorism: the ISIS case », *Business, Peacebuilding and Sustainable Development*, John Elias Katsos, Jason Miklian et Rina M. Alluri, éd. (Londres, Routledge, 2019).

⁶⁰ Miho Taka, « Coltan mining and conflict in the eastern Democratic Republic of the Congo (DRC) », *New Perspectives on Human Security*, Malcolm McIntosh et Alan Hunter, éd., (Londres, Routledge, 2017) p. 159 à 173.

étatiques en raison de leur besoin de rester. Il est indispensable de clarifier davantage les cas où la défense de la nécessité peut s'appliquer. Il est par ailleurs crucial d'examiner davantage les études de cas de ces entreprises, en termes de recensement et d'atténuation des impacts sur les droits humains.

71. Les entreprises prisonnières peuvent être essentielles en raison du rôle important de réconciliation qu'elles peuvent jouer après un conflit⁶¹. La consolidation de la paix par le truchement de ces entreprises ne tient pas toujours compte de certaines des questions associées aux entreprises multinationales. En effet, la consolidation de la paix se fait dans les foyers et les communautés de ceux ou celles qui vivent dans les zones touchées par le conflit. C'est un avantage incomparable, car il garantit que, bien que « prisonnières », les micro-entreprises et les petites entreprises sont en mesure de continuer à fonctionner.

IV. Post-conflit

72. Les phases de reconstruction et de consolidation de la paix qu'un pays traverse après un conflit font clairement partie du conflit. Par ailleurs, les entreprises et les États doivent appliquer les mêmes principes, notamment une diligence raisonnable accrue, que pendant la phase active d'un conflit.

73. Il existe un certain nombre de défis particuliers, tels que la pression pour attirer les investissements et relancer les activités économiques à tout prix. Combiné à des institutions publiques très fragiles, il en résulte un risque élevé de capture de l'État par des intérêts économiques qui ne se soucient que peu ou pas du tout des questions de droits humains ou de la sensibilité aux conflits. Le rythme des investissements étrangers dépassant souvent le cadre juridique d'un pays d'accueil et la capacité à garantir un ensemble significatif de protections des droits humains et de l'État de droit, des experts ont suggéré, lors des consultations du Groupe de travail, qu'il pourrait être utile de faire une brève pause sur les investissements pour permettre à un pays d'accueil de veiller soigneusement à ce que l'investissement respecte les droits et qu'il n'aggrave pas le conflit.

74. Les institutions financières internationales sont particulièrement actives dans les situations post-conflit. Leur volonté d'attirer les investisseurs sans intégrer de garanties adéquates en matière de droits humains et, dans certains contextes, de faciliter les investissements qui impliquent des abus et alimentent de vieux conflits, a été soulignée lors des consultations du Groupe de travail⁶². Il semble que ces défis soient de plus en plus reconnus⁶³, comme en témoigne la tendance commune à harmoniser la diligence raisonnable en matière de droits humains, telle que définie dans les Principes directeurs, soit dans les politiques opérationnelles, comme celle de la Société financière internationale, soit dans des déclarations de politique générale plus larges⁶⁴, par exemple, de la Banque mondiale ou de la Banque africaine de développement⁶⁵.

⁶¹ Jay Joseph, John E. Katsos et Mariam Daher, « Local business, local peace? Intergroup and economic dynamics », in *Journal of Business Ethics* (Springer, 2020), p. 1 à 20.

⁶² Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx.

⁶³ Voir HCDH, Benchmarking Study of Development Finance Institutions' Safeguards and Due Diligence Frameworks against the UN Guiding Principles on Business and Human (projet, 2019).

⁶⁴ Société financière internationale, « Politique de durabilité environnementale et sociale » (2012).

⁶⁵ Banque mondiale, *Cadre environnemental et social de la Banque mondiale* (Washington, 2017), « Une vision du développement durable » ; Banque africaine de développement, *Système de Sauvegardes Intégré de la Banque africaine de développement : Déclaration de politique et sauvegardes opérationnelles*, Série sur les sauvegardes et la durabilité, vol. 1, N° 1 (Tunis, décembre 2013).

75. Dans sa Stratégie pour les situations de fragilité, conflits et violence 2020-2025, le Groupe de la Banque mondiale reconnaît qu'il est essentiel pour les activités d'investissement que l'analyse des conflits soit prise en compte, mais il ne propose aucune analyse des raisons pour lesquelles les entreprises peuvent garantir le respect des droits humains ni de la manière de procéder⁶⁶.

76. Au minimum, les institutions financières internationales doivent s'aligner davantage sur les Principes directeurs. Elles doivent faire preuve d'une diligence accrue en matière de droits humains, l'exiger des entreprises qui disposent de services de financement et de conseil, et donner la priorité aux investissements afférents à des entreprises qui se sont engagées à adopter un comportement responsable.

77. Étant donné que la plupart des efforts de reconstruction seront basés sur des accords contractuels entre le pays d'accueil et la communauté internationale, d'autres États ou des entreprises, ou par l'intermédiaire de plans de reconstruction nationaux, une diligence accrue en matière de droits humains doit être intégrée à tous les niveaux, à la fois lors de la négociation et de l'administration des traités et des contrats et au cours de l'élaboration des politiques nationales. Les principes relatifs à l'élaboration de contrats responsables⁶⁷, publiés en même temps que les Principes directeurs, apportent des éléments clés à prendre en compte lors de l'intégration de la diligence en matière de droits humains dans un plus large éventail de politiques et de lois portant sur la reconstruction. Les principes sont axés sur les mesures que les entreprises et les États doivent prendre pour traiter correctement les implications de tout investissement majeur sur les droits humains.

78. Un exemple intéressant de cette planification concerne l'engagement pris par l'Organisation des Nations Unies d'apporter une assistance à la République arabe syrienne⁶⁸. Elle a déclaré que des normes rigoureuses de diligence raisonnable devaient s'appliquer au sujet de son assistance, tirées des principes de la politique de diligence raisonnable en matière de droits de la personne et que l'Organisation des Nations Unies appliquerait les Principes directeurs dans tous ses domaines d'activité en Syrie. Bien que la situation sur le terrain n'ait pas permis de tester cet engagement, cela vaut pour tout travail de reconstruction futur.

79. Si les pays d'origine jouent un rôle essentiel, les autorités locales chargées de promouvoir les investissements revêtent en outre une fonction indispensable qui consiste à veiller au respect des droits humains par les entreprises. La consultation du Groupe de travail a souligné le rôle primordial que jouent les institutions économiques, telles que les conseils d'investissement locaux, pour inciter les entreprises à agir de manière responsable. Dans un cas, les entreprises ont estimé que les risques de faire des affaires dans une région étaient trop élevés en raison du conflit. Le conseil régional d'investissement a constaté que la gestion des risques liés aux droits humains contribuerait à prévenir une rechute dans le conflit et a élaboré un cadre de durabilité destiné aux entreprises qui tient compte des normes internationales, mais qui est basé sur l'engagement à l'échelle locale, dans le but d'intégrer la sensibilité aux cultures et valeurs locales.

80. Après le conflit, les entreprises devront souvent s'associer avec des sociétés et des personnes qui ont participé au conflit, ou avec des personnes ayant porté atteinte aux droits humains. Il importe tout particulièrement de filtrer les relations. La déclaration d'éminents juristes sur les obligations légales dans le cadre du soutien à la reconstruction en Syrie fournit des conseils aux entreprises sur ce que constitue un

⁶⁶ Groupe de la Banque mondiale, *Stratégie pour les situations de fragilité, conflits et violence 2020-2025* (Washington, Groupe de la Banque mondiale, 2020).

⁶⁷ [A/HRC/17/31/Add.3](#).

⁶⁸ Voir www.kommersant.ru/docs/2018/UN-Assistance-in-Syria-2017.pdf.

engagement responsable⁶⁹. L'activité des entreprises ne doit pas institutionnaliser davantage les conséquences des crimes de guerre, par exemple en consolidant les réinstallations là où des déplacements forcés ont eu lieu selon des lignes sectaires. Pour les entreprises, la question n'est pas seulement de savoir à qui elles ont affaire, mais où elles vont, d'où la nécessité de comprendre le contexte local visé. Il est important pour les entreprises de consulter les communautés locales et de créer des outils appropriés visant à sélectionner leurs partenaires commerciaux dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits de la personne, ainsi que d'admettre que, dans de nombreux cas, il ne sera guère possible d'investir d'une manière qui soit conforme aux normes internationales.

V. Accès aux recours et à la justice transitionnelle

81. Outre le recours civil, les poursuites pénales contre les acteurs économiques qui ont commis de graves violations des droits humains ou qui ont contribué à ces dernières ou les ont encouragées sont considérées comme une facette importante de l'accès à une forme de réparation. Grâce aux poursuites pénales, les victimes peuvent demander justice en obligeant les auteurs à rendre des comptes et en demandant réparation. Comme le Groupe de travail l'a souligné précédemment, il est crucial que les États cherchent à faire en sorte que les entreprises et chaque acteur économique soient tenus responsables des abus flagrants commis pendant les conflits armés. Ce point est également mis en évidence dans le premier rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur la responsabilité et les recours⁷⁰. Par exemple, l'Argentine a poursuivi des directeurs et des cadres d'entreprise qui étaient impliqués dans des meurtres et des disparitions forcées pendant la « sale guerre » qu'elle a connue.

82. L'une des principales caractéristiques des situations post-conflit est la présence de mécanismes de justice transitionnelle. La justice transitionnelle désigne la manière dont les sociétés réagissent face aux violations graves et massives des droits de la personne et du droit humanitaire. Elle comprend l'ensemble des processus et mécanismes associés aux tentatives d'une société de faire face à un héritage de violations à grande échelle, dans le but de garantir la responsabilité, de servir la justice et de parvenir à la réconciliation. La justice transitionnelle vise généralement à offrir une réparation aux victimes, à faire en sorte que les auteurs des violations répondent de leurs actes et à trouver et traiter les causes profondes et les moteurs structurels de la violence et de la répression, tels que l'inégalité de genre et l'exclusion sociale. Si la justice transitionnelle englobe la responsabilité pénale, elle est sous-tendue par une compréhension plus large de la justice qui tient compte des besoins des victimes et de priorités sociétales⁷¹.

83. De même que l'architecture de paix et de sécurité semblent négliger les entreprises et les droits humains, la justice transitionnelle est un domaine et une communauté de pratique distincts des entreprises et des droits humains. Jusqu'à récemment, peu de tentatives ont été faites pour examiner comment ces cadres se

⁶⁹ www.businesshumanrights.org/sites/default/files/documents/Eminents%20Jurists%20Statement_Syria%20reconstruction.pdf.

⁷⁰ S/2011/271.

⁷¹ Voir le Groupe de travail sur la justice transitionnelle et sur l'ODD 16 +, « Sur des bases solides – Bâtir une paix et un développement durables après des violations massives des droits humains » (2019).

chevauchent, et si et comment les cadres de justice transitionnelle doivent aborder le rôle des entreprises pendant et après un conflit armé⁷².

84. Le défi est complexe, car les processus de justice transitionnelle sont très contextuels. Il n'existe pas un seul ensemble de « meilleures pratiques » pour les entreprises dans toutes les situations de conflit ou de post-conflit. Les réponses apportées aux entreprises et en matière de droits de la personne à ces scénarios doivent être suffisamment souples pour tenir compte du contexte.

85. Ceux qui conçoivent les mécanismes de justice transitionnelle, ainsi que les entreprises, doivent reconnaître que les sociétés ont la responsabilité de remédier à leur comportement passé. Les entreprises doivent s'engager dans les processus de justice transitionnelle pertinents et contribuer à la vérité, aux réparations et aux garanties de non-répétition, le cas échéant. Une manière de conceptualiser les synergies entre le domaine des entreprises et des droits humains ainsi que les cadres de justice transitionnelle est que les quatre piliers de la justice transitionnelle, dont chacun représente une forme de réparation substantielle, doivent être reconnus comme faisant partie intégrante du pilier des recours des Principes directeurs, et devenir un guide pour la façon dont les États conçoivent des processus de justice transitionnelle qui tiennent compte du rôle des entreprises⁷³.

86. Souvent, les entreprises, comme d'autres présentes dans la région, peuvent être victimes, auteurs ou les deux à des moments différents. Les États doivent être conscients de cette complexité lorsqu'ils conçoivent des processus de justice transitionnelle. Lorsqu'une entreprise est à la fois victime et auteur, sa responsabilité de respecter et de réparer les impacts ne peut être excusée par le fait qu'elle a été victime à d'autres moments du conflit. Les États doivent donc faire la distinction entre les types d'entreprises impliquées dans le conflit. Si elles ont participé au conflit et bafoué des droits humains liés au conflit, l'État a l'obligation d'enquêter sur leur rôle et de leur demander des comptes. Dans une perspective de justice transitionnelle, cela peut se faire en combinant divers mécanismes basés sur les quatre piliers de la justice transitionnelle, à savoir la vérité, la justice, la réparation et les garanties de non-répétition.

87. De nombreuses commissions de vérité ont examiné le rôle des entreprises dans les conflits, notamment en Colombie, au Libéria, en Sierra Leone et en Afrique du Sud. Le défi consiste à créer des incitations appropriées qui encourageront les entreprises à se présenter devant de telles commissions. Ces incitations doivent être liées à la nature des mécanismes d'application du principe de responsabilité mis en place pour obliger les principaux responsables à rendre des comptes par le truchement de poursuites pénales.

88. L'expérience colombienne en est un exemple. Admettant que des acteurs économiques aient commis des crimes liés au conflit, ils ont été initialement inclus dans la juridiction obligatoire de la Juridiction spéciale pour la paix, mais la Cour constitutionnelle colombienne a déclaré que la juridiction obligatoire de la Juridiction spéciale par rapport aux acteurs économiques était inconstitutionnelle. Cela pourrait

⁷² Sabine Michalowski (éd.), *Corporate Accountability in the Context of Transitional Justice* (Londres, Routledge, 2013).

⁷³ Ibid. et Irene Pietrapaoli, *Business, Human Rights and Transitional Justice* (Londres, Routledge, 2020) et Leigh A. Payne, Gabriel Pereira et Laura Bernal-Bermúdez, *Transitional Justice and Corporate Accountability from Below: Deploying Archimedes' Lever* (Cambridge, Royaume-Uni, Cambridge University Press, 2020).

donner l'impression erronée que les entreprises ne participent pas vraiment au conflit⁷⁴ et qu'on les dissuade en quelque sorte de s'engager dans de telles procédures.

89. Pour éviter de tels problèmes, les tribunaux de justice transitionnelle doivent être compétents pour l'ensemble des acteurs du conflit. Lorsque les entreprises engagent leur responsabilité pénale, l'obligation de prévoir des recours va bien au-delà de la réparation symbolique et comprend toutes les formes de réparation, y compris la restitution (par exemple, dans le contexte du transfert de terres) et l'indemnisation. Dans la mesure où des réparations symboliques sont prévues, il doit être clair que celles-ci ne remplacent pas d'autres formes de réparation et qu'elles doivent être définies du point de vue des victimes, et non pas déterminées par les entreprises sans consultation.

90. Même les entreprises qui n'ont pas engagé leur responsabilité juridique, mais qui, par exemple, ont profité du conflit, doivent être très fortement invitées à s'engager dans la composante « vérité » du processus de justice transitionnelle et à dire toute la vérité sur leur rôle dans le conflit, même si elles ont agi dans le cadre du droit. Ainsi, la Commission Vérité et Réconciliation d'Afrique du Sud a recommandé que les entreprises qui avaient retiré un avantage des activités commerciales sous l'apartheid contribuent à une « taxe » de réparation sur les richesses acquises du fait d'une discrimination systématique.

91. Cela est important pour les entreprises qui pourraient avoir contribué activement et volontairement à de graves violations des droits humains, mais qui ne sont pas pénalement responsables, simplement parce que la responsabilité pénale des entreprises n'existe pas. Dans ce cas, elles doivent être invitées à contribuer à la réparation. Collaborer avec une commission de vérité peut contribuer à garantir la non-répétition. Une forme de garantie de non-répétition serait que les États introduisent la responsabilité pénale des entreprises, étant donné que les acteurs des entreprises peuvent inciter à des violations des droits de la personne et à la responsabilité pénale. Le fait de ne demander des comptes qu'à des individus peut être insuffisant et inapproprié dans les circonstances.

92. Les experts et les parties prenantes ont convenu que lorsque les recours, ou l'implication des entreprises dans la reconstruction post-conflit, prennent la forme de mesures de développement, il est crucial qu'il y ait une consultation avec les communautés concernées là où ces mesures ont lieu, afin de garantir un développement en fonction de leurs besoins et d'éviter une nouvelle victimisation.

93. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel sont un outil majeur dans les situations de conflit. Ils doivent respecter les critères d'efficacité établis, mais leur mise au point et leur fonctionnement exigent une attention accrue. Tout comme l'engagement des parties prenantes, des mécanismes de réclamation solides sont plus importants dans les contextes de conflit. Toutefois, il convient que les entreprises comprennent qu'un mécanisme de réclamation peut ne pas être adapté à toutes les circonstances, par exemple si les allégations concernent des violations flagrantes des droits de la personne ou d'autres affaires criminelles graves. Ainsi, l'Association du code de conduite international des entreprises de sécurité privées a élaboré un manuel d'orientation et une politique sur les mécanismes de réclamation, qui donne des exemples de la manière dont les fournisseurs de sécurité doivent aborder la question du signalement des crimes aux autorités nationales⁷⁵.

94. Les entreprises doivent reconnaître que les conflits armés augmentent le niveau de risque et de peur et dissuadent davantage les personnes de faire part de leurs griefs.

⁷⁴ Voir Sabine Michalowski *et al.*, *Terceros Civiles, Ante la Jurisdicción Especial Para La Paz (Dejusticia)*, 2020).

⁷⁵ www.icoca.ch/sites/default/files/uploads/Manual.pdf.

La confidentialité du processus et la sécurité des individus qui accèdent aux mécanismes doivent donc être pleinement garanties.

95. De même, l'effondrement de l'état de droit et du système judiciaire ou la polarisation ou la répression des organisations de la société civile, qui offrent généralement aux communautés la possibilité de faire valoir leurs doléances, peuvent convertir un mécanisme commercial en un recours unique pour les communautés qui seront entendues. Les entreprises doivent veiller à ce que leur conception permette de transmettre ces griefs aux acteurs concernés. Guías Colombia illustre parfaitement bien ce processus : lorsque des griefs ou des plaintes, ou les deux, peuvent renvoyer à des abus commis par l'armée ou des groupes armés à l'encontre de personnes de la communauté, d'employés ou de fournisseurs, l'entreprise doit en informer les autorités compétentes, pour éviter toute accusation de complicité par omission, et peut et doit communiquer aux victimes ou à leur famille les coordonnées du CICR pour signaler leur cas. Conformément à ses propres règles, le CICR et ses délégués doivent décrire aux victimes ou à leur famille la marche à suivre, ainsi que toute réponse humanitaire que le CICR pourrait apporter, au cas par cas⁷⁶.

VI. Les défis de l'ère cybernétique

96. L'émergence de la technologie a une incidence sur les contextes touchés par les conflits, ainsi que sur le reste de l'activité humaine. Comme le mentionne le CICR, les cyberoutils, les systèmes d'armes de plus en plus autonomes et l'intelligence artificielle sont utilisés dans les conflits armés actuels. Le droit international humanitaire s'applique à la mise au point et à l'utilisation de nouvelles armes et de nouveaux outils technologiques dans la guerre, qu'ils concernent la cybertechnologie, les systèmes d'armes autonomes, l'intelligence artificielle ou l'apprentissage automatique... Les États qui mettent au point ou acquièrent de telles armes ou moyens de guerre sont tenus de veiller à ce qu'ils puissent être utilisés dans le respect du [droit international humanitaire]⁷⁷. Il en va de même pour les droits de la personne, et les entreprises élaborant ou commercialisant de tels moyens de guerre doivent suivre les Principes directeurs.

97. S'il n'y a aucun doute sur le cadre normatif, il reste beaucoup à faire pour concrétiser les conséquences de la mise en œuvre des Principes directeurs dans ce domaine. Une initiative multipartite réunissant des représentants du secteur, des États et de la société civile, dont les objectifs principaux seraient de rendre opérationnelles les responsabilités du secteur en matière de droits humains et de définir des orientations et des normes pratiques pour la fourniture responsable de cyberservices, semblerait particulièrement opportune. Cela pourrait notamment suivre le modèle du Code de conduite international des entreprises de sécurité privée.

98. Outre les moyens et méthodes de guerre, de nombreuses violations récentes des droits de la personne dans des contextes de conflit ont été alimentées par la désinformation et les campagnes de haine en ligne, comme le démontrent les conclusions du rapport de 2018 de la mission d'enquête internationale indépendante sur le Myanmar⁷⁸.

99. Le secteur technologique doit prendre en considération un certain nombre de facteurs relativement simples afin d'améliorer sa capacité à respecter les droits humains dans les contextes de conflit. Premièrement, il n'y a pas d'exception pour le

⁷⁶ www.ideaspaz.org/media/website/FIP_GC_Grievance&Complaints_web_C-0519.pdf.

⁷⁷ CICR, *Le droit international humanitaire et les défis posés par les conflits armés contemporains* (2019), chap. 2.

⁷⁸ [A/HRC/39/64](https://www.unhcr.org/refugees/article/2019/04/18-04-2019-a-hrc-39-64.html).

secteur. Chaque secteur a naturellement tendance à se considérer comme différent de la norme, avec des défis très propres à chacun⁷⁹, cependant les Principes directeurs s'appliquent de la même manière à toutes les entreprises de tous les secteurs. À titre d'exemple, il n'y a pas de différence fondamentale de résultat entre une opération minière se heurtant au problème de milices locales connues utilisant leurs camions pour attaquer, violer et tuer des membres d'une communauté en particulier et une plateforme sociale permettant à des extrémistes connus d'afficher des messages de haine incitant à attaquer, violer et tuer des membres d'une communauté donnée. Deuxièmement, le secteur doit adopter une véritable approche des droits de la personne, dans laquelle tous les droits sont reconnus comme étant égaux, plutôt qu'une compréhension erronée des droits humains selon laquelle le droit à la liberté d'expression ou le droit à la sécurité physique serait si absolu ou si inflexible qu'il l'emporterait sur tout autre droit de la personne⁸⁰.

VII. Conclusions

100. Les Principes directeurs apportent des précisions sur ce que l'on attend des entreprises et des États dans les zones touchées par un conflit. Ce qu'il faut maintenant, c'est agir résolument pour intégrer les entreprises et les droits humains dans les cadres de paix et de sécurité.

101. Parallèlement aux minerais du sang, on observe une tendance à l'adoption de réglementations générales obligatoires en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains. Tous deux soulignent l'importance du rôle consultatif des États sur les marchés touchés par les conflits, ainsi que la nécessité d'une solide cohérence politique, notamment en matière de financement du développement et de la reconstruction⁸¹.

102. Cette extension de l'obligation de diligence raisonnable indique que la question des entreprises dans les régions touchées par un conflit doit gagner en importance plus rapidement, y compris l'attente d'une diligence raisonnable accrue. Les leçons tirées de la mise en œuvre des règlements sur les minéraux issus de zones de conflit dans plusieurs juridictions permettent de transférer des idées à un ensemble plus large de questions politiques dans les régions touchées par les conflits. Ce processus illustre un point soulevé dans le rapport d'accompagnement de 2011 sur les politiques des États. Les États sont plus enclins à adopter des politiques qui ne désavantagent pas injustement leurs entreprises. L'établissement de normes multilatérales est probablement essentiel pour garantir que les États progressent dans l'accomplissement de leur devoir de protection des droits de la personne dans les situations de conflit.

103. Par conséquent, les États doivent envisager la création d'un forum multilatéral et multipartite visant à mettre en commun les pratiques existantes dans le contexte des conflits et de la consolidation de la paix, et les entreprises doivent soutenir cette entreprise et s'en inspirer. Cela pourrait également être l'occasion d'examiner un accord international clarifiant les risques, les activités interdites et les modes de responsabilité en ce qui concerne les entreprises touchées par un conflit ou dans d'autres situations à haut risque, en précisant

⁷⁹ Voir, par exemple, John E. Katsos et Jason Miklian, « Overcoming tech exceptionalism: how to improve societal impact by technology firms in fragile and conflict settings », Global Policy, 9 janvier 2019. Disponible à l'adresse suivante : www.globalpolicyjournal.com/blog/09/01/2019/overcoming-tech-exceptionalism-how-improve-societal-impact-technology-firms-fragile.

⁸⁰ Voir la Commission ontarienne des droits de la personne : « Principe directeur en matière de droits humains en concurrence » (2012).

⁸¹ Voir le commentaire du principe directeur 8 ; rapport 2019 du Groupe de travail (A/74/198).

par exemple les types de violations flagrantes des droits humains qui sont interdites.

VIII. Recommandations

104. Recommandations adressées aux États :

- Les pays d'origine et d'accueil doivent utiliser leurs principaux outils et leviers politiques pour veiller à ce que les entreprises fassent preuve d'une diligence raisonnable accrue en cas de conflit lorsqu'elles opèrent dans des zones touchées par un conflit. Il peut s'agir de lier l'accès au crédit à l'exportation, l'approbation des investissements et l'accès au financement des investissements, ainsi qu'à une diligence raisonnable accrue en matière de droits humains.
- Les ambassades et les services liés à l'investissement et au commerce doivent fournir au secteur privé, y compris aux petites et moyennes entreprises, des services de conseil et des outils tenant compte des conflits, afin de les aider à respecter les droits de la personne dans les situations de conflit.
- Les États doivent élaborer des lignes directrices appropriées pour l'engagement des entreprises dans des contextes de consolidation de la paix afin de veiller à ce que les entreprises opèrent dans le respect des droits de la personne et de la sensibilité aux conflits.
- Les États doivent inviter les institutions multilatérales qui traitent des questions de paix et de sécurité à promouvoir auprès des entreprises le respect des droits de la personne, grâce à l'engagement proactif des acteurs économiques dans les processus de paix et de sécurité les concernant.
- Les États doivent veiller à ce que les mécanismes de justice transitionnelle comprennent tous les acteurs, y compris les acteurs économiques, et à ce que le rôle des entreprises soit pleinement pris en compte dans le cadre de ces mécanismes, conformément aux principes fondamentaux de la justice transitionnelle, tels que la responsabilité, les réparations et les garanties de non-répétition, en tant qu'éléments essentiels pour un recours efficace.
- Les États doivent poursuivre activement les enquêtes et les actions transfrontalières en matière de crimes internationaux commis par des entreprises dans le cadre d'un engagement d'accès à un recours effectif.
- Les États, sous les auspices des Nations Unies ou d'autres processus internationaux, doivent élaborer des lignes directrices aux fins d'une collaboration fondée sur les droits humains avec des acteurs non étatiques armés.

105. Recommandations adressées à l'Organisation des Nations Unies :

- L'Organisation des Nations Unies, notamment ses piliers maintien de la paix, consolidation de la paix et médiation, doivent élaborer une stratégie sur les entreprises, la paix et la sécurité qui fasse des Principes directeurs une composante fondamentale.
- L'Organisation des Nations Unies doit veiller à ce qu'une sensibilisation de niveau approprié soit intégrée dans le volet « paix et sécurité » portant sur la question des entreprises, des droits de la personne et des conflits, notamment en diffusant des informations, les outils et les recherches tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies, et en organisant

régulièrement des sessions de sensibilisation à l'intention du personnel et des États Membres.

- **L'Organisation des Nations Unies doit établir une coopération interinstitutionnelle solide pour faire en sorte que l'ensemble de ses entités faisant face à une présence commerciale lors de ses opérations dans des contextes de conflit ne travaillent pas de manière isolée et mettent en commun les connaissances existantes avec le système des Nations Unies.**
- **Le volet paix et sécurité doit renforcer les connaissances et capacités du système des Nations Unies, et créer, en coopération avec les entités concernées au sein et en dehors du système, des outils de base ainsi que des notes d'orientation et dossiers thématiques, à l'intention des soldats et artisans de la paix ainsi que des médiateurs.**

106. **Recommandations adressées aux entreprises :**

- **Solliciter les conseils des ambassades et des services liés aux investissements et au commerce afin de bénéficier des services consultatifs et des outils adaptés aux conflits pour les aider à respecter les droits humains dans les milieux touchés par les conflits.**
- **S'engager dans une diligence raisonnable accrue en matière de droits humains, laquelle intègre des outils de prévention des atrocités et conflits afin d'augmenter leurs cadres de diligence raisonnable existants.**
- **Mettre en place des mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel qui tiennent compte des conflits.**
- **S'engager activement auprès des communautés et des groupes locaux dans les situations de conflit et post-conflit.**
- **Veiller à ce qu'une approche tenant compte des questions de genre soit utilisée pour promouvoir une diligence raisonnable accrue en matière de droits humains et dans les mécanismes de réclamation, de réparation et de justice transitionnelle.**
- **Participer activement aux processus de vérité et de réconciliation et prévoir des réparations et des garanties de non-répétition dans le cadre de leur engagement à bâtir la paix.**