



Assemblée générale

Distr. générale
30 juillet 2015
Français
Original : anglais

Soixante-dixième session

Point 73 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**

Groupe de travail sur la 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, présenté en application des résolutions 17/4 et 26/22 du Conseil des droits de l'homme

* A/70/150.



Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises examine la question de la mesure de la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Les entreprises peuvent dans tout pays avoir des incidences négatives sur chacun des droits de l'homme. Pourtant, on ne dispose pas de données détaillées sur la nature, la portée ou l'étendue de ces incidences. On ne dispose pas non plus de données détaillées sur les efforts faits par les États et les entreprises pour prévenir et corriger ces atteintes liées aux entreprises. Le Groupe de travail a donc décidé que la mesure était une priorité de son mandat.

Dans le présent rapport, le Groupe de travail a évalué les initiatives en cours relatives à la mesure, non seulement celles qui concernent la mesure de la mise en œuvre des Principes directeurs, mais aussi celles qui ont trait de façon plus générale aux entreprises et aux droits de l'homme, aux impacts sociaux et à la durabilité. Il met en évidence les lacunes en matière de couverture et certains points qu'il convient de garder à l'esprit lorsqu'on va de l'avant sur cette question et précise des points d'entrée essentiels à même de grandement renforcer les incitations et l'élan pour ce qui est de mettre en œuvre les Principes directeurs. Il se termine par des recommandations pratiques formulées à l'intention des États, des entreprises commerciales, des organisations internationales, de la société civile et du monde universitaire, des institutions nationales de défense des droits de l'homme et du système des droits de l'homme des Nations Unies.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
A. Nécessité de mesurer les progrès accomplis concernant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	4
B. Buts et grandes lignes du rapport.	6
II. Initiatives en cours visant à mesurer l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	7
A. Mesure du pilier 1 : devoir de l'État de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme qui sont commises par des entreprises	7
B. Mesure du pilier 2 : responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.	10
C. Mesure du pilier 3 : accès aux voies de recours	14
III. Lacunes dans les initiatives existantes et points à prendre en considération pour les prochaines initiatives de mesure	16
A. Lacunes dans la couverture des données : mesurer ce qui importe	16
B. Nécessité d'un processus inclusif et légitime	18
C. Mesurer les résultats obtenus par rapport aux engagements pris	19
D. Suivre les revendications en matière de droits de l'homme	20
E. Concilier l'approche qualitative et l'approche quantitative.	21
IV. Mesure de l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : vers une convergence	22
A. Mesure de l'application des Principes directeurs par l'État au moyen de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme	22
B. Poursuite de la traduction des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans des éléments mesurables.	23
C. Intégration des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans les cadres de mesure existants	25
V. Conclusion et recommandations	26

I. Introduction

A. Nécessité de mesurer les progrès accomplis concernant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

1. Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises s'est attaché à examiner la question de la mesure de l'utilisation et de la mise en œuvre concrète des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

2. Depuis que le Conseil des droits de l'homme a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» dans sa résolution 17/4, en 2011, les Principes directeurs sont devenus la référence mondiale qui fait autorité pour prévenir et combattre les incidences négatives que les activités des entreprises ont sur les droits de l'homme. Le Groupe de travail créé par la même résolution est chargé de promouvoir l'utilisation et la mise en œuvre des Principes directeurs et d'y contribuer. Ceux-ci sont un schéma directeur pour gérer les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits de l'homme. Par « gérer », le Groupe de travail entend, s'agissant des États et des entreprises, faire des efforts pour protéger contre les incidences négatives des activités des entreprises et corriger lesdites incidences et pour assurer le respect des droits de l'homme. Ces efforts doivent être mesurés et suivis.

3. Le Groupe de travail a décidé que cette mesure est une priorité pour plusieurs raisons. Tout d'abord, tenter de mesurer l'utilisation et la mise en œuvre des Principes directeurs pose des problèmes importants et offre des possibilités intéressantes. L'information disponible sur la protection assurée par l'État contre les atteintes aux droits de l'homme dues aux entreprises, ainsi que l'échelle et la nature de ces atteintes n'est pas recueillie ni communiquée de façon systématique. Cela est compréhensible du fait du caractère très nouveau de la problématique des entreprises et des droits de l'homme. Quasiment aucun État ne sait si ses lois, règlements et politiques sont pleinement conformes aux Principes directeurs et il en est de même des entreprises. Pour cela, il est difficile d'évaluer si les efforts déployés par les États, les entreprises, la société civile et, de fait, le Groupe de travail pour faire connaître et appliquer les Principes directeurs ont un effet positif.

4. Deuxièmement, non seulement la communauté internationale ne dispose pas de données détaillées sur l'application des Principes directeurs, mais elle n'est pas parvenue non plus à un consensus sur le type de données qu'il convient de recueillir. Des initiatives et des outils existent pour mesurer la performance des entreprises ou de l'environnement étatique dans lequel elles opèrent. Depuis l'adoption des Principes directeurs, de récentes initiatives ont été prises visant expressément à quantifier dans quelle mesure les États et les entreprises s'acquittent de leurs devoirs et responsabilités respectives énoncées dans les Principes directeurs, efforts dont le Groupe de travail se félicite. Considérées globalement, ces initiatives révèlent à la fois la richesse des informations qui existent et le fait que ces informations n'ont pas été unifiées ou recueillies de façon à disposer d'une évaluation claire de la mise en œuvre des Principes directeurs. Il convient à présent de rassembler ces initiatives et de préciser quelles informations sont nécessaires pour

déterminer si les Principes directeurs sont mis en œuvre dans la pratique. De même que la communauté internationale a collectivement adopté les Principes directeurs, il est temps qu'elle cherche d'un commun accord à mesurer s'ils sont mis en œuvre.

5. Le Groupe de travail tient à préciser dès le début que la nécessité de s'accorder sur la mesure ne signifie pas que la mesure doit s'effectuer de la même façon dans tous les contextes ni que la performance des pays et des entreprises doit être évaluée de la même façon ou en vue de parvenir à un même résultat. La mesure doit prendre en considération le contexte de chaque État et des ressources dont il dispose, ainsi que la taille, l'objet, le lieu et le secteur de chaque entreprise. Toutefois, tout comme les Principes directeurs s'appliquent à tous les pays, contextes et entreprises, la communauté internationale peut utiliser les mêmes moyens pour vérifier si les Principes directeurs sont mis en œuvre avec succès.

6. La communauté d'approche en vue d'une telle vérification est essentielle pour la prévention et la correction des atteintes aux droits de l'homme qui sont commises par des entreprises, ce qui est le but ultime des Principes directeurs et, de fait, du Groupe de travail. L'expérience récemment acquise a montré que les activités de mesure peuvent contribuer à clarifier les engagements et à coordonner la prise de mesures par différentes parties prenantes. Ainsi, les objectifs du Millénaire pour le développement ont encouragé les États et les donateurs à coordonner leurs efforts de réduction de la pauvreté en les articulant autour de cibles et d'indicateurs concrets. Les négociations en cours sur les objectifs de développement durable traduisent un effort coordonné analogue visant à centrer différentes mesures sur des cibles unifiées. Le Groupe de travail considère que la convergence en matière de mesure de l'application des Principes directeurs aidera les États et les entreprises à les incorporer dans les actions concrètes.

7. Cette mesure, outre qu'elle contribue à rendre opérationnels et à clarifier les engagements, sert également d'outil de gestion interne. Les Principes directeurs exigent des entreprises qu'elles prennent des mesures pour savoir et montrer qu'elles respectent les droits de l'homme. Le Principe directeur 20 demande expressément aux entreprises de contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'homme. Le Groupe de travail considère que cela s'applique aussi aux États. Un système de suivi interne aide les gouvernements et les entreprises à repérer les lacunes en matière de performance et de responsabilité et à encourager une amélioration continue.

8. Lorsque les entreprises et les États recueillent des données sur un problème particulier lié à une activité ou à un des droits de l'homme et qu'ils les diffusent en interne ou à l'extérieur, cela renforce la responsabilité et aide à identifier, partager et diffuser les bonnes pratiques. Pour tous les acteurs, des données factuelles rigoureuses conduisent à l'élaboration de bonnes politiques.

9. Reconnaissant l'intérêt du suivi des progrès accomplis et de l'identification et du partage des pratiques, le Conseil des droits de l'homme a encouragé le Groupe de travail à recenser et promouvoir les pratiques optimales dans l'application nationale des Principes directeurs et à rendre compte de ses conclusions, notamment en ce qui concerne les progrès réalisés dans l'application des Principes directeurs au niveau mondial, dans ses rapports annuels (résolution 26/22, par. 6). Dans la même résolution, le Conseil des droits de l'homme a accueilli avec satisfaction les efforts du Groupe de travail visant à établir une base de données sur les plans d'action

nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme (qui sont accessibles dans la section du Groupe de travail sur le site Web de l'ONU relatif aux droits de l'homme)¹ et regroupant d'autres données pertinentes sur les progrès réalisés dans l'application des Principes directeurs au niveau mondial. Le suivi des progrès réalisés dans l'application des Principes directeurs sera également un thème prioritaire au quatrième Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme qui se tiendra en novembre 2015² en réponse aux appels lancés lors du précédent Forum pour qu'un accent accru soit mis sur la mesure (voir A/HRC/FBHR/2014/3).

B. Buts et grandes lignes du rapport

10. Le présent rapport a trois objectifs : premièrement, décrire les initiatives en cours qui visent à mesurer l'application des Principes directeurs; deuxièmement, identifier les lacunes là où de nouvelles initiatives sont nécessaires ainsi que les éléments et entreprises positifs qu'il convient d'appuyer et de renforcer; troisièmement, galvaniser l'action visant à assurer une convergence sur un cadre cohérent pour la mesure de l'application des Principes directeurs.

11. La section II fait le point des différentes initiatives de mesure et de suivi dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme au sens large. Le rapport ne vise pas à couvrir toute l'étendue des initiatives ni à dresser un inventaire exhaustif des pratiques actuelles, mais plutôt à identifier les approches susceptibles de fournir des données, des méthodologies ou des partenaires en vue de nouvelles initiatives.

12. On trouvera à la section III des observations sur les initiatives existantes et une présentation des éléments des Principes directeurs qui ne sont pas couverts par les activités de mesure actuelles. Cette section a pour objet de discuter des limites et problèmes rencontrés en mesurant une problématique aussi complexe que celle des entreprises et des droits de l'homme, et des enseignements tirés des activités en cours.

13. On trouvera à la section IV une description des initiatives qui pourraient grandement renforcer l'état des lieux concernant la mesure de l'application des Principes directeurs. Certes, aucune méthode de mesure ne conviendrait à l'ensemble des pays, des entreprises ou des fins, mais la convergence et le consensus visés centrés sur certains points d'entrée primordiaux pourront considérablement contribuer à faire connaître et appliquer les Principes directeurs. Le Groupe de travail formule pour conclure des recommandations concrètes à l'intention des États, des entreprises, des organisations internationales, de la société civile et des universitaires, des institutions nationales de défense des droits de l'homme et du système des Nations Unies sur comment progresser sur cette question.

14. Le présent rapport est basé également sur une réunion de consultation d'experts que le Groupe de travail a tenue en mai 2015. Le Groupe de travail tient à remercier les participants à cette consultation ainsi que les autres personnes qui ont apporté une contribution pour la haute qualité de celle-ci.

¹ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx (en anglais seulement).

² <http://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/2015ForumBHR.aspx>.

II. Initiatives en cours visant à mesurer l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

15. Dans la présente section, le Groupe de travail examine les initiatives en cours visant à mesurer l'application des Principes directeurs ou à collecter des données sur celle-ci. Si certaines initiatives se réfèrent expressément à des activités de mesure ou de communication d'information concernant les Principes directeurs, nombreuses sont celles qui n'ont pas été conçues à cette fin et elles ont pour objet de décrire l'environnement dans lequel les entreprises opèrent ou de suivre la performance des différentes entreprises.

16. Les initiatives sont classées autour des trois piliers des Principes directeurs (le devoir de l'État de protéger les droits de l'homme contre les atteintes qui sont commises par des entreprises, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et la nécessité d'un accès plus effectif des victimes à un recours utile (A/HRC/17/31, par. 6) afin de permettre au Groupe de travail d'évaluer la couverture des données qui concernent les trois piliers et de repérer les lacunes.

17. La section II n'a pas pour objet d'identifier de façon exhaustive toutes les initiatives de mesure ou d'étudier les avantages et les inconvénients de chacune des approches suivies³. Les initiatives réunies ici représentent un éventail des différentes méthodologies suivies, depuis la mesure, le suivi et la communication d'informations jusqu'au classement et à l'établissement de références. Le Groupe de travail considère que toutes ces activités fournissent des informations et des approches susceptibles d'être utiles pour mesurer l'application des Principes directeurs.

A. Mesure du pilier 1 : devoir de l'État de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme qui sont commises par des entreprises

18. Le Groupe de travail a identifié quatre types d'initiative visant à mesurer la performance de l'État pour ce qui est de gérer les environnements dans lesquels les entreprises opèrent.

1. Questionnaires et enquêtes ciblant les États

19. Depuis l'adoption des Principes directeurs en 2011, plusieurs initiatives ont été prises qui visent expressément à mesurer leur application par les États. Les données collectées s'appuient dans une large mesure sur les réponses des gouvernements à des questionnaires ou à des enquêtes.

20. Les enquêtes auprès des États que le Groupe de travail a effectuées en 2012, 2013 et 2014 ont aidé à donner une image des engagements d'ensemble et des mesures prises pour appliquer les Principes directeurs dans les États qui ont

³ Voir comme exemple d'un tel relevé « Measuring business and human rights project », accessible à <http://business-humanrights.org/en/measuring-business-human-rights-0> (en anglais, consulté le 2 septembre 2015).

répondu⁴. Au début de 2015, le Groupe de travail a adressé un questionnaire aux États sur leurs rôle et responsabilités en tant qu'acteurs économiques, notamment en ce qui concerne les entreprises qui sont la propriété de l'État ou exploitées ou gérées par lui. Le Groupe de travail espère qu'un grand nombre d'États répondront à ce questionnaire plus précis, ce qui lui permettra de cerner les progrès accomplis dans l'application. De même, la plateforme des mesures gouvernement⁵, gérée par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, présente les résultats d'une enquête sur l'application par les gouvernements des piliers 1 et 3 des Principes directeurs.

21. Dans le domaine des droits des travailleurs, l'Organisation internationale du Travail (OIT) effectue depuis 1985 des études d'ensemble de la législation et de la pratique concernant différents thèmes couverts par ses instruments, tels que les salaires et la sécurité et la santé au travail⁶.

2. Initiatives de mesure étatiques

22. Les États ont aussi commencé à mesurer eux-mêmes comment ils appliquent les Principes directeurs. Les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme sont sans doute l'outil le plus connu et le plus prometteur utilisé à cette fin. En appelant à adopter des plans d'action nationaux de ce type, le Groupe de travail a souligné que les gouvernements devraient adopter une approche reposant sur des faits établis, en recueillant des données et en examinant quand il convient de modifier les législations afin de les harmoniser avec les Principes directeurs (A/69/263, para 20). Une initiative visant à systématiser ce processus, le *National Baseline Assessment Template*⁷, élaborée par le Danish Institute for Human Rights et l'International Corporate Accountability Roundtable, fournit un cadre détaillé à cette fin. Au moment de l'établissement du présent rapport, plus de 25 processus d'établissement d'un plan d'action national étaient en cours dans toutes les régions du monde, dans des pays de niveaux économiques différents².

3. Données étatiques sur l'application des instruments relatifs aux droits de l'homme

23. Les États doivent faire rapport aux organes conventionnels sur l'application des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme qu'ils ont ratifiés⁸. Les rapports des États aux organes conventionnels et les observations finales de ces organes sont susceptibles de contenir des données pertinentes relatives au cadre réglementaire en place et aux principales questions concernant les droits de l'homme dans le pays, y compris celles qui ont trait aux atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises⁹. De plus, le Haut-Commissariat des Nations

⁴ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx.

⁵ <http://business-humanrights.org/fr/plateforme-des-mesures-gouvernementales>.

⁶ <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/general-surveys/lang--fr/index.htm>.

⁷ Danish Institute for Human Rights and International Corporate Accountability Roundtable, *National Action Plans on Business and Human Rights : Toolkit Component 1 : The National Baseline Assessment (NBA) Template*.

⁸ <http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx> <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>.

⁹ Les informations disponibles pour chaque État dépendent de l'état de ratification des traités et de soumission des rapports le concernant.

Unies aux droits de l'homme (HCDH) a élaboré une méthodologie pour les indicateurs relatifs aux droits de l'homme en vue d'aider les États à élaborer eux-mêmes leurs indicateurs et à recueillir des données sur les droits de l'homme et d'aider les organes conventionnels à interroger les États dans le cadre du processus de soumission de rapports sur l'application des traités. Certains indicateurs élaborés peuvent s'appliquer aux entreprises, par exemple ceux qui concernent les droits relatifs au travail, à la protection sociale, à la santé, à un procès équitable, à l'eau et à l'assainissement¹⁰.

4. Indicateurs relatifs à la performance de l'État

24. Les institutions, de même que les organisations de la société civile, mesurent la performance dans un État donné ou comparent la performance de différents États dans un large éventail de domaines, et un grand nombre de ces mesures ont un rapport avec l'état de droit et la gouvernance, y compris la gouvernance des différentes branches d'activité¹¹. D'autres ont trait à la santé et à la sûreté¹², à l'environnement¹³ ou à l'environnement des affaires¹⁴. Dans le domaine des droits de l'homme, la base de données du CIRI relative aux droits de l'homme (CIRI Human Rights database) et l'échelle de la terreur politique (Political Terror Scale) classent les pays selon un large éventail de pratiques relatives aux droits de l'homme, tandis que le Global Rights Index de la Confédération syndicale internationale classe les pays selon le niveau de la protection des droits des travailleurs¹⁵. De nouvelles méthodologies telles que l'indicateur de la réalisation des droits économiques et sociaux (Index of Social and Economic Rights Fulfilment) visent à mesurer comment les pays s'acquittent de leurs obligations en matière de droits économiques et sociaux¹⁶.

25. Ces initiatives produisent des données qui n'ont pas toujours trait directement au devoir de l'État de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme qui sont commises par des entreprises, mais elles fournissent des informations sur le contexte dans lequel les entreprises opèrent, les structures qui peuvent encourager ou prévenir les atteintes par des entreprises et un espace permettant à la société civile et aux personnes et groupes pouvant être touchés d'exprimer leurs préoccupations liées aux droits de l'homme.

¹⁰ Accessible à www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/HRIndicatorsIndex.aspx (en anglais). Ce cadre est appliqué dans le monde entier par des gouvernements, des institutions nationales pour les droits de l'homme et des organisations non gouvernementales.

¹¹ Voir, par exemple <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>, <http://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index>, www.transparency.org/cpi2014 et www.resourcegovernance.org/rgi.

¹² Ainsi, le *Health and Safety Risk Index*, accessible à www.maplecroft.com/about/news/global_health_hot_spots_jan_10.html.

¹³ Voir, par exemple, *Environmental Performance Index*, accessible à <http://epi.yale.edu/epi> et le nouvel indicateur de démocratie en matière d'environnement, *Environmental Democracy Index*, à www.wri.org/our-work/project/access-initiative-tai/commissions#project-tabs.

¹⁴ <http://francais.doingbusiness.org/>.

¹⁵ www.humanrightsdata.com, www.politicalterrorindex.org et www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-names.

¹⁶ www.serfindex.org.

B. Mesure du pilier 2 : responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme

26. Suivre et évaluer les incidences des activités des entreprises, tant dans leur sein qu'à l'extérieur, et en rendre compte est bien établi et un certain nombre d'approches ont été élaborées, qui sont susceptibles de contribuer à mesure dans laquelle les entreprises assume leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme.

1. Enquêtes auprès des entreprises

27. Depuis l'adoption des Principes directeurs, des initiatives ont eu recours à des enquêtes pour mesurer le niveau de sensibilisation des entreprises aux Principes directeurs et la mesure dans laquelle celles-ci les appliquent.

28. Le Groupe de travail a effectué des enquêtes d'entreprises en 2012 et 2013, en partenariat avec la Global Business Initiative on Human Rights, l'Organisation internationale des employeurs et la Chambre de commerce internationale (A/HRC/26/25/Add.1). En 2014, le service de recherche du magazine *The Economist* a conduit une enquête mondiale en ligne en vue de recueillir les vues de 853 hauts responsables d'entreprise¹⁷. Parmi les autres exemples notables, il convient de mentionner les enquêtes annuelles effectuées par l'Initiative relative au Pacte mondial sur l'application de ses principes par les signataires du Pacte, y compris concernant les droits de l'homme¹⁸ et une enquête du Conseil mondial des entreprises pour le développement durable¹⁹.

2. Outils de gestion des entreprises

29. Les entreprises utilisent différentes méthodologies pour suivre leur performance et les incidences de leurs activités, y compris leur impact social. Certaines ont recours à des outils externes, d'autres effectuent des évaluations internes ou des audits de fournisseurs. De nombreuses interventions visent à améliorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en particulier dans les domaines de la main d'œuvre, de l'hygiène et de la sécurité au travail et de la durabilité²⁰.

30. Ces dernières années, on a assisté à un regroupement de ces approches, les entreprises collaborant de plus en plus les unes avec les autres en vue de gérer leurs chaînes d'approvisionnement respectives et d'élaborer des normes unifiées aux fins d'inspections. Ainsi, le *Global Social Compliance Programme* vise à harmoniser les activités de gestion de la chaîne d'approvisionnement de dizaines d'entreprises multinationales²¹.

¹⁷ Accessible à www.economistinsights.com/business-strategy/analysis/road-principles-practice.

¹⁸ Voir Pacte mondial des Nations Unies, *Guide to Corporate Sustainability*, décembre 2014, accessible à https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf.

¹⁹ Conseil mondial des entreprises pour le développement durable, « Scaling up Action on Human Rights : Operationalizing the UN Guiding Principles for Business and Human Rights ».

²⁰ Voir, par exemple, United Nations Global Compact, *Global Corporate Sustainability Report 2013*, p. 10.

²¹ www.gscpnet.com/.

31. Des initiatives aident les entreprises à comparer leurs politiques et pratiques avec les normes internationales relatives aux droits de l'homme, notamment le *Human Rights Compliance Assessment* du Danish Institute for Human Rights (Institut danois pour les droits de l'homme)²². Un nombre croissant d'entreprises ont incorporé les droits de l'homme dans leurs politiques visant à réglementer leurs opérations et celles appliquées dans leur chaîne d'approvisionnement. D'autres travaillent directement avec leurs fournisseurs au renforcement de la capacité de ceux-ci de mesurer et d'améliorer leur performance sociale et établissent des paramètres en vue de mesurer cette performance²³. Le Groupe de travail espère que les entreprises mesureront et suivront de plus en plus le respect des droits de l'homme dans l'ensemble de leurs opérations et de celles de leurs fournisseurs²⁴.

3. Présentation de rapports par les entreprises et assurance

32. De nombreuses entreprises non seulement suivent leur performance mais elles publient aussi des rapports récapitulant leurs interventions et les résultats qu'elles obtiennent, de plus en plus dans un cadre d'établissement de rapports sur la durabilité. Ces dernières années, un nombre croissant d'entreprises ont commencé à publier des informations sur leurs incidences sur les droits de l'homme en utilisant des outils et des cadres qui comprennent expressément les Principes directeurs. Le cadre le plus utilisé, Directives pour l'établissement de rapports sur la durabilité, élaboré par l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, est utilisé à l'heure actuelle par quelque 6 000 entreprises. L'Initiative a harmonisé ses directives en 2012 (la quatrième génération de directives, baptisée « G4 ») en vue d'y incorporer dans les rapports des éléments qui sont pertinents pour les Principes directeurs. Au début de 2015, la Human Rights Reporting and Assurance Framework Initiative (Initiative sur l'établissement de rapports et l'assurance en matière de droits de l'homme)²⁵ a lancé le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies, qui fournit des orientations détaillées aux entreprises aux fins de la présentation de rapports sur tous les aspects de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.

33. L'intérêt manifesté pour la publication d'informations sur les droits de l'homme et les exigences en la matière vont croissant. Un certain nombre d'États in et d'institutions internationales ont renforcé leurs obligations juridiques pour les entreprises s'agissant de la publication d'informations sur leurs opérations et les incidences de celles-ci sur les droits de l'homme²⁶. De plus, des initiatives de

²² Le *Human Rights Compliance Assessment*, qui a été publié récemment en tant que plateforme ouverte en vue d'encourager une discussion multipartite plus large sur les indicateurs relatifs aux entreprises, est accessible à <http://business-humanrights.org/fr/plateforme-des-mesures-d'entreprise>. Voir également www.globalcompactselfassessment.org.

²³ Voir Shift, *From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains* (New York, 2013), accessible à <http://www.shiftproject.org/publication/audit-innovation-advancing-human-rights-global-supply-chains>.

²⁴ Voir, par exemple, le premier rapport sur les droits de l'homme établi par Unilever concernant la mise en œuvre et le suivi de sa politique d'approvisionnement responsable, avril 2014 (https://www.unilever.com/Images/slp_RSP-French_tcm13-393630_tcm244-409799.pdf).

²⁵ www.shiftproject.org/project/human-rights-reporting-and-assurance-frameworks-initiative-rafi.

²⁶ Ces exigences comprennent l'établissement de rapports concernant les minéraux du conflit au titre de la loi des États-Unis Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, les exigences de la Commission européenne en matière d'établissement de rapports sur la

l'ONU relatives à l'établissement de rapports par les entreprises incorporent les incidences sur les droits de l'homme, à savoir l'Initiative relative au Pacte mondial et les Principes d'autonomisation des femmes²⁷.

34. Les investisseurs soutiennent de plus en plus les entreprises qui communiquent des informations sur leurs incidences sur les droits de l'homme. À ce propos, le Groupe de travail note avec satisfaction le soutien apporté publiquement par un vaste groupe d'investisseurs (au mois de juillet 2015, 82 investisseurs gérant des actifs d'un montant total de 4 800 milliards de dollars) au Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies. Dans leur déclaration d'accueil du Cadre, ces investisseurs ont noté qu'ils le considéraient comme un outil essentiel leur permettant de vérifier la mesure dans laquelle les entreprises connaissaient et géraient les risques en matière de droits de l'homme²⁸. Les entreprises ont également commencé à penser plus largement aux incidences et certaines ont élaboré des comptes de résultat environnemental dans lequel ils comptabilisent leurs incidences sur l'environnement exprimées en dollars²⁹. Quelques entreprises font à l'heure actuelle des essais de modèles analogues en vue de mesurer le résultat social³⁰.

35. Le Groupe de travail encourage vivement la tendance consistant à communiquer des informations sur les incidences effectives, y compris celles sur les droits de l'homme, et à élaborer des indicateurs connexes. Le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies récemment inauguré et ses renvois aux importants travaux de Initiative mondiale sur les rapports de performance en matière d'élaboration d'indicateurs relatifs aux droits de l'homme ont apporté une contribution essentielle à la définition des éléments d'une présentation de rapports d'ensemble sur les droits de l'homme. L'incertitude perdure et le débat se poursuit, toutefois, concernant la façon dont il convient de vérifier les rapports. La Human Rights Reporting and Assurance Framework Initiative s'attache à élaborer des orientations pratiques pour aider les praticiens de l'assurance dans le domaine de la présentation de rapports sur les droits de l'homme conformes aux Principes directeurs.

4. Initiatives des investisseurs

36. Les investisseurs sont également intéressés par la performance sociale des entreprises et, comme cela est indiqué dans la section précédente, certains investisseurs soutiennent ouvertement la présentation de rapports sur les incidences des activités des entreprises sur les droits de l'homme.

37. Les investisseurs soucieux des répercussions sur l'environnement, le monde social et la gouvernance ont le contrôle de fonds alloués à des entreprises qui sont

responsabilité sociale des entreprises et la loi California Transparency in Supply Chains Act de 2010.

²⁷ www.weprinciples.org.

²⁸ Voir www.ungpreporting.org/early-adopters/investor-statement/#sthash.O4aWfwIY.dpuf.

²⁹ Voir, par exemple, <http://about.puma.com/en/sustainability/environment/environmental-profit-and-loss-account> or www.kering.com/en/sustainability/whatisepl.

³⁰ Voir, par exemple, Conseil mondial des entreprises pour le développement durable, *Towards a Social Capital Protocol : A Call for Collaboration* (2015), accessible à <http://www.wbcasd.org/Pages/EDocument/EDocumentDetails.aspx?ID=16503&NoSearchContextKey=true> et <http://trueprice.org>.

résolues à gérer leur empreinte sociale et environnementale. Il s'agit notamment des Dow Jones Sustainability Indices et la série d'indices de FTSE4Good. Ces indices rassemblent des quantités considérables de données sur des milliers d'entreprises.

38. De nombreuses initiatives relatives à l'environnement, à la société et à la gouvernance, toutefois, ne comprennent qu'un ou deux indicateurs ayant trait aux droits de l'homme et ne mesurent les aspects sociaux que par le biais de la sensibilisation ou de l'engagement exprimé par des politiques suivies ou des déclarations publiques faites par les entreprises³¹. En tant que tels, ces indicateurs ont une capacité limitée d'identifier la performance concrète des entreprises en matière de respect des droits de l'homme. Néanmoins, ces initiatives et d'autres formes d'investissements socialement responsables ont en commun de nombreux objectifs avec les Principes directeurs. L'intérêt croissant des investisseurs pour la consolidation des données relatives à l'environnement, à la société et à la gouvernance³² comprenant des critères relatifs aux droits de l'homme montre comment ce domaine a le potentiel d'encourager un meilleur établissement de rapports sur les droits de l'homme et une meilleure performance en matière de droits de l'homme. Ce potentiel ne peut se réaliser que si les investisseurs sont encouragés à introduire des mesures plus solide du respect des droits de l'homme.

5. Classement et notation par des organisations extérieures

39. Outre les entreprises qui déploient des efforts en vue de suivre elles-mêmes leur performance et communiquer des informations sur celle-ci, des initiatives extérieures suivent et classent aussi la performance des entreprises selon des critères sociaux et, de plus en plus, relatifs aux droits de l'homme. Ainsi, Behind the Brands d'Oxfam³³ classe les politiques des plus grandes entreprises du secteur de l'alimentation et des boissons en fonction de sept thèmes relatifs aux droits de l'homme, tels que les droits et l'accès à la terre et l'utilisation durable de celle-ci et les droits des femmes. L'indicateur « Access to Medicine Index³⁴ », qui est aligné sur les normes relatives aux droits de l'homme, en particulier le droit à la santé, classe les efforts faits par les entreprises pharmaceutiques pour améliorer l'accès aux médicaments dans les pays en développement. Parmi d'autres exemples récents on peut citer « Ranking Digital Rights³⁵ » et « Corporate Human Rights Benchmark », qui vise à créer un classement accessible au public des entreprises mondiales en fonction de leur approche en matière de droits de l'homme et de leur performance, en s'appuyant sur les Principes directeurs et d'autres orientations sectorielles³⁶.

³¹ Voir, par exemple, le Corporate Sustainability Assessment de RobecoSAM, dont les résultats servent de fondement aux Dow Jones Sustainability Indices de 2015, disponibles à www.robecosam.com. Toutefois, les indicateurs pertinents sont utilisés pour l'engagement des parties prenantes et les pratiques en matière d'emploi.

³² Voir, par exemple, www.world-exchanges.org/insight/reports/wfe-launches-sustainability-working-group.

³³ www.behindthebrands.org/.

³⁴ www.accessmedicineindex.org/.

³⁵ <https://rankingdigitalrights.org>.

³⁶ <http://business-humanrights.org/en/corporate-human-rights-benchmark>.

6. Évaluation et établissement de rapports par les individus et groupes touchés

40. Parallèlement à ces initiatives qui ont un caractère quantitatif, un certain nombre de réseaux de la société civile, tels que le International Network for Economic, Social and Cultural Rights et la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, et des organisations non gouvernementales telles qu'Oxfam, aident les communautés, les travailleurs et les dénonciateurs d'abus à évaluer les atteintes aux droits de l'homme qui sont commises par des entreprises et à en rendre compte³⁷. Les études de l'impact sur les droits de l'homme au niveau local permettent aux collectivités touchées de conduire le processus de collecte de l'information et de participation, façonné par leur compréhension de la façon dont leurs droits sont affectés par les entreprises.

41. Ces efforts seront essentiels pour toute tentative visant à surveiller de façon systématique l'application des Principes directeurs par les entreprises. Ils complètent très utilement les efforts de suivi menés par les entreprises elles-mêmes, en particulier sur les éléments relatifs à la diligence raisonnable et à la consultation et peuvent servir à mettre en évidence les manquements de l'État en matière de protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. Du fait que ces initiatives sont centrées sur les collectivités et les défenseurs des droits de l'homme, elles peuvent aussi être utiles lorsque l'on envisage d'incorporer des indicateurs de participation à des modalités de mesure élargies.

C. Mesure du pilier 3 : accès aux voies de recours

42. Un certain nombre d'organisations ont tenté de mesurer l'efficacité et l'indépendance des recours judiciaires. Plus récemment, on s'est employé à saisir l'utilité des recours non judiciaires.

1. Recours judiciaires

43. Comme dans le cas du pilier 1, des bases de données et des classements à mondiaux sur l'état de droit, l'indépendance du judiciaire et les perceptions de la corruption donnent une indication générale de la probabilité d'obtenir réparation devant les tribunaux dans un pays donné (voir section II. A). Les données sur le recours utile sont généralement disponibles au niveau national dans les données administratives, les archives judiciaires, les institutions nationales des droits de l'homme et les autres mécanismes quasi judiciaires et informels.

³⁷ Voir en particulier l'outil *Getting it Right* mis au point à l'origine par *Rights and Democracy* et utilisé par Oxfam et la International Federation for Human Rights, accessible à <http://hria.equalit.ie/en/>. Voir aussi <http://policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative>, <https://www.fidh.org/La-Federation-internationale-des-ligues-des-droits-de-l-homme/mondialisation-droits-humains/entreprises-et-droits-humains/15627-les-etudes-d-impact-sur-les-droits-humains-par-les-communaut-es-affectees> et la liste récapitulative de International Network for Economic, Social and Cultural Rights, accessible à <http://business-humanrights.org/fr/favoriser-une-meilleure-documentation-des-atteintes-aux-droits-de-l-homme-commises-par-les-entreprises>.

44. Au niveau international, les rapports des États et les observations finales des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme peuvent également offrir des informations pertinentes, tout comme la base de données des plaintes individuelles reçues par ces organes conventionnels³⁸. De même, les communications des titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales contiennent des informations sur les atteintes liées aux entreprises³⁹.

45. En ce qui concerne plus précisément le pilier 3, le projet responsabilité et recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a identifié une série d'obstacles juridiques et pratiques que rencontrent les victimes pour accéder aux recours judiciaires⁴⁰. Le flux croissant d'information sur ces obstacles et les recommandations tendant à éliminer ceux-ci peuvent contribuer à établir un cadre servant à mesurer les mécanismes de recours des États. Les indicateurs relatifs à l'accès aux voies de recours judiciaires concernant les atteintes commises par les entreprises pourraient également s'appuyer sur les indicateurs qui ont déjà été élaborés par le HCDH concernant l'accès à l'aide juridictionnelle, les garanties d'une procédure régulière et le rôle des acteurs quasi judiciaires (par exemple les institutions nationales des droits de l'homme) et non judiciaires (exécutif ou administration)⁴¹.

2. Recours non judiciaires

46. Le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies invite les entreprises à soumettre des rapports sur les procédures et les résultats de leurs mécanismes de recours non judiciaires. Des initiatives plus directement pertinentes pour les piliers 1 et 2, telles que les enquêtes effectuées auprès des États par le Groupe de travail, contiennent également des indicateurs et des données susceptibles d'être utiles pour mesurer dans quelle mesure le pilier 3 est appliqué.

47. Un autre moyen de mesurer l'accès aux voies de recours est d'examiner les différents mécanismes de réclamation non judiciaires ayant une portée mondiale. Ainsi, il est possible de déposer une plainte auprès des points de contact nationaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'encontre d'entreprises multinationales dont le siège est situé dans un pays membre de l'OCDE. Malheureusement, il n'existe aucune base de données qui rassemble les données sur toutes les plaintes déposées auprès des points de contact nationaux et les trois bases de données existantes ne donnent pas une image complète des plaintes. Deux études récentes ont toutefois visé à évaluer l'image d'ensemble de l'efficacité des points de contact nationaux⁴². De même, les plaintes déposées auprès du Conseiller-Ombudsman (application des directives) de la Société financière

³⁸ <http://juris.ohchr.org>.

³⁹ <http://www.ohchr.org/FR/HRBodies/SP/Pages/Communications.aspx>.

⁴⁰ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRstudyondomesticlawremedies.aspx.

⁴¹ www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/HRIndicatorsIndex.aspx.

⁴² John G. Ruggie et Tamaryn Nelson, « Human rights and the OECD guidelines for multinational enterprises : Normative innovations and implementation challenges », *Corporate Social Responsibility Initiative*, Working Paper n° 66. Cambridge (Massachusetts) : John F. Kennedy School of Government, Université Harvard (2015); et OECD Watch, « Remedy remains rare : An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct » (2015).

internationale et traitées par celui-ci peuvent être suivies⁴³ et l'Organisation internationale du Travail (OIT) gère une base de données sur les affaires ayant trait à la liberté d'association⁴⁴.

3. Suivi des revendications en matière de droits de l'homme

48. Pour les dossiers individuels, il existe également un certain nombre de bases de données. La Plateforme des mesures d'entreprise et la Plateforme des mesures gouvernementales⁴⁵ gérées par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, offre des informations sur les mécanismes de réclamation tant judiciaires que non judiciaires. Basé dans une large mesure sur les informations disponibles sur le site Web du Centre, le projet Corporations and Human Rights Database⁴⁶ a suivi plus de 1 400 affaires d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises entre 2000 et 2014, étudiant les voies de recours utilisées et les résultats obtenus. Un certain nombre d'organisations de la société civile, dont la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, ont exploité les données relatives à des affaires et fourni des conseils aux entreprises et aux États en vue d'une réparation du préjudice⁴⁷.

III. Lacunes dans les initiatives existantes et points à prendre en considération pour les prochaines initiatives de mesure

49. La section précédente a décrit les efforts menés actuellement pour mesurer l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises. Dans la présente section, le Groupe de travail signale les lacunes et les enseignements tirés essentiels qui devraient influencer les nouvelles initiatives visant à mesurer l'adoption et l'application des Principes directeurs.

A. Lacunes dans la couverture des données : mesurer ce qui importe

50. Les informations disponibles et les initiatives de mesure en cours présentent des lacunes significatives. Premièrement, s'agissant de la couverture des Principes directeurs, la plupart des initiatives de mesure concernent le pilier 2, le pilier 1 venant en seconde position. Les informations relatives au pilier 3 sont relativement limitées, fait étranger qui mérite d'être noté. Il est difficile, sinon impossible, de

⁴³ www.cao-ombudsman.org/cases/.

⁴⁴ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>.

⁴⁵ <http://business-humanrights.org/fr/plateforme-des-mesures-dentreprise> et <http://business-humanrights.org/fr/plateforme-des-mesures-gouvernementales>.

⁴⁶ www.chrdproject.com.

⁴⁷ www.fidh.org/International-Federation-for-Human-Rights/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/Updated-version-Corporate-8258. Voir également Gwynne Skinner, Robert McCorquodale et Olivier De Schutter, « The third pillar : Access to judicial remedies for human rights violations by transnational business » (décembre 2013), disponible à www.corporatejustice.org/IMG/pdf/the_third_pillar_-_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf.

mesurer les atteintes qui ont pu être évitées par les interventions des États et des entreprises, mais il devrait être relativement plus aisé de mesurer comment les atteintes ont été réparées lorsque cela s'est produit. D'une certaine façon, au pilier 3 correspond un ensemble de données plus limité et plus facile à mesurer que cela n'est le cas pour les piliers 1 et 2 et pourtant on ne dispose pas de données ayant trait expressément au pilier 3. De plus, les données générales relatives aux recours étatiques ne sont pas exploitées de façon à les rendre accessibles et à permettre l'identification des atteintes liées aux entreprises.

51. Deuxièmement, s'agissant du contenu, les problèmes relatifs à la main d'œuvre et les impacts sur la santé et la sécurité et sur l'environnement font indépendamment l'objet d'un certain nombre d'initiatives tant pour les États que pour les entreprises. Les impacts sur les droits de l'homme sont traités de façon plus générale et, à l'exception des droits sur le lieu de travail et la discrimination y relative, des droits de l'homme particuliers tels que les droits fonciers ou la liberté d'expression ne sont pas traités de façon suffisante ou complète. De même, la plupart des initiatives des États et des entreprises accordent moins d'attention aux impacts sur les communautés affectées (telles que les communautés autochtones et minoritaires) et défenseurs des droits de l'homme⁴⁸. De plus, la plupart des informations disponibles concernent de grandes entreprises multinationales et peu d'informations et d'orientations sont disponibles sur les petites et moyennes entreprises.

52. Troisièmement, nombre des initiatives ont trait aux engagements pris par des entreprises ou des États en matière de droits de l'homme et dans une certaine mesure aux processus, mais moins nombreuses sont celles qui concernent les impacts effectifs sur la prévention ou la réparation des atteintes aux droits de l'homme. Ce point est traité plus loin de façon plus approfondie.

53. Dans une certaine mesure, cet état de chose reflète les domaines où les pratiques sont les plus fortes, car les efforts de mesure couvrent les questions bien établies pour lesquelles des informations sont disponibles. Collectivement toutefois, ces efforts peuvent avoir pour effet que l'on accorde moins de priorité aux thèmes ou défis qui sont plus difficiles à mesurer. Le Groupe de travail souligne que ce qui doit être mesuré est ce qu'il importe de savoir, non pas ce qui est le plus facile à mesurer ou ce qui convient aux outils de mesure et aux ressources disponibles.

54. Mesurer ce qui est vraiment important n'est pas chose facile. Il n'est pas aisé en effet de faire correspondre des indicateurs clairs et simples à toutes les parties des Principes directeurs. Les entreprises peuvent avoir des incidences négatives sur tous les droits de l'homme, dans n'importe quel pays. Toute tentative qui viserait à élaborer des approches unifiées à partir de ces incidences devrait, par définition, renoncer à prendre en considération certaines nuances et procéder à des simplifications.

55. De plus, la mesure n'est pas un processus neutre. Décider que mesurer et comment mesurer nécessairement met l'accent sur certains domaines en leur accordant une certaine valeur et en néglige d'autres. Il convient de veiller à fonder ces choix sur les principes internationaux relatifs aux droits de l'homme en plaçant l'être humain au centre des outils de mesure.

⁴⁸ Voir, par exemple, les principales conclusions des plateformes de mesures, accessibles à http://business-humanrights.org/sites/default/files/Action_Platform_Final.pdf.

56. Ce problème n'est pas propre aux Principes directeurs ni à la problématique des entreprises et des droits de l'homme. Ainsi, l'élaboration des indicateurs pour les objectifs du Millénaire pour le développement et la trop grande place accordée aux données socioéconomiques existantes ont souligné des choix qui en de nombreux points ne répondaient pas aux normes relatives aux droits de l'homme⁴⁹. Des commentateurs ont noté les effets de distorsion du choix des indicateurs pour les objectifs du Millénaire pour le développement⁵⁰.

57. Une distorsion analogue était apparente dans l'indice de la facilité de faire des affaires (*Ease of Doing Business*) de la Banque mondiale. Une version précédente comprenait des indicateurs qui attribuaient des notes plus élevées aux pays qui limitaient les protections des travailleurs⁵¹. Le Groupe de travail, D'aucuns font valoir que limiter les compressions massives de personnel ou promouvoir les syndicats peut constituer un handicap pour les entreprises sur le court terme, mais le Groupe de travail considère que cela entrave les opérations commerciales durables sur le long terme, outre que cela contredit le droit des droits de l'homme. La méthodologie a été harmonisée avec les conventions de l'OIT et le rapport *Doing Business 2015* ne présente plus les classements des économies selon les indicateurs relatifs à la législation du travail⁵².

B. Nécessité d'un processus inclusif et légitime

58. Du fait que mesurer suppose des choix, un processus tendant à élaborer des outils de mesure, des systèmes de suivi et des indicateurs pour les Principes directeurs devraient être maîtrisé par une vaste alliance de parties prenantes en tenant compte des vues des régions, des secteurs et des acteurs (depuis les gouvernements d'origine et les gouvernements hôtes, les entreprises étatiques et les entreprises privées cotées en bourse jusqu'aux organisations de la société civile et aux communautés), qui garantit la légitimité du processus. Un certain nombre d'initiatives mentionnées à la section II ont été prises, qui s'articulent autour de la recherche d'un consensus pluripartite visant à asseoir la légitimité de leurs résultats.

59. Tout en reconnaissant que l'élaboration d'outils de mesure et d'indicateurs doit faire appel à des compétences spécialisées pour assurer la rigueur technique, le Groupe de travail souligne que ce processus devrait également viser à inclure des particuliers et des communautés qui sont ou pourraient être victimes d'une atteinte

⁴⁹ Voir, par exemple, l'exclusion controversée de la sécurité d'occupation de l'indicateur 7.10 (proportion de la population urbaine vivant dans des taudis) relatif à la cible 7.D tendant à l'amélioration des conditions de vie de 100 millions d'habitants de taudis. Cet objectif du Millénaire a été atteint mais la question demeure de savoir si ce résultat reflète véritablement la situation des taudis et des établissements informels dans le monde (A/HRC/22/46, par. 10). Voir également HCDH, Official Statistics and Human Rights, accessible à www.ohchr.org/Documents/Issues/MDGs/Post2015/HRAndStatistics.pdf.

⁵⁰ Sakiko Fukuda-Parr, Alicia Ely Yamin et Joshua Greenstein, « The power of numbers : A critical review of Millennium Development Goal targets for human development and human rights », *Journal of Human Development and Capabilities : A Multi-Disciplinary Journal for People-Centred Development*, 17 avril 2014.

⁵¹ Voir la critique de l'indice dans Confédération syndicale internationale, *L'indice CSI des droits dans le monde : Les pires endroits au monde pour les travailleurs et les travailleuses*, 2014, p. 9.

⁵² <http://francais.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Methodology/Foreign/DB15MethodologyExpansionsFrench.pdf>.

commise par les opérations commerciales, ainsi que des organisations représentant leurs intérêts. Si le processus d'élaboration des outils de mesure est limité à un petit nombre d'experts ou d'institutions, cela risque de reproduire les relations de pouvoir existantes qui font que les victimes potentielles continuent de ne pas pouvoir se faire entendre et restent sans pouvoir.

C. Mesurer les résultats obtenus par rapport aux engagements pris

60. Pour mesurer l'application des Principes directeurs, il faut effectivement recueillir des données à trois niveaux, à savoir ceux de l'engagement, des processus et des résultats ou de l'impact, comme décrit ci-dessous :

a) Les engagements se réfèrent aux politiques qui visent à prévenir les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. S'agissant des États cela comprend les instruments juridiques, les lois, les règlements et les mécanismes institutionnels visant à promouvoir et protéger les droits de l'homme. Ainsi, est-ce que l'État a une déclaration ou politique officielle d'engagement s'agissant de l'application des Principes directeurs ou de son devoir de protéger contre les atteintes commises par des entreprises ? Dans le cas des entreprises, il s'agit des politiques qui énoncent le respect par celles-ci des droits de l'homme ou leur engagement d'appliquer les Principes directeurs, par exemple un code de conduite interdisant le travail des enfants dans le cadre des opérations de l'entreprise ou de ses fournisseurs;

b) Les processus se réfèrent aux efforts visant à incorporer les Principes directeurs dans la structure et systèmes de l'État ou de l'entreprise, par exemple en affectant des ressources adéquates au judiciaire afin d'enquêter sur les plaintes ou de former le personnel;

c) Les résultats ou impacts se réfèrent à l'efficacité de ces processus et systèmes pour ce qui est de prévenir les atteintes commises par des entreprises. Ainsi, quelle est l'incidence des accidents professionnels dans un pays ou une branche d'activité donnée ? Combien de cas de travail d'enfants ont été repérés l'année précédente ?

61. Ces catégories reflètent celles de l'information sur la performance des États en matière de droits de l'homme, c'est-à-dire les structures et les engagements, les processus et les résultats⁵³. Les Principes directeurs adoptent sans problème ces catégories. S'agissant des entreprises, le Groupe de travail considère qu'il est préférable d'exprimer les « résultats » sous forme d'« impacts » afin d'utiliser la terminologie des Principes directeurs⁵⁴.

⁵³ Voir HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme : Guide pour mesurer et mettre en œuvre* (Genève et New York, 2012), p. 33-37, disponible à http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/Human_rights_indicators_fr.pdf.

⁵⁴ Aux fins du présent rapport, le Groupe de travail utilise ces termes, étant entendu toutefois que chacune de ces catégories est fluide et qu'une autre terminologie pourrait mieux exprimer à l'avenir la distinction entre ces notions et qu'il est possible de préciser ces termes afin de répondre aux besoins d'un outil de mesure donné et de ses utilisateurs (par exemple, certaines méthodologies établissent une distinction entre la mesure des produits et des résultats des entreprises).

62. Ces trois types de données sont essentiels pour mesurer l'application des Principes directeurs. Cela dit, les initiatives en cours révèlent, toutes proportions gardées, pas mal de choses sur l'engagement et certaines sur les processus, mais guère sur les résultats et les impacts. Il n'apparaît pas clairement si un des engagements et processus sur lesquels des données sont disponibles a amélioré les pratiques des entreprises ou a diminué le nombre des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. Les efforts en cours ont, et cela n'est pas étonnant, mis l'accent sur l'engagement et les processus, étant donné que l'existence d'un plus grand nombre de données sur ces éléments fait qu'ils sont plus faciles à quantifier. Cependant, pour véritablement mesurer l'application des Principes directeurs, il faut veiller à ce que les impacts, en particulier en ce qui concerne les particuliers et les groupes affectés par des atteintes commises par des entreprises, ne soient pas négligés.

63. Ainsi, il faut utiliser des méthodologies plus nuancées pour recueillir les données en vue de suivre les résultats et impacts réels. À ce propos, un mécanisme efficace de réclamation à travers lequel ceux qui sont directement concernés peuvent exprimer leurs préoccupations concernant une possible violation actuelle ou à venir, est un bon indicateur d'une incidence potentielle et répétée sur les droits de l'homme⁵⁵.

D. Suivre les revendications en matière de droits de l'homme

64. Saisir des informations systématiques sur les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises est une tâche ardue. La plupart des informations qui parviennent à la communauté internationale concernant ces atteintes concernent des affaires suivies par les médias ou de plaintes déposées auprès des mécanismes de réparation nationaux ou internationaux. Il convient de veiller à reconnaître les distorsions imputables au choix tant pour ce qui est de la couverture des plaintes que des déductions qui en sont faites.

65. Il est établi que les victimes sont moins à même de déposer une plainte dans des contextes de répression. Pour cela, la réduction du nombre des plaintes déposées auprès des mécanismes de réparation des États ou des entreprises peut ne pas indiquer qu'un État améliore sa performance en matière de protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, mais plutôt qu'il devient plus répressif. Il en va de même pour les mécanismes de réparation des entreprises. Cette remarque générale s'applique également aux informations publiées par les médias. Si une entreprise n'a pas personnellement fait l'objet d'une investigation journalistique, cela ne signifie pas nécessairement qu'elle fasse plus preuve de diligence raisonnable que les autres. Il peut y avoir plusieurs raisons particulières liées au contexte pour lesquelles les médias couvrent certains types de plainte plutôt que d'autres.

66. Ainsi, il faut faire preuve de prudence en effectuant des déductions et tenir compte des caractéristiques régionales ou des tendances temporelles qui peuvent être associées aux profils des plaintes déposées. Même compte tenu de ces réserves,

⁵⁵ Voir HCDH, *La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme : Guide interprétatif* (New York et Genève, 2012), p. 34, disponible à http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR_PUB_12_2_fr.pdf.

une base de données qui fournit des informations sur quels types de plaintes sont déposées, quand elles sont déposées et quand elles sont traitées (au moyen d'une réparation) est nécessaire pour comprendre si les politiques et processus visés aux piliers 1 et 2 sont efficaces. Les efforts de collecte de données devraient viser à trianguler les rapports émanant de tierces parties (organisations non gouvernementales et entreprises privées), d'autres mécanismes de réparation non judiciaires, tels que les points de contact de l'Organisation de coopération et de développement économiques, et les sources de nouvelles locales.

E. Concilier l'approche qualitative et l'approche quantitative

67. Les initiatives décrites à la section II révèlent différentes approches de la mesure des pratiques des entreprises et des États en matière de prévention des atteintes des droits de l'homme par le secteur privé. Une approche, qui consiste à classer les indicateurs et les investisseurs, est principalement quantitative. L'autre approche, utilisée par les initiatives relatives au pilier 3 et pour les évaluations par les communautés affectées, est plus qualitative. Il est important d'utiliser les deux types d'information et d'éviter qu'une des deux approches ne fasse oublier l'autre.

68. Les Principes directeurs mentionnent expressément ces deux approches lors de la discussion des systèmes de contrôle des entreprises. Le Principe 20 énonce que le contrôle devrait : a) Se fonder sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs appropriés; et b) S'appuyer sur les appréciations de sources tant internes qu'externes, y compris des acteurs concernés. Le Guide interprétatif de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme contient la note suivante :

Il peut y avoir des avantages à avoir des indicateurs quantitatifs, étant donné la précision qu'ils offrent et leur facilité d'intégration, ou de liaison avec des indicateurs utilisés dans d'autres services de l'entreprise. Cependant, étant donné que le respect des droits de l'homme concerne la dignité des peuples, les indicateurs qualitatifs – qui incluent, autant que possible, les perspectives des groupes d'acteurs concernés – auront toujours leur importance. Dans certaines situations, les indicateurs qualitatifs compteront dans l'interprétation précise des indicateurs quantitatifs : par exemple, évaluer si une baisse du nombre de rapports relatifs au non-respect des normes de sécurité dans le travail reflète une baisse des accidents, un manque de confiance dans le système de rapports ou encore que l'intimidation empêche d'établir un rapport⁵⁶.

69. De récentes initiatives, telles que le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies, offrent la possibilité d'effectuer une évaluation qualitative, tandis que d'autres, telles que le *National Baseline Assessment Template*, mettent essentiellement l'accent sur les indicateurs qualitatifs. D'autres continuent de privilégier les données qui proviennent d'organisations qui suivent les impacts des entreprises et les perspectives de personnes et communautés affectées⁵⁷. À ce propos, les initiatives visant à évaluer les impacts des entreprises

⁵⁶ Ibid., p. 61, question 51.

⁵⁷ Voir, par exemple, *Corporations and Human Rights Database*, disponible à <http://chrdproject.com/index.html>.

dans la perspective des communautés affectées sont pertinentes⁵⁸. Il convient également de souligner qu'il est particulièrement important que les victimes potentielles participent à la mesure de l'efficacité des mécanismes de réparation en vue d'assurer la légitimité des mécanismes eux-mêmes⁵⁹.

IV. Mesure de l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : vers une convergence

70. Le présent rapport a souligné le défi continu que constitue la mesure de l'application des Principes directeurs par les États et les entreprises. Pour conclure, le Groupe de travail souhaiterait mettre en évidence trois domaines stratégiques auxquels il considère qu'il convient d'accorder une attention car cela se traduirait par des améliorations considérables de la mesure de l'application des Principes directeurs et préviendrait, à terme, la commission d'atteintes aux droits de l'homme par des entreprises.

A. Mesure de l'application des Principes directeurs par l'État au moyen de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme

71. Les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme constituent un moyen utile de mesurer l'application par l'État des Principes directeurs. Le *National Baseline Assessment Template*, au moyen duquel les États évaluent leur niveau actuel d'application des Principes directeurs, est un outil essentiel pour adapter des indicateurs aux contextes particuliers et suivre la performance dans le temps. Le Groupe de travail compte revoir ses orientations concernant les plans d'action nationaux eu égard à cette question de la mesure.

72. Les premiers plans d'action nationaux ne comprenaient pas une évaluation initiale ni un ensemble complet de repères ou d'indicateurs⁶⁰. Au moment de l'élaboration du présent rapport, toutefois, un certain nombre de processus relatifs à un plan d'action national étaient en cours, qui mettaient plus l'accent sur la mesure et l'établissement de repères, notamment en Afrique du Sud, en Allemagne, au Chili, en Écosse (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) et en Zambie⁶¹. Le Groupe de travail salue cette bonne pratique mais reconnaît également que dans des contextes où les ressources sont limitées et les capacités peu élevées,

⁵⁸ Voir, par exemple, <http://policy-practice.oxfamamerica.org/work/private-sector-engagement/community-based-human-rights-impact-assessment-initiative>.

⁵⁹ Voir, par exemple, Caroline Rees, *Piloting Principles for Effective Company-Stakeholder Grievance Mechanisms : A Report of Lessons Learned* (CSR Initiative, Harvard Kennedy School, Cambridge, 2011), disponible à http://www.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/report_46_GM_pilots.pdf.

⁶⁰ International Corporate Accountability Roundtable and European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), *Assessments of Existing National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights* (November 2014), disponible à <http://icar.ngo/wp-content/uploads/2014/10/ICAR-ECCJ-Assessments-of-Existing-NAPs.pdf>.

⁶¹ <http://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>.

des analyses initiales exhaustives peuvent ne pas être réalistes. Dans de tels contextes, il peut être plus judicieux de commencer par mettre l'accent sur les principales questions que l'on connaît.

73. De l'avis du Groupe de travail, les plans d'action nationaux sont un moyen et non une fin. Ils peuvent être considérés comme un processus continu d'amélioration pour les États. Pour que les processus relatifs aux plans d'action nationaux soient efficaces, il faut qu'ils soient examinés et mis à jour périodiquement, avec des mécanismes de suivi. De plus, leur mise en œuvre, qui doit s'appuyer sur une cartographie exhaustive des devoirs de l'État et une consultation poussée des parties prenantes, est toute aussi importante que le produit final. Le Groupe de travail encourage les États à considérer leur plan d'action national comme un moyen d'amélioration continue et de le mettre en œuvre dans un esprit d'inclusion et de globalité.

B. Poursuite de la traduction des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans des éléments mesurables

74. Comme l'a souligné l'ancien représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, l'approbation des Principes directeurs a marqué la fin d'une première étape, celle de l'établissement d'un programme d'action mondial qui permettra progressivement d'enchaîner les progrès (A/HRC/17/31, par. 13). Le Groupe de travail considère qu'il est essentiel dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et, plus largement, pour la communauté internationale, d'œuvrer en faveur d'une convergence sur la façon de mesurer l'application des Principes directeurs. Le Groupe de travail ne prescrit pas de forme finale de cette initiative, mais il considère qu'il est de la plus haute importance de prendre des mesures concrètes en vue de parvenir à un consensus.

75. Comme le montre le présent rapport, des efforts visant à identifier les éléments mesurables des Principes directeurs ont déjà commencé, en particulier sur le pilier 2, comme en témoignent les outils et les orientations tels que le *Human Rights Compliance Assessment* du Danish Institute for Human Rights et le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies (voir section II. B). Une fois mené à terme, le projet *Corporate Human Rights Benchmark* est également susceptible d'offrir de nouvelles orientations.

76. Des interventions ont aussi été entreprises en vue de mesurer l'application du pilier 1, en particulier les efforts visant à élaborer des orientations sur les plans d'action nationaux, telles que ceux du Danish Institute for Human Rights et de la International Corporate Accountability Roundtable (la structure du *National Baseline Assessment Template* reprend celle des Principes directeurs) et du Groupe de travail (l'annexe III à ses orientations sur les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme (*Guidance on National Actions Plans on Business and Human Rights*) fournit une liste des éléments susceptibles de

contribuer à l'élaboration des indicateurs relatifs aux piliers 1 et 3), ainsi que les enquêtes auprès des États⁶².

77. La nécessité d'interpréter les Principes directeurs en éléments mesurables reflète les approches communes dans d'autres domaines. Ainsi, le cadre d'indicateurs des droits de l'homme du HCDH discuté dans le présent rapport identifie les éléments constitutifs des droits de l'homme et les répartit en indicateurs. À titre d'exemple, le droit au travail (article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme) est décomposé dans les éléments constitutifs suivants : accès à un travail décent et productif; conditions de travail justes et favorables; formation, perfectionnement des compétences et développement professionnel; protection contre le travail forcé et le chômage⁶³. Les indicateurs comprennent l'incidence des accidents professionnels et le salaire des femmes rapproché de celui des hommes. Le Groupe de travail ne prône pas d'adopter exactement la même approche dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ni qu'il faudrait obtenir exactement le même produit que le cadre des indicateurs des droits de l'homme, mais il fait bel et bien valoir que cet exercice est essentiel et réalisable.

78. Le Groupe de travail appuie les initiatives qui étendent les cadres de mesure à de nouvelles sources de données, buts et bénéficiaires. Les initiatives visant à traduire les Principes directeurs dans des indicateurs pour les investisseurs ou les branches d'activité, par exemple, contribueront fortement à l'adoption et à la diffusion. Compte tenu du manque d'initiatives concernant expressément le pilier 3, le Groupe de travail accueille également avec satisfaction les tentatives sérieuses visant à mesurer l'efficacité des efforts faits par les entreprises et les États en matière de réparation. Il est également nécessaire d'étudier les différentes branches d'activité et régions afin de suivre comment les différents problèmes relatifs aux droits de l'homme, tels que le travail forcé ou les droits fonciers sont traités.

79. Le Groupe de travail considère également ce qui est nécessaire au niveau mondial. La réussite de l'application des Principes directeurs passe par une coordination et une collaboration internationales en vue d'évaluer les résultats de cette application réussie et comment celle-ci est mesurée. Il est admis que ces efforts seront toujours liés au contexte, mais il convient au moins de déterminer les paramètres de ces informations. À l'heure actuelle, il manque non seulement des systèmes de mesure à l'échelle mondiale pour les Principes directeurs, mais même les critères aux fins de leur établissement. Il convient d'étudier la question.

80. Toute tentative de ce type passe par un effort concerté et le Groupe de travail réaffirme que la détermination de ce qu'il convient de mesurer et des moyens à utiliser pour cela doit se faire avec la participation des acteurs, en assurant la représentation de toutes les parties prenantes, par-delà les limites géographiques et les clivages politiques. Une initiative qu'il convient de signaler à ce propos fait suite à une suggestion faite lors du troisième Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenu en décembre 2014 sous la présidence de Mo Ibrahim, fondateur et président de la Fondation Mo Ibrahim, tendant à engager un processus

⁶² Voir également Damiano de Felice et Andreas Graf, « The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms : An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights » (2015), disponible à <http://jhrp.oxfordjournals.org/content/7/1/40>.

⁶³ Voir HCDH, *Indicateurs des droits de l'homme*, p. 104.

pour mesurer l'application des Principes directeurs dans chacun des États du monde, avec des indicateurs relatifs aux trois piliers.

C. Intégration des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dans les cadres de mesure existants

81. La section II du présent rapport mentionne un certain nombre d'initiatives de mesure qui ne concernent pas expressément les Principes directeurs mais qui sont néanmoins fort pertinentes s'agissant de la question de la performance des États et des entreprises en matière de droits de l'homme. Nombre de ces initiatives pourraient renforcer leur inclusion des critères relatifs aux Principes directeurs.

82. La première catégorie d'initiatives dans lesquelles les indicateurs des Principes directeurs pourraient être intégrés concerne les investissements prenant en compte les questions d'environnement, de société et de gouvernance. Les investisseurs exercent une influence particulière sur les entreprises dans lesquelles ils investissent. À l'heure actuelle, la plupart des cadres de mesure des questions d'environnement, de société et de gouvernance s'appuient sur les évaluations effectuées par les entreprises elles-mêmes et ne mesurent que l'engagement. Un certain nombre d'initiatives d'investisseurs intègrent déjà les droits de l'homme au titre du pilier « social » de l'évaluation concernant les questions d'environnement, de société et de gouvernance mais, comme de nombreux acteurs l'ont fait observer, ces méthodes ne saisissent pas toujours des données relatives aux droits de l'homme qui soient significatives.

83. Deuxièmement, nombre de traités internationaux relatifs aux droits de l'homme ont des implications concernant la régulation des activités des entreprises portant atteinte aux droits de l'homme et le règlement connexe, et les Principes directeurs prennent en compte nombre d'entre eux. Présenter des rapports à des organes conventionnels ou au titre d'un examen périodique universel offre l'occasion pour les États de faire rapport sur l'application des Principes directeurs et pour les organes conventionnels et les autres États de contrôler ces efforts. Les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ne devraient pas être laissées uniquement au Groupe de travail mais devraient être intégrées à l'ensemble des mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. Le Groupe de travail a déjà été en contact avec un certain nombre d'organes conventionnels et de titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales en vue de discuter les liens entre les Principes directeurs et d'autres traités et il appuie les initiatives visant à intégrer les Principes directeurs aux organes conventionnels et aux travaux des titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales.

84. Troisièmement, au niveau mondial, les objectifs de développement durable offrent des possibilités fort intéressantes. En tant que nouveau cadre mondial, les objectifs façonneront le prochain programme de développement, tant pour les États que pour les entreprises. Les objectifs sont déjà centrés sur les indicateurs et la mesure et ils sont susceptibles de produire des données utiles pour les entreprises et les droits de l'homme au moyen du travail des bureaux de statistique officiels et de l'application de plans nationaux. Le secteur privé devrait jouer un rôle clef dans la réalisation des objectifs et le Groupe de travail se félicite de l'accent mis sur leur

rôle⁶⁴. Toutefois, le rôle substantiel du secteur privé doit aller de pair avec une responsabilité tout aussi substantielle. De l'avis du Groupe de travail, les Principes directeurs doivent être le moteur de la réalisation des objectifs, notamment l'établissement de cibles et d'indicateurs concrets⁶⁵.

V. Conclusion et recommandations

85. Dans le présent rapport, le Groupe de travail a soutenu que la mesure de l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme est une tâche qui revêt une importance considérable dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et, de façon plus générale, pour la communauté internationale. Cela constitue clairement une priorité pour le Groupe de travail. La mesure sera un thème prioritaire lors du quatrième Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui se tiendra en novembre 2015⁶⁶. En outre, le Groupe de travail compte se tenir au courant des discussions et des faits nouveaux dans ce domaine en vue de souligner les avantages liés à la mesure et aux efforts faits pour parvenir à une convergence.

86. L'examen des activités de mesure et des initiatives de suivi existantes relatives aux Principes directeurs a mis en évidence la diversité de nombre de ces initiatives et méthodes et leur capacité d'offrir des données pertinentes sur les Principes directeurs et d'en mesurer l'application. Il a également montré les lacunes en matière de couverture.

87. Nombre des initiatives existantes mettent un accent disproportionné sur l'engagement des entreprises et des États en faveur de l'application des Principes directeurs et, dans une certaine mesure, des processus nécessaires à cette fin. Les engagements et la mise en place de processus et de systèmes constituent des mesures essentielles pour protéger les personnes et les communautés contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, mais ils ne révèlent pas si ces atteintes ont été réduites dans les faits. Tout effort digne de ce nom visant à mesurer l'application des Principes directeurs doit prendre en compte les conséquences des politiques et processus des États et des entreprises et pas uniquement leurs intentions.

88. Le Groupe de travail note également que le pilier 3 (accès à réparation) des Principes directeurs ne fait pas l'objet d'initiatives de mesure comparativement aux deux autres piliers. La recherche dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme manque de données d'ensemble sur le nombre et la nature des plaintes déposées contre les entreprises pour leurs atteintes aux droits de l'homme et sur l'efficacité des organismes chargés d'effectuer des investigations et de réparer ces atteintes. Non seulement les mécanismes de réparation des États et des entreprises sont des mécanismes essentiels en eux-mêmes, mais aussi ils fournissent des informations qui

⁶⁴ Le Groupe de travail a soulevé ces points dans une lettre adressée aux principaux négociateurs en juillet 2015, accessible à www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2015Activities.aspx (en anglais seulement). Voir également A/HRC/29/28.

⁶⁵ Des efforts sont en cours en vue d'aider les entreprises à établir des objectifs et à mesurer les incidences sur les contributions à la réalisation des objectifs de développement durable. Voir www.sdgcompass.org.

⁶⁶ www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/2015ForumBHR.aspx.

contribueront aux efforts plus vastes visant à mesurer l'application des Principes directeurs.

89. Le Groupe de travail souligne que ce qui doit être mesuré est ce qu'il importe de savoir, non ce qui est le plus aisé à mesurer. Cette approche nécessite des processus inclusifs pour élaborer des initiatives et des critères de mesure, ainsi qu'une combinaison appropriée d'approches qualitatives et d'approches quantitatives, qui tiennent compte des évaluations faites par les personnes et les communautés affectées elles-mêmes. Pour certains thèmes il existe plus de données disponibles que d'autres, mais ils ne devraient pas détourner de la nature globale et universelle des Principes directeurs.

90. Le Groupe de travail conclue son rapport en faisant des recommandations spécifiques qui traitent des enseignements tirés et des domaines stratégiques discutés. Il espère que ces recommandations produiront l'élan nécessaire à une approche consolidée mondiale plus robuste de la mesure de l'application des Principes directeurs.

91. **Recommandations à l'intention des États :**

a) Les États devraient suivre les efforts qu'ils font pour s'acquitter de leur devoir de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales, notamment assurer l'accès à un recours utile. De plus, les États devraient contrôler si les entreprises assument leur responsabilité en matière de droits de l'homme dans le contexte national;

b) Étant donné que les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, notamment les évaluations de référence nationales, constituent un moyen important de suivre les progrès réalisés, les États sont encouragés à élaborer des plans d'action nationaux qui comprennent une évaluation de référence nationale et à les utiliser dans le cadre du processus continu d'amélioration;

c) Les États devraient encourager l'établissement de rapports améliorés sur les droits de l'homme en fournissant des incitations et étudier si la soumission obligatoire de rapports pourrait contribuer à améliorer les pratiques des entreprises. Le Cadre d'établissement de rapports sur les Principes directeurs des Nations Unies offre l'occasion de parvenir à une convergence autour d'un outil qui soit basé directement sur les Principes directeurs;

d) Les États devraient faire en sorte que les Principes directeurs soient pris en compte dans le programme de développement pour l'après-2015 et servent de référence à la fois pour les efforts mondiaux et nationaux visant à réaliser les objectifs de développement durable, notamment lors de l'établissement et de la réalisation des cibles et de l'élaboration des indicateurs. En particulier, les exigences du programme de développement pour l'après-2015 concernant la présentation de rapports sur la durabilité devraient comprendre des indicateurs et des données solides, notamment sur les droits de l'homme. Ce faisant, les États devraient accroître leur capacité personnelle de faire satisfaire aux exigences en matière de présentation de rapports par les entreprises en surveillant ce processus;

e) Les États devraient fournir un appui aux efforts actuels et futurs visant à suivre les progrès qu'ils accomplissent concernant les Principes directeurs en fournissant les données pertinentes disponibles. Cela inclue la communication d'informations sur leur engagement en faveur des Principes directeurs et leur application de ceux-ci dans les rapports qu'ils soumettent aux organes conventionnels et dans le cadre de l'examen périodique universel. Cela s'applique également aux questionnaires d'enquête adressés par le Groupe de travail pour cartographier les progrès et les pratiques à la fois de manière générale et concernant des domaines particuliers. Tout en gardant à l'esprit les capacités limitées de nombreux gouvernements, le Groupe de travail considère que la fourniture de données et d'informations à la société civile pour ses efforts de cartographie, tels que la plateforme de mesures gouvernementales par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme apporterait un appui à la mesure des progrès d'ensemble;

f) En vue de renforcer leurs efforts visant à suivre les progrès sur la performance des gouvernements en matière de droits de l'homme au niveau international, les États devraient systématiquement poser des questions sur l'application des Principes directeurs dans le contexte de l'examen périodique universel et demander des outils et indicateurs de mesure, y compris des indicateurs de droits de l'homme basés sur le cadre du HCDH et ayant trait aux entreprises, dans le cadre de l'application des recommandations découlant du présent examen.

92. Recommandations à l'intention des entreprises :

a) Les associations professionnelles, les fédérations et associations commerciales sont bien placées pour tirer parti de leur pouvoir de rassemblement et de mobilisation pour favoriser l'adoption des Principes directeurs parmi leurs membres et, en coopération avec les parties prenantes, traiter les problèmes touchant à la mesure et au suivi concernant les Principes directeurs;

b) Alors que les entreprises élaborent et appliquent de plus en plus des processus en vue d'intégrer leur responsabilité de respecter les droits de l'homme, elles devraient également élaborer et mettre en œuvre des systèmes adéquats pour suivre leurs incidences sur les droits de l'homme et l'efficacité du traitement de ces incidences s'agissant aussi bien de leur chaîne d'approvisionnement que de leurs opérations personnelles;

c) Les initiatives qui suivent déjà la performance d'entreprises sur les questions d'environnement, de société et de gouvernance offrent d'importantes possibilités de sensibiliser davantage les entreprises et d'inciter celles-ci à plus intervenir concernant leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Ces initiatives devraient s'aligner sur les Principes directeurs et inclure des indicateurs basés sur les éléments essentiels de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme;

d) Les acteurs tels que les quatre grands cabinets d'audit et les autres entreprises qui certifient les rapports non financiers des entreprises devraient encourager activement leurs clients à savoir et à montrer comment elles s'acquittent de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Les efforts faits pour élaborer des orientations pour assurer les rapports sur les

droits de l'homme conformément aux Principes directeurs devraient être appuyés par les principaux cabinets de certification et organismes professionnels pour faire en sorte que les attentes à l'égard des entreprises soient continuellement basées sur les normes convenues au niveau international;

e) Le Conseil international des normes comptables, les conseils nationaux des normes comptables et l'*International Integrated Reporting Council*, selon les cas, devraient affiner leur approche dans le domaine de la comptabilité des trois types de résultat et exiger des techniques plus sophistiquées pour satisfaire aux exigences énoncées dans les Principes directeurs et répondre aux attentes des communautés, des actionnaires, des consommateurs et des autres personnes concernant les pratiques commerciales responsables.

93. Recommandations à l'intention des organisations internationales, de la société civile et des universitaires :

a) Les organisations internationales et non gouvernementales et les universitaires engagés dans des initiatives de mesure devraient accroître l'attention accordée à l'élaboration de méthodes de mesure axées sur les plaintes relatives aux droits de l'homme. Il est essentiel de recueillir les meilleures données disponibles sur les plaintes relatives à des atteintes aux droits de l'homme car il est difficile de savoir si les politiques ou les processus adoptés par les États et les entreprises ont à terme pour effet de réduire les atteintes si l'on ne dispose pas d'une analyse initiale des plaintes, qui serve de référence;

b) De même, il faudrait accorder une plus grande attention à l'élaboration de méthodologies et à l'obtention de données ayant trait à l'application du pilier 3 (accès à réparation). L'obtention de données ayant trait à l'application du pilier 3 n'est pas seulement important en soi, mais important aussi pour comprendre si les progrès enregistrés peuvent être liés aux mesures prises au titre des piliers 1 et 2. Une partie de la valeur des Principes directeurs réside dans leur couverture complète des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises. Ainsi, les activités de mesure et de suivi doivent concerner les trois piliers en vue de saisir pleinement le niveau de leur application;

c) Une coordination renforcée entre les organisations qui élaborent des outils de mesure et de suivi est nécessaire en vue de parvenir à une convergence et une normalisation accrues sur ce qu'il convient de mesurer. Cela s'applique à toutes les initiatives pertinentes, notamment les plans d'action nationaux, l'établissement de rapports, les systèmes de suivi sur la responsabilité de respecter les droits de l'homme et les méthodes d'évaluation de l'impact.

94. Recommandations à l'intention des institutions nationales des droits de l'homme :

a) Les institutions nationales des droits de l'homme devraient suivre et évaluer – en compilant des données à cette fin – comment les États, dans leurs contextes nationaux respectifs, s'acquittent de leur devoir de protéger les droits de l'homme contre les atteintes commises par des entreprises et comment les

entreprises s'acquittent de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme ;

b) Les institutions nationales des droits de l'homme devraient également compiler et fournir des données publiques sur les plaintes relatives aux atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises qui sont déposées auprès d'elles et qu'elles traitent.

95. **Recommandations à l'intention du système des Nations Unies pour la défense des droits de l'homme :**

a) Les organes conventionnels et les titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales devraient envisager de poser des questions ayant expressément trait à l'application des Principes directeurs de façon plus systématique, en particulier s'agissant de l'accès à réparation pour les atteintes commises par des entreprises, lors du contrôle de l'application des traités, du traitement des plaintes et des communications et lors de leurs contacts avec les États dans le cadre du cycle d'établissement des rapports ou durant les missions dans les pays;

b) Les organes conventionnels devraient également envisager d'inclure les éléments essentiels des Principes directeurs dans leurs directives concernant la présentation des rapports;

c) Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme devrait fournir un appui aux États, aux organes conventionnels et aux titulaires d'un mandat au titre des procédures spéciales aux fins de l'élaboration d'indicateurs relatifs aux droits de l'homme ayant trait expressément aux entreprises et aux Principes directeurs, appliqués aux différents droits et secteurs pour l'ensemble des trois piliers des Principes directeurs.
