



Assemblée générale

Distr. générale
14 mars 2013
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme

Vingt-troisième session

Point 3 de l'ordre du jour

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

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

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises rend compte des éléments nouveaux dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, notamment la convergence accrue entre les cadres de gouvernance mondiaux et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la recommandation du Conseil des droits de l'homme tendant à ce que l'ensemble du système des Nations Unies intègre la question des entreprises et des droits de l'homme dans son action, et la nécessité de prendre en considération les Principes directeurs dans les activités prévues après 2015. Le Groupe de travail prend note de l'intérêt croissant porté à l'application des Principes directeurs, qui suscitent des demandes d'assistance et de conseils plus nombreuses, et de la persistance de certaines situations très préoccupantes sur le plan des effets préjudiciables d'activités économiques sur les droits de l'homme. Il décrit les principaux résultats d'enquêtes effectuées auprès des États et des entreprises concernant notamment les difficultés de mise en œuvre. Le Groupe de travail présente aussi les principales tendances et difficultés recensées au cours du Forum de 2012 sur les entreprises et les droits de l'homme. Il énonce sur cette base des priorités d'action et des recommandations à l'intention des États, des entreprises, du système des Nations Unies, des organisations intergouvernementales, y compris les organisations régionales, et d'autres parties prenantes.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1–4	3
II. Faits nouveaux à l'échelle mondiale.....	5–12	3
A. Convergence accrue entre les cadres de gouvernance mondiaux et les Principes directeurs.....	5–6	3
B. Intégration de la question des entreprises et des droits de l'homme dans les activités du système des Nations Unies.....	7–9	4
C. Cadre de développement pour l'après-2015.....	10–12	5
III. Informations reçues par le Groupe de travail.....	13	6
IV. Résultats des enquêtes pilotes auprès des États et des entreprises.....	14–38	6
A. Enquête auprès des États.....	19–30	7
B. Enquête auprès des entreprises.....	31–38	10
V. Forum sur les entreprises et les droits de l'homme.....	39–58	11
A. Action et priorités fondées sur les débats du Forum.....	41–57	12
B. Consultations régionales et préparatifs du Forum de 2013 sur les entreprises et les droits de l'homme.....	58	18
VI. Visites dans les pays.....	59–62	18
VII. Informations sur les projets du Groupe de travail.....	63–65	19
A. Accès aux voies de recours.....	64	19
B. Peuples autochtones.....	65	19
VIII. Informations actualisées sur les outils et orientations relatifs à l'application des Principes directeurs.....	66	20
IX. Méthodes de travail.....	67–68	20
X. Recommandations.....	69–74	21
A. Parties concernées.....	70	21
B. États.....	71	22
C. Entreprises.....	72	23
D. Système des Nations Unies.....	73	24
E. Organisations intergouvernementales et régionales.....	74	25

I. Introduction

1. Le présent rapport est établi en application de la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, qui a institué le mandat du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

2. Le Groupe de travail prend note de l'intérêt croissant porté à la question des entreprises et des droits de l'homme et aux Principes directeurs par tous les groupes de parties prenantes, dans toutes les régions et tous les secteurs d'activité. Près d'un millier de participants originaires de plus de 80 pays se sont inscrits pour le premier Forum sur les entreprises et les droits de l'homme¹, soit bien davantage qu'attendu. Un nombre important d'entreprises et d'États ont répondu également aux enquêtes pilotes du Groupe de travail et se sont montrés très au fait des Principes directeurs et désireux de s'engager plus avant.

3. Le grand nombre de demandes auxquelles le Groupe de travail, étant chargé de diffuser les Principes directeurs et d'en promouvoir la pleine application à l'échelle mondiale, est amené à répondre, est un autre signe que la demande d'assistance, de conseils et de clarification dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme augmente au plan mondial. En 2012, le Groupe de travail a répondu chaque mois à une trentaine de demandes sollicitant un avis ou un appui technique pour des démarches visant à lancer des initiatives nouvelles ou renforcées sur les entreprises et les droits de l'homme en application des Principes directeurs ou à réunir le consensus politique nécessaire pour ce type d'initiative. Des demandes de cette nature ont été adressées par toutes les parties prenantes: société civile, organismes économiques et professionnels nationaux et internationaux, organisations intergouvernementales, initiatives multipartenaires et organismes publics, notamment.

4. Dans le présent rapport, le Groupe de travail recense les grandes tendances et les problèmes principaux, ainsi que les priorités concernant la diffusion et l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à partir des débats du Forum, des enquêtes pilotes et des renseignements reçus des parties prenantes. Il formule sur cette base certaines recommandations visant à promouvoir l'application des Principes directeurs et décrit certaines initiatives mises en œuvre par le Groupe de travail conformément à la stratégie qu'il avait adoptée et présentée dans son premier rapport au Conseil des droits de l'homme².

II. Faits nouveaux à l'échelle mondiale

A. Convergence accrue entre les cadres de gouvernance mondiaux et les Principes directeurs

5. Le Groupe de travail a déjà attiré l'attention sur les principaux cadres de gouvernance mondiaux qui ont commencé d'intégrer les Principes directeurs peu de temps après leur adoption en juin 2011³. Bon nombre de ces cadres tentent actuellement de renforcer et de préciser la convergence de leur propre dispositif avec les Principes directeurs. On mentionnera à cet égard la recommandation adoptée par le Conseil de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) selon laquelle les organismes de crédit à l'exportation doivent faire preuve de diligence raisonnable en

¹ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx.

² A/HRC/20/29.

³ Ibid. Voir également A/67/285.

matière de droits de l'homme⁴, ainsi que la réflexion menée par l'OCDE sur les moyens d'intégrer les Principes directeurs dans les institutions financières⁵. Le Groupe de travail note avec satisfaction que le Conseiller-Ombudsman (application des directives) de la Société financière internationale a réexaminé ses directives opérationnelles⁶ et que des éléments essentiels des critères d'efficacité relatifs aux mécanismes non judiciaires de plainte, appelés mécanismes de réclamation dans les Principes directeurs, ont été adoptés⁷. La Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement mène un dialogue avec les États pour soutenir et promouvoir l'application du nouveau Cadre de politique de l'investissement pour un développement durable, qui se réfère largement aux Principes directeurs⁸. Sur la recommandation de l'Union européenne, plus des deux tiers des États membres de l'Union ont établi, ou vont établir des plans d'action nationaux pour l'application des Principes directeurs⁹. La Banque mondiale a entrepris d'actualiser ses politiques de sauvegarde, processus offrant une possibilité d'intégrer dans ces politiques les Principes directeurs et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme¹⁰.

6. Le Groupe de travail salue la contribution positive apportée par certaines des principales organisations internationales normatives à la mise en œuvre des Principes directeurs et les invite à continuer de promouvoir la convergence.

B. Intégration de la question des entreprises et des droits de l'homme dans les activités du système des Nations Unies

7. En septembre 2012, le Conseil des droits de l'homme a adopté la résolution 21/5, dans laquelle il a invité tous les organismes concernés du système des Nations Unies à intégrer la question des entreprises et les droits de l'homme dans leurs activités, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) assumant un rôle particulier à cet égard. La résolution 21/5 a répondu à la nécessité déjà ancienne de clarifier le rôle de l'ONU et de désigner un coordonnateur au sein du système sur la question. Dans la résolution, le Conseil a invité toutes les parties prenantes à intégrer les Principes directeurs dans l'ensemble des activités du système des droits de l'homme de l'ONU, y compris l'Examen périodique universel, les mandats au titre des procédures spéciales et les organes conventionnels.

8. Dans la résolution 21/5, le Conseil des droits de l'homme indique clairement que les Principes directeurs et la question des entreprises et des droits de l'homme concernent l'ensemble du système des Nations Unies, et non uniquement le domaine des droits de l'homme. Il donne précisément pour rôle à l'ONU de soutenir les initiatives de renforcement

⁴ Voir [www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=tad/ecg\(2012\)5&doclanguage=fr](http://www.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=tad/ecg(2012)5&doclanguage=fr).

⁵ Voir www.oecd.org/daf/investment/guidelines.

⁶ Voir www.cao-ombudsman.org/howweword/2012OperationalGuidelinesUpdate.htm.

⁷ Le Groupe de travail a formulé des observations sur la version préliminaire des nouvelles directives opérationnelles, qui avaient été présentées au public pour consultation, dans lesquelles il a notamment recommandé de veiller à ce que le processus d'examen des plaintes et ses conclusions soient compatibles avec les droits, conformément au Principe directeur 31 f), et souhaité que le Conseiller-Ombudsman (application des directives) puisse faire pression sur les entreprises pour les amener à réformer les politiques, les normes, les systèmes de gestion ou les pratiques courantes susceptibles de favoriser ou de provoquer des conséquences néfastes.

⁸ Voir <http://investmentpolicyhub.unctad.org>.

⁹ Déclaration du Représentant spécial de l'Union européenne pour les droits de l'homme, Stavros Lambrinidis, à l'occasion du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, 4 décembre 2012, texte disponible à l'adresse www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession1/SubmissionsStatements/StavrosLambrinidis.pdf.

¹⁰ Voir www.worldbank.org/safeguardsconsultations.

des capacités et d'appui, notamment en invitant les coordonnateurs résidents et les équipes de pays à intégrer les Principes directeurs dans leurs activités de planification, de plaidoyer, de renforcement des capacités et de développement, au niveau national, en coopération avec les autorités nationales. Conscient du fait qu'un renforcement des capacités de toutes les parties prenantes exigerait des ressources dont le système des Nations Unies ne dispose pas à l'heure actuelle, le Conseil a aussi prié le Secrétaire général d'étudier la possibilité de constituer un fonds mondial pour soutenir des initiatives de renforcement des capacités en vue de promouvoir l'application des Principes directeurs. Enfin, le Conseil a demandé au Secrétaire général de rendre compte de l'application des recommandations par le système des Nations Unies dans le premier rapport attendu en juin 2014.

9. Le Groupe de travail accueille avec satisfaction le rapport du Secrétaire général ainsi que la résolution et les recommandations du Conseil des droits de l'homme. Il est nécessaire que ces recommandations soient appliquées, et que le système des Nations Unies apporte pleinement son soutien et sa coopération pour progresser dans le renforcement des capacités des parties prenantes nationales s'agissant d'appliquer les Principes directeurs. Le Groupe de travail entend collaborer étroitement avec le HCDH et d'autres partenaires du système des Nations Unies aux fins d'assurer l'intégration des Principes directeurs dans celui-ci. Le Groupe de travail invite également les États et le secteur privé à soutenir la création d'un fonds multipartenaires pour financer des activités de renforcement des capacités.

C. Cadre de développement pour l'après-2015

10. L'Assemblée générale devrait adopter fin 2013, à sa soixante-huitième session, sa première résolution sur le cadre de développement au-delà de 2015, en remplacement des objectifs du Millénaire pour le développement. Cette résolution sera l'aboutissement d'un processus intensif de consultation thématique aux échelons national et mondial; un groupe de haut niveau a également été créé par le Secrétaire général dans cette optique.

11. Le Groupe de travail prend note de ce que l'Équipe spéciale du système des Nations Unies chargée du programme de développement pour l'après-2015 a recommandé de faire des droits de l'homme, avec l'égalité et la durabilité, un des trois principes fondamentaux du programme et du cadre de développement pour l'après-2015¹¹. Le Groupe de travail appelle également l'attention sur le fait que le rôle des entreprises est déterminant pour l'ensemble des tendances, des enjeux et des perspectives recensés par l'Équipe spéciale.

12. Le Groupe de travail demande donc que les Principes directeurs, qui avaient pour objet de remédier au déficit de gouvernance mondiale face à l'ampleur et à l'impact des forces et des acteurs économiques, soient pleinement intégrés aux stratégies mondiales intéressant les entreprises au-delà de 2015. En particulier, le Groupe de travail, dans sa communication au Groupe de personnalités de haut niveau chargé d'examiner le Programme de développement pour l'après-2015, a demandé que les recommandations pour l'après-2015 qui traitent du rôle des entreprises soient, au minimum, alignées sur les Principes directeurs et la responsabilité de respecter les droits de l'homme qui incombe aux entreprises.

¹¹ Équipe spéciale du système des Nations Unies sur le programme de développement pour l'après-2015, rapport au Secrétaire général intitulé «Réaliser l'avenir que nous voulons pour tous», juin 2012, disponible à l'adresse www.un.org/millenniumgoals/pdf/Post_2015_UNTTreport.pdf.

III. Informations reçues par le Groupe de travail

13. En 2012, le Groupe de travail a reçu environ 40 communications détaillant des situations préoccupantes. Ces communications ont émané principalement d'organisations de la société civile et de chercheurs, ainsi que d'institutions nationales des droits de l'homme et d'organisations intergouvernementales. Elles ont souvent évoqué les incidences d'activités économiques sur certaines populations, le quart d'entre elles portant spécifiquement sur des populations autochtones. La plupart ont concerné des individus et des groupes des régions de l'Asie et du Pacifique et de l'Amérique latine et des Caraïbes. Il y était question principalement d'atteintes aux droits de l'homme dont des entreprises des secteurs minier, énergétique ou financier seraient la cause, ou qui seraient liées à ces entreprises. Les plaintes les plus fréquentes ont concerné les droits à la vie, à la santé, à l'alimentation, à l'eau, au travail et à un logement suffisant. Le Groupe de travail a été informé d'un nombre particulièrement important d'affaires de litiges fonciers et de litiges concernant des ressources entre des populations locales et des entreprises, faisant état bien souvent d'expulsions forcées, et de cas de présence ou d'activités préjudiciables d'entreprises sur des terres utilisées traditionnellement par la population autochtone, ou culturellement significatives pour cette population, sans le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause, de celle-ci. D'après de nombreux documents, ces litiges opposant des populations locales et des entreprises ont entraîné un harcèlement et des persécutions à l'égard de membres des populations concernées, ainsi que de défenseurs des droits de l'homme qui, agissant pour le compte de victimes d'atteintes présumées liées à des activités commerciales, enquêtaient, protestaient, cherchaient à établir les responsabilités, et demandaient des recours pour les victimes. Des cas de détention arbitraire, de menaces, de violence et d'assassinat, de prise à partie par des groupes armés, de disparition, de restrictions de la liberté de réunion et de la liberté d'expression, et d'autres violations des droits de l'homme ont été ainsi rapportés. Le Groupe de travail continuera de recevoir et d'analyser ces communications pour guider ses travaux et sa stratégie, pour déterminer les obstacles à la mise en œuvre effective des Principes directeurs et les insuffisances de la protection des droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales, et pour étayer les recommandations adressées aux États, aux entreprises et à d'autres acteurs sur l'application des Principes directeurs.

IV. Résultats des enquêtes pilotes auprès des États et des entreprises

14. Il est largement admis à l'heure actuelle par les responsables publics et les entreprises que les États ont l'obligation de protéger les droits de l'homme et que les entreprises ont la responsabilité de les respecter, comme l'énoncent les Principes directeurs. On s'intéresse donc beaucoup actuellement à la façon dont les États et les entreprises devraient dialoguer, ou dialoguent avec tout un ensemble de partenaires en vue d'appliquer les Principes directeurs, y compris la définition des domaines thématiques ou des groupes prioritaires, et les méthodes de relevé et de diffusion des meilleures pratiques.

15. Si le Groupe de travail et les partenaires du monde entier sont conscients qu'une intégration poussée des Principes directeurs dans la politique et la pratique des États et des entreprises, dans le cadre d'un mécanisme de consultation et de participation multipartenaires, est un processus qui prend du temps, la réalité politique actuelle partout dans le monde, surtout au lendemain de la crise financière mondiale, élève les attentes sur la question du comportement des entreprises. Le rythme auquel États et entreprises agissent, et la rapidité d'action de la multitude d'acteurs qui soutiennent et facilitent l'application, devront certainement s'intensifier pour que les entreprises soient en mesure de gérer le risque social et politique.

16. Pour intégrer les Principes directeurs efficacement et être en mesure d'agir plus vite, il faut pouvoir disposer d'un fonds solide de données crédibles et complètes sur les initiatives en cours et l'expérience acquise qui puisse aider les États, les entreprises, l'ONU et les autres parties prenantes à progresser dans leur action visant à diffuser, appliquer et intégrer les Principes directeurs à l'échelle mondiale.

17. Dans cette optique, et en vue d'évaluer les progrès et de déterminer la meilleure façon de contribuer à la mise en œuvre des Principes directeurs, le Groupe de travail a collaboré à deux enquêtes pilotes¹² auprès des États et des entreprises sur la question des entreprises et des droits de l'homme, et sur les activités de sensibilisation et de mise en œuvre. Le Groupe de travail remercie les États et les entreprises qui ont répondu aux enquêtes.

18. Le Groupe de travail invite également les entités publiques et les entreprises à réaliser des enquêtes nationales approfondies sur les initiatives de mise en œuvre pour compléter ces enquêtes mondiales¹³.

A. Enquête auprès des États

19. Le débat relatif à l'obligation incombant aux États de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme et les répercussions néfastes des activités économiques s'est sensiblement développé au cours des vingt dernières années, les Principes directeurs apportant des précisions importantes sur les rôles différenciés et complémentaires des États, des entreprises et de la société civile. Aujourd'hui, la préoccupation des responsables publics et des entreprises n'est donc plus de savoir si les États ont une obligation de protection contre les atteintes commises par des entreprises, mais comment les États devraient dialoguer, ou mènent le dialogue avec des parties prenantes multiples pour satisfaire à cette obligation au moyen de mesures préventives et correctives. On attend aujourd'hui généralement des États qu'ils donnent aux entreprises des orientations claires, précisément, sur les dispositions à prendre si leur activité a des conséquences néfastes sur les droits de l'homme; veillent à ce que les populations, les employés, les consommateurs, les clients et les actionnaires dont les droits ont été lésés par des entreprises aient accès à des recours non judiciaires et judiciaires; intègrent la question des entreprises et des droits de l'homme dans le mandat des ministères et des organismes qui traitent avec des entreprises ou réglementent l'activité des entreprises; et s'efforcent de remédier aux lacunes éventuelles de la réglementation et des politiques qui pourraient compromettre le respect de l'obligation de protection contre les atteintes aux droits de l'homme par des entreprises. Plus généralement, les organisations internationales d'entreprises demandent un plus grand respect de l'état de droit et l'application de mesures anticorruption, éléments censés promouvoir un cadre favorable à une contribution positive des entreprises à la société et au développement durable.

20. Dans la mesure où les États conçoivent leurs lois, leurs politiques et leurs programmes en fonction du contexte local qui leur est propre et de leurs obligations juridiques internationales, on doit s'attendre à une application différente des Principes directeurs d'un État Membre à l'autre. À mesure que les Principes directeurs seront

¹² Voir A/HRC/23/32/Add.2. L'enquête auprès des États a été conçue et diffusée en coopération avec l'Université de Denver et l'Université du Minnesota. L'enquête auprès des entreprises a été conçue et diffusée en coopération avec la Global Business Initiative, la Chambre de commerce internationale, l'Organisation internationale des employeurs et l'Université de Denver. Les résultats préliminaires de l'enquête auprès des États et les résultats de l'enquête auprès des entreprises ont été présentés par le Groupe de travail lors du Forum 2012 sur les entreprises et les droits de l'homme.

¹³ On citera à titre d'exemple les enquêtes de base entre les États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) demandées par la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN et le Centre de ressources sur les droits de l'homme pour l'ASEAN.

appliqués, on devrait cependant voir apparaître des tendances, des pratiques et des enseignements dont les États pourront s'inspirer s'agissant des mesures efficaces, des obstacles et des solutions possibles pour ce qui est de renforcer les compétences des responsables publics en fonction de leur rôle dans le pays concerné.

21. Toutes ces questions ont été au centre de l'enquête pilote¹⁴ adressée à tous les États Membres de l'ONU par le Groupe de travail en octobre 2012, dans le but d'assurer une base factuelle solide au débat entre les parties prenantes sur la mise en œuvre des Principes directeurs. L'enquête a aussi rappelé aux États l'attente sociale croissante à leur égard, partout dans le monde, pour qu'ils s'engagent résolument en faveur des Principes directeurs, ce dont témoigne le niveau de participation au Forum. Après report de la date butoir au 31 janvier, 26 réponses ont été reçues au total de pays de toutes les régions. Le Groupe de travail a aussi eu un certain nombre d'entretiens avec des États Membres entre novembre 2012 et janvier 2013 pour clarifier des réponses et obtenir des précisions sur certaines initiatives de mise en œuvre mentionnées par les États lors du Forum. Les résultats complets de l'enquête et un résumé systématique des éléments complémentaires communiqués par les États sur la mise en œuvre des Principes directeurs sont présentés dans un additif au présent rapport¹⁵. Le Groupe de travail tient à remercier les États qui ont répondu à l'enquête et les invite à publier leurs réponses¹⁶.

22. Les principaux résultats de l'enquête sont décrits ci-après¹⁷.

23. La demande à l'égard des Principes directeurs ne provient pas d'une région du monde en particulier, mais s'étend à toutes les régions. Il y a une dynamique évidente en Europe depuis la publication en 2011 par la Commission européenne d'une communication sur la responsabilité sociale des entreprises¹⁸, qui a demandé aux pays d'élaborer des plans d'action nationaux, ce qu'une grande partie des États membres a fait d'ores et déjà¹⁹. Les communiqués officiels, les directives et les conseils d'organismes régionaux ou de la législature nationale ont été jugés utiles pour inciter les États à appliquer les Principes directeurs.

24. Si les aspects de la question des entreprises et des droits de l'homme qui posent des difficultés diffèrent d'un pays à l'autre, les catégories de parties prenantes potentiellement touchées et les types de droits potentiellement compromis par les entreprises n'en conservent pas moins un certain caractère général. La portée générale des Principes directeurs est donc justifiée. Les difficultés liées aux effets de l'activité des entreprises dans des contextes où sévissent la violence, le conflit armé, la piraterie ou la criminalité ont souvent été citées par les États comme des domaines de préoccupations prioritaires.

25. La plupart des États ayant répondu à l'enquête ont indiqué avoir déjà adopté des politiques de responsabilité sociale des entreprises. La mesure dans laquelle ces politiques convergent avec les Principes directeurs n'apparaît pas clairement. Si certains États ont intégré expressément les Principes directeurs dans leur politique de responsabilité sociale

¹⁴ Pour le texte de l'enquête, voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx.

¹⁵ A/HRC/23/32/Add.2.

¹⁶ Si les réponses à l'enquête ont été traitées anonymement pour inciter davantage de pays à répondre, certains ont décidé cependant de publier leurs réponses; voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx.

¹⁷ Les résultats doivent être interprétés avec prudence. De même que lors de précédentes enquêtes auprès des États, il ne peut être dégagé de conclusions définitives en raison du faible taux de réponse. Étant donné la taille réduite de l'échantillon, les tendances et les pratiques recensées dans le présent rapport ne sont pas nécessairement représentatives de tous les États. Si certains pays ont répondu à l'enquête dans son intégralité, d'autres pays n'ont répondu qu'à quelques questions. Le taux de réponse par question a été très variable.

¹⁸ Voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUri/Serv/LexUriServ.do?uri=COM:20110681:FIN:EN:PDF>.

¹⁹ Déclaration du Représentant spécial de l'Union européenne pour les droits de l'homme (voir note 9).

des entreprises, d'autres l'ont fait parce que leur politique se fonde sur les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et les principes du Pacte mondial, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme constituant dans ces deux instruments le texte normatif de référence sur la question du traitement des répercussions néfastes de l'activité économique sur les droits de l'homme. D'autres pays ne se réfèrent à la responsabilité sociale des entreprises que de manière générale. Certains ont mis l'accent sur des secteurs particuliers en organisant ou en accueillant des ateliers. D'autres ont privilégié les initiatives de collaboration, notamment des initiatives multipartenaires à l'échelon national ou international, parmi lesquelles les Principes facultatifs sur la sécurité et les droits de l'homme, le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées et l'Initiative de transparence des industries extractives.

26. L'imposition d'obligations d'information sur la viabilité par les États et les bourses de valeurs s'est accentuée au cours des dernières années. Lors du Forum, des experts ont indiqué que l'obligation d'information pouvait être une mesure de transparence accessible pour inciter les entreprises à appliquer les Principes directeurs et mieux aider leurs partenaires commerciaux et leurs actionnaires à appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. D'après l'enquête, 16 pays ont indiqué inciter les entreprises à rendre compte sur les droits de l'homme; dans 10 pays, ces rapports étaient obligatoires; dans 5 pays, ils étaient facultatifs; dans 1 pays, ils pouvaient être obligatoires ou facultatifs. La plupart des pays ne disposaient pas de procédure de suivi en matière de présentation de rapports. Pour certains pays, les rapports présentés au titre de la Global Reporting Initiative et les communications au titre du Pacte mondial sur les progrès accomplis étaient assimilés à des rapports sur le respect des droits de l'homme; un pays avait introduit de nouvelles prescriptions en matière d'information énonçant expressément que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, au sens des Principes directeurs, devait être démontrée.

27. La diffusion des lois ou des politiques sur la question des entreprises et des droits de l'homme à l'échelon national est l'un des principaux problèmes rencontrés par les États dans l'application des Principes directeurs. Huit pays ont indiqué que la diffusion auprès du public posait des difficultés majeures, et sept pays ne disposaient pas des ressources voulues pour promouvoir ces politiques efficacement. Six pays ont également fait état d'un manque de coopération des acteurs économiques. Six pays ont indiqué que l'État manquait de moyens pour appliquer la politique.

28. Dans 10 cas, les pays ont fait état d'une coordination entre les organismes chargés des droits de l'homme et les organismes chargés du commerce et de l'investissement. Dans 14 cas, les pays ont indiqué que les accords auxquels ils avaient adhéré comportaient des dispositions sur les droits de l'homme, notamment sur les questions relatives à l'environnement et au travail. Seulement cinq pays avaient inscrit des dispositions relatives aux droits de l'homme dans leur politique de promotion des exportations et des investissements à l'étranger. Les pays ont peut-être manqué là une possibilité de renforcer la cohérence.

29. Généralement parlant, les États disposent de moyens multiples de réglementer le respect des droits de l'homme par les entreprises. Certains pays ont signalé l'existence de lois relatives à ces questions, cependant que d'autres font procéder à des analyses des lacunes juridiques et réglementaires. Les pays s'efforcent également de définir des domaines prioritaires pour optimiser leur action compte tenu du manque de ressources et du type de difficultés rencontrées par les sociétés domiciliées sur leur territoire sur la question des entreprises et des droits de l'homme.

30. Dans l'enquête, il a été demandé aux pays d'indiquer, à partir d'une liste de mécanismes judiciaires et non judiciaires, ceux qui étaient utilisés par l'État pour remédier aux conséquences pour les droits de l'homme ou aux atteintes aux droits de l'homme imputables à des entreprises sur leur territoire. Neuf pays ont indiqué avoir recours à des

sanctions et six autres utiliser une forme ou une autre de dédommagement (financier ou non financier). Six pays ont indiqué également avoir recours à des mesures de remise en état de l'environnement, et cinq pays ont confirmé utiliser des injonctions ou des garanties de non-répétition à titre de mesure de protection. Six pays ont aussi indiqué recourir aux excuses publiques ou privées. Seulement deux pays ont indiqué utiliser l'option de restitution des terres.

B. Enquête auprès des entreprises

31. L'enquête pilote auprès des entreprises a suscité plus de 100 réponses d'entreprises très diverses par leur secteur d'activités, leur importance, leur capital et leur provenance géographique. Il en est ressorti que les entreprises étudient et prennent activement en considération la question des droits de l'homme du point de vue des normes internationales des droits de l'homme et des Principes directeurs. La diversité des entreprises ayant répondu à l'enquête révèle aussi un nouveau dialogue plus général et plus diversifié sur les entreprises et les droits de l'homme dans le secteur privé.

32. L'échantillon montre une meilleure connaissance des Principes directeurs et une plus ferme adhésion à ces principes de la part du secteur privé. D'après l'enquête, les efforts consentis par les entreprises portent sur l'adoption d'engagements en matière de droits de l'homme: le recensement, l'évaluation et le traitement des conséquences néfastes pour les droits de l'homme; la communication avec un certain nombre de parties prenantes; et l'aide dans l'accès aux moyens de recours et de réparation. Ces résultats indiquent une consolidation de la tendance observée par le Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises²⁰ à partir des données recueillies dans son enquête auprès des entreprises du classement Fortune Global 500, qui avaient déjà montré qu'un nombre significatif d'entreprises mondiales avait adopté des politiques et des pratiques en matière de droits de l'homme.

33. L'enquête a indiqué que les entreprises, au fur et à mesure qu'elles appliquent les Principes directeurs, doivent faire face à des enjeux plus complexes qui réclament une analyse plus approfondie et nuancée des réponses. L'une des tendances les plus frappantes révélées par l'enquête est que, lorsque des questions d'ordre général étaient posées sur les éléments de la responsabilité de respecter (respect des orientations, traitement des conséquences, communication et présentation des rapports), les sondés ont été très nombreux à indiquer que leur entreprise avait adopté une forme de pratique ou une autre. Lorsque des questions étaient posées concernant l'ancienneté ou le degré d'intégration des pratiques, le taux de réponse a nettement diminué et le nombre de réponses «incertaines» a augmenté. Si 82 % des sondés ont souscrit à l'énoncé «lorsqu'une conséquence effective ou potentielle pour les droits de l'homme est observée, le service et/ou le département compétent de l'entreprise est désigné pour remédier au problème et rendre compte de son évolution si nécessaire», seulement 53 % ont estimé que leur entreprise suivait les progrès de l'action menée pour remédier à ces conséquences en élaborant des «indicateurs qualitatifs et quantitatifs, après avoir consulté des spécialistes et les parties concernées». De même, si 91 % des sondés ont indiqué disposer de mécanismes de communication permettant aux employés de porter des problèmes à la connaissance de la direction, 51 % seulement ont répondu que leur entreprise «utilisait les données liées aux plaintes pour l'examen des systèmes de gestion et la formation continue». Face à ces difficultés liées à l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et au rôle des entreprises dans l'accès aux moyens de recours, des stratégies novatrices pourraient être nécessaires. Il conviendrait de recenser les bonnes pratiques et les enseignements dans ce domaine et de les diffuser aux autres parties prenantes.

²⁰ Voir A/HRC/4/35/Add.3.

34. En ce qui concerne le respect des orientations adoptées, les sondés ont éprouvé notamment des difficultés à communiquer les orientations de façon claire à toutes les parties extérieures concernées et à traduire les orientations en procédures opérationnelles efficaces.

35. En ce qui concerne la compréhension des affaires liées à un impact sur les droits de l'homme, les difficultés ont été notamment les suivantes: a) incertitude quant au niveau de la chaîne d'approvisionnement auquel il convenait de remonter pour comprendre l'impact; b) difficulté d'accéder à des informations crédibles; c) absence de méthodes ou de cadres éprouvés pour évaluer l'impact; d) absence de compréhension des moyens d'engager le dialogue avec les parties prenantes lorsque les gouvernements limitent ce dialogue.

36. Pour ce qui est du traitement des affaires, du suivi des mesures correctives apportées et de la communication, des problèmes se sont posés en ce qui concerne: a) la difficulté à gérer les situations où l'influence sur les partenaires commerciaux est limitée, et la difficulté à consolider cette influence; b) la difficulté à remédier à l'impact lorsque les droits de l'homme ne font pas partie des lois locales ou ne sont pas appliqués en pratique; et c) l'absence de compréhension des responsabilités des entreprises lorsque des institutions publiques font défaut.

37. En ce qui concerne les plaintes et l'accès aux réparations, ont posé problème notamment: a) les difficultés à adapter un mécanisme de plainte au contexte culturel; b) la difficulté à instaurer la confiance dans le mécanisme; c) la difficulté de passer d'une assistance téléphonique pour les plaintes à un mécanisme de plainte effectif; et d) la difficulté d'intégrer un mécanisme de plainte dans la gestion des partenaires.

38. Il n'y a pas eu de variations significatives dans l'échantillon de l'enquête en fonction de la provenance géographique, du secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise. Cet aspect doit recevoir l'attention voulue dans les enquêtes et consultations futures.

V. Forum sur les entreprises et les droits de l'homme

39. Le premier Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme, tenu les 4 et 5 décembre 2012 à Genève, a réuni environ 1 000 participants originaires de 85 pays, dont 50 membres de délégations et des représentants de 150 entreprises et 180 organisations de la société civile, ainsi que d'autres groupes, avec une participation égale d'hommes et de femmes. Au nombre des participants figuraient des parties prenantes directement touchées et leurs représentants, dont bon nombre de représentants de peuples autochtones. Du côté du secteur privé, un certain nombre de sociétés transnationales de premier plan dans les secteurs des mines, du pétrole et de l'énergie, de la technologie, de l'industrie chimique, de la banque et de la finance, de l'électronique et des textiles ont pris part à la réunion. Y ont assisté également des représentants de 15 institutions spécialisées du système des Nations Unies, de 17 organisations intergouvernementales et de 19 institutions nationales des droits de l'homme, ainsi que d'autres organisations de premier plan sur la question des normes applicables aux entreprises et aux droits de l'homme.

40. Un résumé des débats tenus au cours des 21 séances de fond du Forum a été établi par son président²¹. D'autres documents, notamment les notes d'orientation des réunions, les déclarations reçues, les communications écrites et les enregistrements vidéo peuvent aussi être consultés²².

²¹ A/HRC/FBHR/2012/4.

²² Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2012ForumonBusinessandHumanRights.aspx.

A. Action et priorités fondées sur les débats du Forum²³

41. Sur la base des exposés qui ont été faits et des discussions qui se sont déroulées au Forum, le Groupe de travail a défini ci-après les priorités dont doivent tenir compte les États, les entreprises et les autres parties concernées, selon le cas.

1. Obligation de protection incombant à l'État

42. Le Groupe de travail prend note des différentes initiatives prises par les États pour s'acquitter de leur obligation de protéger les droits de l'homme des répercussions néfastes de l'activité économique, et il définit comme prioritaire la nécessité d'obtenir un soutien accru pour rendre systématique et faciliter l'échange des enseignements tirés de ces initiatives dans les relations de travail entre les États. Cet échange est de nature à soutenir les initiatives en cours et à encourager les États qui n'ont pas encore commencé la mise en œuvre. L'enquête menée par le Groupe de travail sur les activités des États concerne partiellement la nécessité de donner à ces expériences un caractère systématique. Des consultations régionales (voir aussi par. 58 ci-après) et l'utilisation de plates-formes en ligne offrirait de nouvelles possibilités d'identifier et de partager les leçons tirées de l'expérience à l'intérieur des régions et entre les régions. Le Groupe de travail note le rôle primordial que les institutions nationales de protection des droits de l'homme peuvent jouer dans l'application des Principes directeurs, et il encourage une étroite coopération entre ces institutions et d'autres organismes d'État.

43. Le Groupe de travail relève les multiples difficultés rencontrées dans l'accomplissement par les États de leur devoir de protection, et il définit comme prioritaire la nécessité:

- a) De renforcer les capacités des fonctionnaires, des responsables de la réglementation et des institutions nationales de protection des droits de l'homme;
- b) D'explorer avec toutes les parties concernées les moyens de remédier à cette carence dans les situations de conflit et en l'absence d'une autorité effective de l'État;
- c) De recueillir des exemples de bonnes pratiques permettant de remédier aux incidences néfastes du cloisonnement des responsabilités d'application au sein de l'État;
- d) De recueillir des exemples de bonnes pratiques dans la définition d'obligations concrètes à imposer aux sociétés en fonction du devoir de protection qui incombe à l'État.

2. Obligation de respect incombant aux entreprises

44. Le Groupe de travail prend note des initiatives présentées au Forum concernant l'obligation de respect incombant aux entreprises, et il définit comme prioritaire la nécessité:

- a) De soutenir les efforts d'action collective, au sein des industries, visant à définir les grandes problématiques sectorielles, et à mettre au point des outils de sensibilisation et d'exécution propres à chaque secteur et qui soient de qualité;
- b) De fournir davantage d'outils et de réseaux de soutien aux «champions» (c'est-à-dire aux individus au sein des entreprises qui souhaitent améliorer l'accomplissement de l'obligation pour l'entreprise de respecter les droits de l'homme);

²³ On trouvera des renseignements complémentaires sur chaque groupe de discussion dans le document A/HRC/FBHR/2012/4 et sur le site Web du Forum.

c) De soutenir des espaces «sécurisés» de transmission du savoir entre pairs, au sein desquels les entreprises puissent établir des relations de confiance entre elles et avec les autres parties concernées afin de discuter et de traiter les problèmes objectivement.

45. Le Groupe de travail note les difficultés que pose l'accomplissement par les entreprises de l'obligation de respect, et il définit comme prioritaire la nécessité de recueillir et de diffuser des exemples de pratiques et d'émettre des lignes directrices sur:

a) La concrétisation des politiques de protection des droits de l'homme dans les entreprises et de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans différents secteurs industriels;

b) Les moyens de repérer avec efficacité les actions menées et d'établir des mécanismes de responsabilisation;

c) Les moyens de remédier aux violations commises par les partenaires commerciaux et les autres acteurs liés à une société par des relations commerciales, notamment en exerçant une pression;

d) L'application des Principes directeurs lorsque la gouvernance et le respect de la légalité sont déficients;

e) Les moyens de faire en sorte que l'action des entreprises s'applique à toute la gamme des règles normatives sur lesquelles reposent les Principes directeurs, y compris les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le Groupe de travail note en outre la difficulté pour les entreprises de trouver du personnel compétent et une formation adéquate en matière de droits de l'homme.

3. Cadres de gouvernance mondiaux

46. Le Groupe de travail relève que les cadres de gouvernance mondiaux ont un rôle déterminant à jouer lorsqu'il s'agit d'exiger ou d'encourager l'application des Principes directeurs par les États et par les entreprises. L'incorporation des Principes dans ces cadres de gouvernance constitue un élément clef de la stratégie du Groupe de travail, qui accueille avec satisfaction l'intégration des Principes dans plusieurs cadres mondiaux, dont le système des Nations Unies, d'autres organisations intergouvernementales, y compris régionales, et les initiatives privées et multipartenaires²⁴. Le Groupe de travail souligne la nécessité:

a) De renforcer la convergence entre les Principes directeurs et les autres cadres de gouvernance mondiaux;

b) De développer le fonctionnement et l'efficacité des mécanismes de plainte fondés sur ces cadres, tels que les points de contacts nationaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques et le Conseiller-Ombudsman de la Société financière internationale;

c) De renforcer l'utilisation des Principes directeurs dans les cadres de gouvernance mondiaux du secteur financier.

4. Accès à des recours judiciaires

47. Le Groupe de travail constate l'existence de multiples obstacles juridiques et pratiques à l'accès aux recours judiciaires auxquels se heurtent les victimes d'incidences néfastes de l'activité économique: coût de ces mécanismes; manque de ressources et absence de l'assistance d'un avocat pour les victimes; complexité des structures d'entreprise et des relations contractuelles; absence d'accès à l'information; difficultés

²⁴ Voir notamment les documents A/HRC/20/29 et A/67/285.

juridictionnelles; charge de la preuve; obstacles politiques; difficulté de faire appliquer les jugements; absence de recours juridique à l'échelon national; accords d'investissement restrictifs; faiblesse des régimes de réglementation. Le Groupe de travail prend note avec préoccupation des allégations graves formulées au cours du Forum concernant le harcèlement, les persécutions et les représailles auxquels s'exposent les victimes et les défenseurs des droits de l'homme dans l'exercice d'un recours judiciaire. Le Groupe de travail souligne la nécessité:

- a) Pour les États de s'attaquer aux obstacles juridiques et pratiques rencontrés par les victimes dans l'accès aux recours judiciaires pour l'application des Principes directeurs, et de garantir la protection des victimes et des défenseurs des droits de l'homme contre le harcèlement, les persécutions et les représailles;
- b) Pour les entreprises de veiller à coopérer et à ne pas compromettre l'intégrité des procédures judiciaires;
- c) D'accumuler des exemples de bonnes pratiques appliquées par les États pour surmonter ces obstacles;
- d) D'explorer d'autres moyens de corriger l'absence de recours judiciaire pour violations caractérisées des droits de l'homme.

5. Accès à des recours non judiciaires

48. Le Groupe de travail note que les victimes se heurtent à de multiples obstacles dans l'accès aux recours non judiciaires et à des difficultés soulevées par l'efficacité de ces mécanismes. Le Groupe note aussi les enseignements et les exemples présentés au cours du Forum à propos des mécanismes de recours non judiciaire: mécanismes relevant de l'État, mécanismes de plainte au sein des organisations intergouvernementales; mécanismes multipartites et mécanismes relevant des entreprises. Le Groupe de travail souligne la nécessité:

- a) De faire de nouvelles recherches sur les éléments et les critères d'efficacité de voies de recours non judiciaire;
- b) D'émettre des directives plus détaillées à l'intention des parties prenantes concernant la manière de garantir aux victimes des recours plus efficaces.

6. Rôle de la société civile

49. Le Groupe de travail relève la contribution que les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme peuvent apporter en faisant mieux comprendre les graves répercussions sur les droits de l'homme des activités de certaines entreprises, et il souligne le harcèlement, les persécutions et les représailles auxquels s'exposent les défenseurs des droits de l'homme et les organisations de la société civile qui essaient de corriger ce genre de répercussions et d'assurer aux victimes un accès à des voies de recours. Le Groupe de travail souligne la nécessité:

- a) D'accroître le soutien aux organisations de la société civile et aux défenseurs des droits de l'homme qui militent pour l'application des Principes directeurs, en particulier en ce qui concerne l'accès à des recours pour les victimes;
- b) De renforcer la protection des organisations de la société civile et des défenseurs des droits de l'homme contre le harcèlement, les persécutions et les représailles encourues à cause de leur activité;
- c) D'accroître la diffusion et la connaissance des Principes directeurs dans les organisations de la société civile.

7. Application des Principes directeurs par le système des Nations Unies

50. Le Groupe de travail a noté les initiatives prises dans le système des Nations Unies pour diffuser et appliquer les Principes directeurs eu égard au récent rapport du Secrétaire général (A/HRC/21/21) et à la résolution 21/5 du Conseil des droits de l'homme, par laquelle le Conseil appelait le système des Nations Unies dans son ensemble à soutenir l'application des Principes. Le Groupe de travail définit comme prioritaire la nécessité:

- a) D'appliquer les recommandations formulées dans la résolution 21/5 du Conseil des droits de l'homme et dans le rapport du Secrétaire général;
- b) De jouer un rôle clef dans le renforcement des capacités des parties concernées à l'échelon national en matière d'application des Principes directeurs;
- c) D'assurer une coordination et une cohérence entre les différentes initiatives des Nations Unies dans ce domaine et leur harmonisation avec les Principes directeurs;
- d) D'assurer l'intégration des Principes directeurs dans le programme et le cadre de développement de l'après-2015.

8. Situations de conflit

51. Le Groupe de travail a pris note des multiples initiatives nationales, internationales, sectorielles et multipartites visant à réglementer les investissements et les opérations des entreprises dans les situations de conflit et à fixer des normes facultatives et des normes obligatoires à ce sujet. Il a relevé le rôle que peuvent jouer les investisseurs, les organismes de crédit, les bourses de valeurs, les législations nationales ayant une application extraterritoriale et les mécanismes régionaux pour appuyer une application renforcée des Principes directeurs par les entreprises, en ce qui concerne la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et les mécanismes opérationnels de plainte. Le Groupe de travail a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) D'évaluer l'efficacité des initiatives et des directives existantes dans les situations de conflit, y compris en ce qui concerne l'accès aux voies de recours, et l'identification des lacunes ou des leçons de l'expérience;
- b) De soutenir et renforcer les initiatives fondées sur les leçons de l'expérience;
- c) D'encourager plus de cohérence et d'harmonisation entre les normes relatives aux situations de conflit et les Principes directeurs;
- d) De donner des directives explicites aux entreprises pour l'action à mener dans les situations de conflit;
- e) De rassembler des exemples concernant le moyen pour les entreprises d'accomplir leur devoir de respect en ce qui concerne la justice transitionnelle, les réparations et les situations d'après conflit.

9. Petites et moyennes entreprises

52. Le Groupe de travail a pris note des multiples difficultés à améliorer la sensibilisation des petites et moyennes entreprises aux droits de l'homme et aux Principes directeurs et de l'initiative de la Commission européenne et d'autres intervenants visant à éclairer ces entreprises sur les Principes. Le Groupe de travail a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) D'élaborer des outils et des directives adaptés aux petites et moyennes entreprises, notamment des conseils correspondant aux situations nationales particulières tout en étant alignés sur les Principes directeurs;

- b) D'encourager un renforcement ciblé des capacités des petites et moyennes entreprises;
- c) D'encourager les partenariats et d'améliorer la diffusion et l'application des Principes directeurs par l'intermédiaire des chambres de commerce et des chaînes de valeur;
- d) De recueillir des preuves et de collecter des exemples de pratiques suivies par les petites et moyennes entreprises.

10. Peuples autochtones

53. Le Groupe de travail a pris note avec préoccupation des nombreuses allégations de violations graves et de la difficulté de faire respecter les droits des peuples autochtones dans les activités des entreprises, ainsi que des initiatives en cours et des leçons tirées de l'expérience en matière de protection de ces droits. Le Groupe de travail a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) D'encourager l'emploi des Principes directeurs pour promouvoir la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme en ce qui concerne les peuples autochtones et les activités économiques conformément à d'autres normes pertinentes, y compris la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;
- b) De recueillir de nouveaux exemples des enseignements tirés des initiatives, des partenariats et des pratiques commerciales respectant les droits des peuples autochtones, y compris sur la solution des problèmes pratiques posés par ces initiatives;
- c) De mieux faire connaître les Principes directeurs aux peuples autochtones et de renforcer leurs capacités dans le maniement de ces Principes, et de mieux sensibiliser les entreprises aux droits des peuples autochtones;
- d) De donner d'autres directives sur la manière de traiter les principaux problèmes, notamment par des consultations utiles et respectueuses des cultures, par l'accès aux voies de recours et par la gestion des conflits entre les entreprises et les peuples autochtones.

11. Secteur financier

54. Le Groupe de travail a pris note du rôle déterminant que peuvent jouer les établissements financiers publics et privés pour garantir l'application des Principes directeurs par les entreprises. Il a pris note aussi des mesures adoptées par des institutions publiques de financement pour inscrire les droits de l'homme dans leur politique, et il a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) Pour les États, d'assurer une meilleure intégration des droits de l'homme et des Principes directeurs dans la politique générale des établissements publics de financement, y compris des établissements financiers multilatéraux et des organismes de crédit à l'exportation;
- b) Pour les États, de s'attaquer en priorité aux difficultés actuelles à cet égard, et d'encourager le renforcement des mécanismes de plainte liés à ces institutions, conformément aux Principes directeurs;
- c) D'améliorer la collaboration entre les établissements publics de financement et son alignement sur les normes relatives aux droits de l'homme et les Principes directeurs.

55. Le Groupe de travail relève l'influence et l'impact profonds que le secteur financier privé peut avoir sur les droits de l'homme, et aussi l'initiative prise par certains investisseurs tels que les fonds de placement éthiques et les investisseurs institutionnels

d'incorporer le souci des droits de l'homme dans la constitution de leur portefeuille. Le Groupe de travail s'est félicité des efforts déployés, comme l'initiative de l'OCDE, pour élaborer des directives spécifiques sur l'application des Principes directeurs dans ce secteur. Il a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) De recueillir des exemples des leçons tirées des initiatives lancées dans le secteur financier;
- b) D'élaborer d'autres directives sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, sur l'accès aux voies de recours et sur l'exercice de pressions au sein du secteur financier;
- c) D'inscrire des références aux droits de l'homme dans les Principes pour l'investissement responsable;
- d) De fournir aux responsables de la réglementation financière des conseils sur la manière d'incorporer les droits de l'homme et les Principes directeurs dans leur travail.

12. Renforcement des capacités

56. Le Groupe de travail a noté précédemment que l'absence de capacité chez les parties concernées, à savoir les États, les entreprises, les institutions nationales de protection des droits de l'homme et les organisations de la société civile, dans le domaine des relations entre l'entreprise et les droits de l'homme était un véritable problème pour l'application des Principes directeurs. Il a noté comme prioritaire la nécessité:

- a) D'intensifier la sensibilisation et le renforcement des capacités en matière de Principes directeurs pour toutes les parties concernées;
- b) De promouvoir la collaboration, la cohérence et la convergence entre différentes initiatives de nature à renforcer la sensibilisation, et à fournir des conseils et des outils pour l'application des Principes directeurs.

Le Groupe de travail a préconisé que l'Organisation des Nations Unies examine la faisabilité d'un éventuel fonds mondial multipartenaires concernant les entreprises et les droits de l'homme, auquel les États, les entreprises et les autres parties prenantes participeraient.

13. Application des principes pour des contrats responsables

57. Le Groupe de travail a relevé qu'il importait d'incorporer les droits de l'homme dans la négociation des contrats, conformément aux principes pour des contrats responsables élaborés par le Représentant spécial du Secrétaire général²⁵. Étant donné les difficultés mises en lumière, notamment la méconnaissance et l'absence d'intégration effective des principes dans la négociation des traités et contrats d'investissement, le Groupe de travail a défini comme prioritaire la nécessité:

- a) De mieux faire connaître et de promouvoir les principes pour des contrats responsables auprès de toutes les parties concernées;
- b) De recueillir des exemples et de rassembler les leçons tirées de l'expérience acquise en matière d'incorporation des droits de l'homme dans la négociation des contrats dans différents secteurs et contextes;
- c) De renforcer les capacités d'utilisation des principes pour des contrats responsables par les négociateurs des entreprises des secteurs public et privé.

²⁵ A/HRC/17/31/Add.3.

B. Consultations régionales et préparatifs du Forum de 2013 sur les entreprises et les droits de l'homme

58. À la suite du Forum de 2012 sur les entreprises et les droits de l'homme, le Groupe de travail a décidé de participer avec des partenaires de différentes régions à l'organisation de consultations régionales sur la question, afin:

- a) De mieux faire connaître les Principes directeurs et d'en promouvoir l'application dans la région;
- b) De définir les tendances et les difficultés de l'application des Principes directeurs à l'échelon régional;
- c) De définir les thèmes prioritaires à traiter dans chaque région et les possibilités de coopération dans ce domaine;
- d) De promouvoir l'apprentissage et le partage de données d'expérience à l'intérieur de la région et avec d'autres régions;
- e) De promouvoir l'adoption de plans nationaux d'action.

Le Groupe de travail escompte que les résultats de chaque consultation régionale viendront alimenter et enrichir les débats du Forum de 2013 sur les entreprises et les droits de l'homme qui doit se tenir les 3 et 4 décembre 2013 à Genève.

VI. Visites dans les pays

59. Le Groupe de travail a effectué sa première visite en Mongolie du 8 au 18 octobre 2012; il a rédigé un rapport de mission complet reproduit en additif au présent rapport²⁶. Le Groupe remercie le Gouvernement mongol de son invitation ainsi que le Gouvernement et toutes les parties concernées qui ont facilité la visite et collaboré avec le Groupe.

60. Le Groupe de travail reconnaît l'importance des visites dans les pays en tant qu'aspect primordial de son mandat. Ces visites sont l'occasion de contribuer à faire avancer un pays dans la gestion des incidences néfastes de l'activité des entreprises, notamment par des recommandations ciblées fondées sur les relations directes avec les représentants des pouvoirs publics, des entreprises et de la société civile, et avec des individus et groupes locaux directement affectés. Les visites dans les pays offrent aussi au Groupe de travail la possibilité d'explicitier la portée pratique des Principes directeurs, dans un contexte national bien précis. Afin de concrétiser pleinement cette possibilité, le Groupe a adopté une méthode systématique et élaboré, avec l'Institut danois des droits de l'homme, un modèle qui doit servir de guide pour chaque visite. Le projet de modèle a été présenté publiquement et a fait l'objet de consultations au cours du Forum de 2012 sur les entreprises et les droits de l'homme. Le Groupe de travail continuera durant toute l'année 2013 à développer et affiner le modèle et à mener des consultations à ce sujet, en vue de consolider sa méthode et de susciter de l'intérêt, de la compréhension et de la participation pour les visites dans les pays.

61. La première visite en Mongolie a été pour le Groupe de travail l'occasion de communiquer directement avec les parties concernées dans le pays, pour identifier les principales formes d'impact sur les droits de l'homme liées aux entreprises; pour déterminer ce que font les principaux intervenants pour faire face à cet impact; pour cerner les difficultés qui empêchent ces intervenants de remplir leurs obligations en matière de droits de l'homme; pour identifier les moyens de faire avancer l'application et la diffusion

²⁶ A/HRC/23/32/Add.1.

des Principes directeurs, ainsi que les bonnes pratiques et les leçons tirées de l'expérience qui pourraient être partagées plus largement.

62. Les renseignements sur les prochaines visites du Groupe de travail dans les pays, y compris les dates, seront affichés sur le site Web du Groupe²⁷ lorsqu'elles auront été confirmées avec le pays hôte. Le Groupe espère s'entretenir avec toutes les parties concernées au cours de ses prochaines visites et il entend développer systématiquement son approche de cet aspect très important de son mandat.

VII. Informations sur les projets du Groupe de travail²⁸

63. Le Groupe de travail présente une information actualisée concernant les projets décrits dans son rapport à l'Assemblée générale²⁹.

A. Accès aux voies de recours

64. Le Groupe de travail entreprend, en collaboration avec des partenaires, un projet destiné à renforcer les moyens d'améliorer l'accès aux voies de recours, judiciaire ou non judiciaire, dans le domaine des relations entre les entreprises et les droits de l'homme. Il s'agira d'élaborer des orientations sur ce qui constitue un «recours effectif» à partir des leçons tirées de l'expérience acquise; de recenser les mécanismes de plainte non judiciaires existants; de faire des recommandations sur les possibilités de recours judiciaire internes fondées sur des recherches et des études de cas; enfin, de promouvoir la convergence et la cohérence entre les mécanismes internationaux non judiciaires de plainte et les Principes directeurs. En fonction du financement et du temps disponibles, le Groupe de travail a l'intention de présenter les résultats préliminaires du projet au cours du Forum de 2013 sur les entreprises et les droits de l'homme.

B. Peuples autochtones

65. Le Groupe de travail a reconnu que certains groupes et individus, notamment les peuples autochtones, se heurtent à des obstacles considérables pour demander réparation pour violations des droits de l'homme imputables aux entreprises³⁰. Il a noté que dans toutes les régions, les peuples autochtones sont profondément touchés, et ce, de façon disproportionnée, par les activités économiques, telles que l'extraction des ressources naturelles et le développement des infrastructures, et qu'ils sont souvent exposés à une discrimination de droit ou de fait et marginalisés lors de l'élaboration des politiques, lois et règlements traitant des problèmes liés aux relations entre les entreprises et les droits de l'homme³¹. Le Groupe de travail a donc annoncé qu'il ferait une place particulière à la situation des peuples autochtones dans ses activités. À sa troisième session, il a décidé de soumettre à l'Assemblée générale, en 2013, un rapport thématique sur la question des relations entre les entreprises et les droits de l'homme et leurs incidences sur les peuples autochtones. À cet effet, il aura des consultations avec toutes les parties concernées, notamment les peuples eux-mêmes. Le Groupe de travail a tenu des consultations initiales sur la question à sa quatrième session.

²⁷ www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx.

²⁸ L'exécution des projets est subordonnée à l'affectation de ressources financières suffisantes.

²⁹ A/67/285.

³⁰ A/HRC/20/29, par. 57.

³¹ Ibid., par. 67.

VIII. Informations actualisées sur les outils et orientations relatifs à l'application des Principes directeurs

66. Dans le cadre de sa stratégie visant à soutenir la diffusion et l'application des Principes directeurs, la Commission européenne a publié à l'intention des petites et moyennes entreprises un guide sur les droits de l'homme³², et elle élabore des directives sur son application dans l'emploi et le recrutement, les techniques d'information et de communication et les secteurs pétrolier et gazier³³. Le Pacte mondial a publié à l'intention des entreprises un projet de guide concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones³⁴. Le Centre for research on Multinational Corporations (SOMO), le Centre pour les droits de l'homme et l'environnement et Cividep ont publié un guide sur l'utilisation des Principes directeurs dans les recherches et les activités promotionnelles des entreprises³⁵. Le Groupe bancaire de Thoune élabore des directives sur l'évaluation des droits de l'homme et sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le secteur bancaire³⁶. Le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme a élaboré une page qui inventorie les outils et directives connus concernant les Principes directeurs³⁷.

IX. Méthodes de travail

67. À sa troisième session, le Groupe de travail a adopté des méthodes de travail révisées³⁸. Il a réaffirmé sa volonté de communiquer efficacement et dans un esprit d'ouverture avec toutes les parties concernées dans une démarche équilibrée. Il a souligné qu'il comptait sur des partenariats et sur le soutien des parties concernées pour l'aider à remplir son mandat et à exécuter le programme concernant les entreprises et les droits de l'homme.

68. À sa troisième session, le Groupe de travail a décidé que, si d'une manière générale il n'était pas en mesure d'enquêter sur des allégations individuelles de violations des droits de l'homme commises par des entreprises, il pourrait néanmoins, s'il le jugeait utile, soumettre des allégations précises qu'il considérerait comme particulièrement exemplaires aux autorités et aux entreprises de l'État concerné, et demander des éclaircissements ou un complément d'information, selon le cas³⁹. Le Groupe de travail a désigné un vice-président chargé d'exercer toutes les fonctions du Président lorsque celui-ci ne serait pas disponible.

³² Voir ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf.

³³ Voir ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights.

³⁴ Voir www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/UNDRIP_Business_Reference_Guide.pdf.

³⁵ Voir somo.nl/publications-en/Publication_3899/.

³⁶ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession1/SubmissionsStatements/ThunGroup.pdf.

³⁷ Voir www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/ToolsHub.

³⁸ A/HRC/WG.12/3/1, annexe.

³⁹ Ces communications figurent dans les rapports des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales sur les communications, qui peuvent être consultés sur le site www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/CommunicationsreportsSP.aspx.

X. Recommandations

69. Le Groupe de travail reconnaît que les États et les entreprises sont exposés à des situations et à des contextes différents, et qu'il n'existe pas d'approche unique pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Néanmoins, sur la base des relations et de la concertation du Groupe avec les parties concernées dans la première année de son mandat, de l'information qu'il a reçue, des résultats des enquêtes auprès des États et des entreprises et des données d'expérience examinées au Forum, le Groupe de travail formule les recommandations ci-après concernant les mesures que les États, les entreprises et les autres parties concernées devraient envisager de prendre pour s'acquitter de leurs obligations et responsabilités respectives⁴⁰.

A. Parties concernées

70. Le Groupe de travail invite toutes les parties concernées:

a) À rassembler et échanger les enseignements tirés de l'application des Principes directeurs. Les enseignements tirés de l'application par les États et les entreprises devraient être partagés systématiquement avec le Groupe de travail. Aux échelons national, régional et sectoriel, l'échange de ces enseignements entre les parties concernées devrait être facilité, au niveau de la prise des décisions et à celui des relations pratiques;

b) À améliorer les conseils et directives sur l'efficacité des recours. Les parties concernées sont encouragées à participer aux efforts déployés par le Groupe de travail pour continuer les recherches et établir des orientations plus détaillées sur les critères d'efficacité des mécanismes de recours non judiciaires;

c) À fournir des conseils aux petites et moyennes entreprises. Les États et les organisations patronales devraient coopérer pour mieux faire connaître les Principes directeurs à ces entreprises, et pour élaborer des outils et des orientations concrets sur la manière de les appliquer;

d) À gérer la situation des peuples autochtones. Les parties prenantes sont encouragées à participer aux efforts déployés par le Groupe de travail pour donner aux entreprises et aux États des indications plus détaillées sur l'application des Principes directeurs à l'égard des peuples autochtones et sur l'incidence réelle ou potentielle des activités économiques sur les droits de l'homme, compte dûment tenu de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;

e) À développer la capacité d'utiliser les Principes directeurs. Les États, les entreprises, le système des Nations Unies, les organisations régionales et les autres parties concernées sont encouragés à collaborer afin d'améliorer la sensibilisation de tous les acteurs et leur aptitude à se servir des Principes directeurs pour améliorer la prévention des incidences néfastes de l'activité des entreprises sur les droits de l'homme et afin d'assurer la responsabilisation et de remédier aux incidences néfastes lorsqu'elles se produisent. Il faut pour ce faire s'employer tout particulièrement à améliorer la connaissance des Principes directeurs et l'aptitude à les utiliser chez les organismes de la société civile, les défenseurs des droits de l'homme et les individus ou groupes qui présentent un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation;

⁴⁰ Les recommandations doivent être lues en liaison avec les Principes directeurs et avec les recommandations préliminaires à l'intention des parties concernées contenues dans le rapport du Groupe de travail à l'Assemblée générale (A/67/285), par. 74 à 86.

f) À utiliser les Principes pour des contrats responsables. Les États et les entreprises devraient améliorer la sensibilisation des négociateurs et leur aptitude à manier les Principes⁴¹ dans les négociations entre l'État et les investisseurs.

B. États

71. Le Groupe de travail invite tous les États à envisager, lorsqu'ils appliquent les Principes directeurs, les mesures suivantes:

a) Désigner des responsables de l'application des Principes directeurs et des points de contact dans les ministères compétents, et créer un groupe interministériel sur la question, ou bien développer à cette fin un mécanisme existant. Les États devraient éviter de confiner les responsabilités d'application dans un seul ministère ou département. La connaissance des Principes directeurs chez les membres des services responsables et leurs compétences en la matière devraient être étoffées. Ces services devraient instaurer une collaboration avec l'institution nationale de protection des droits de l'homme;

b) Examiner la situation actuelle et le cadre juridique et réglementaire, notamment en recensant et en analysant les lois, règlements, politiques et pratiques en vigueur dans le domaine des relations entre les entreprises et les droits de l'homme; en examinant la situation actuelle de ces relations, en fonction principalement des trois piliers des Principes directeurs (devoir pour l'État de protéger, responsabilité des sociétés de respecter et accès aux voies de recours); en détectant les lacunes dans la protection et l'accès aux voies de recours;

c) Renforcer la capacité de l'institution nationale de protection des droits de l'homme en matière de relations entre les entreprises et les droits de l'homme, en l'aidant à jouer un rôle efficace dans la promotion du programme connexe à l'échelon national, en encourageant le dialogue multipartenaires, en renforçant la capacité des acteurs nationaux dans le domaine, en soutenant l'identification des cas d'incidence néfaste de l'activité économique sur les droits de l'homme et l'accès des parties lésées aux voies de recours;

d) Mener des consultations avec les parties concernées extérieures – communautés touchées, entreprises petites ou grandes, groupes industriels, organisations de la société civile, syndicats, universités et acteurs régionaux et internationaux – pour la conception de mesures ou de plans d'application des Principes directeurs; accorder une attention particulière aux personnes qui présentent une vulnérabilité accrue aux incidences néfastes de l'activité des entreprises et qui sont peut-être aussi dépourvues de moyens de recours;

e) Mener des consultations et des échanges avec d'autres États et avec le Groupe de travail concernant l'expérience et les enseignements tirés de l'application des Principes directeurs, y compris par le biais du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme et des manifestations régionales; rassembler et diffuser des exemples de pratiques efficaces permettant d'établir pour les entreprises des critères concrets découlant de l'obligation de protection qui incombe à l'État;

f) Envisager d'élaborer un plan d'action national relatif à l'application définissant les responsabilités à l'échelon national, définissant les besoins de ressources et mobilisant les acteurs concernés, en se fondant sur les leçons tirées de l'expérience d'autres pays;

⁴¹ A/HRC/17/31/Add.3.

g) Corriger les obstacles à l'accès aux voies de recours, notamment en renforçant le soutien aux organisations de la société civile et aux défenseurs des droits de l'homme qui s'occupent des victimes de violations des droits de l'homme; en protégeant les victimes et les défenseurs contre le harcèlement, les persécutions et les représailles subis pour avoir voulu exercer les recours pour violations liées aux activités des entreprises; en coopérant avec d'autres États pour explorer les moyens de remédier à l'absence de recours judiciaire en cas de violation caractérisée des droits de l'homme; en donnant aux entreprises qui travaillent dans des situations de conflit des instructions claires sur la responsabilité qui leur incombe en matière de droits de l'homme;

h) Assurer l'intégration, le cas échéant, des Principes directeurs dans les activités de réglementation financière et dans la politique des institutions publiques de financement, y compris des institutions multilatérales et des organismes de crédit à l'exportation;

i) Prendre des mesures pour explorer les moyens de remédier au flou juridique entourant la responsabilité des entreprises en cas de violation flagrante des droits de l'homme.

C. Entreprises

72. Le Groupe de travail invite toutes les entreprises et organisations professionnelles ou patronales à envisager, dans l'application des Principes directeurs, les mesures suivantes:

a) Améliorer les moyens d'apprécier l'efficacité de l'action des sociétés lorsqu'il s'agit de remédier à l'incidence réelle ou potentielle de leurs opérations sur les droits de l'homme et utiliser les données et les renseignements émanant des mécanismes de plainte pour examiner les systèmes de gestion et en faire une source d'apprentissage permanent;

b) Les milieux industriels devraient identifier les principaux obstacles sectoriels à l'application des Principes directeurs, notamment dans l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et soutenir une action commune visant à surmonter ces obstacles; élaborer des outils et directives de haute qualité propres à leur secteur et pleinement harmonisés avec les Principes directeurs, afin de sensibiliser les entreprises de chaque secteur et de les aider à appliquer les Principes directeurs;

c) Coopérer, aux niveaux national et sectoriel, afin de soutenir la transmission du savoir entre pairs concernant les moyens d'appliquer les Principes directeurs, et collaborer et encourager les partenariats, notamment avec les petites et moyennes entreprises, par l'intermédiaire des chambres de commerce et le long des chaînes de valeur;

d) Soutenir des espaces «sécurisés» pour la transmission du savoir entre pairs et pour que les entreprises, y compris petites et moyennes, soient en mesure de communiquer les unes avec les autres et avec d'autres parties concernées afin de discuter et de traiter les problèmes; rassembler et partager des pratiques efficaces permettant de relever les défis communs consistant:

i) À communiquer à toutes les parties concernées et de façon claire les engagements de politique générale, internes et externes, et transposer ces engagements dans des procédures opérationnelles concrètes, en veillant

à les aligner sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme et sur les normes de l'OIT;

ii) Déterminer un champ d'application et un rayon d'action appropriés tout au long de la chaîne de valeur et dans les relations entre les partenaires, employer des méthodes utiles et recueillir une information crédible en vue d'évaluer l'impact;

iii) Traiter les cas d'incidences néfastes des activités et de non-respect par les entreprises partenaires lorsque les moyens de pression sont limités;

iv) Traiter les cas d'incidences lorsque les droits de l'homme ne figurent pas dans le droit national, lorsque les lois en vigueur ne sont pas appliquées ou en l'absence d'institution étatique, et communiquer avec efficacité avec toutes les parties concernées dans les situations où les possibilités de dialogue sont limitées;

v) Adapter les mécanismes de plainte au contexte culturel, susciter la confiance dans ces mécanismes et passer du stade de la simple permanence téléphonique à celui d'un mécanisme de plainte dûment constitué;

vi) Établir les activités de sensibilisation et des capacités permettant d'identifier les individus ou les groupes particulièrement vulnérables aux incidences néfastes ou à la marginalisation, exclus de la prise des décisions ou qui ont d'une autre façon moins de chances de voir leurs besoins pris en considération. En outre, comprendre les normes applicables aux droits de l'homme et reconnaître les difficultés spécifiques qui peuvent se poser dans différents contextes aux peuples autochtones, aux femmes, aux minorités nationales ou ethniques, aux minorités religieuses et linguistiques, aux enfants, aux personnes handicapées, aux travailleurs migrants et à leur famille, et à d'autres groupes analogues, notamment en ce qui concerne l'ouverture de consultations utiles et un accès effectif aux voies de recours;

vii) Coopérer avec les instances judiciaires et s'abstenir de compromettre l'intégrité des procédures engagées par les victimes désireuses de demander réparation pour incidences néfastes. En outre, coopérer avec les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme qui cherchent à abattre les obstacles à l'accès aux voies de recours pour les victimes;

e) Dans l'optique de la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme, les acteurs du secteur financier devraient contribuer à l'action et aux initiatives visant à expliquer les conséquences opérationnelles des Principes directeurs tels qu'ils s'appliquent dans les différents segments du secteur financier, notamment en ce qui concerne l'accès aux voies de recours pour toute incidence sur les droits de l'homme découlant des activités ou liée aux activités de ce secteur. En outre, il conviendrait de modifier les normes et directives élaborées par les acteurs du secteur financier de manière à y incorporer les Principes directeurs.

D. Système des Nations Unies

73. En sus de l'application des recommandations faites par le Secrétaire général dans son rapport⁴² et par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 21/5, le Groupe de travail appelle les organisations du système des Nations Unies

⁴² A/HRC/21/21.

à envisager aussi les mesures concrètes ci-après, afin de promouvoir le programme portant sur les relations entre les entreprises et les droits de l'homme:

- a) Améliorer la coordination des initiatives relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, et assurer l'alignement de ces initiatives sur les Principes directeurs;
- b) Coopérer avec le Groupe de travail, les organisations intergouvernementales et les parties prenantes nationales pour mieux sensibiliser les pouvoirs publics et les entreprises à l'échelon national et les rendre mieux à même d'appliquer les Principes directeurs;
- c) Assurer l'intégration des Principes directeurs et de la responsabilité de respecter les droits de l'homme qui incombe aux entreprises dans le programme et le cadre de développement de l'après-2015;
- d) Intégrer les références aux droits de l'homme et aux Principes directeurs notamment les Principes pour un investissement responsable, dans les normes et instruments des Nations Unies sur l'investissement et le financement.

E. Organisations intergouvernementales et régionales

74. Le Groupe de travail invite les organisations intergouvernementales et régionales à envisager les mesures suivantes en vue de renforcer la convergence avec les Principes directeurs:

- a) Les organisations régionales devraient soutenir et encourager l'application des Principes directeurs dans les pays, notamment en facilitant l'échange des données d'expérience et des enseignements tirés des plans et initiatives nationaux;
- b) Les cadres de gouvernance publics et privés qui traitent de la conduite à tenir par les entreprises devraient être alignés sur les Principes directeurs, notamment en ce qui concerne la responsabilité de respect qui incombe aux entreprises et les mécanismes de plainte;
- c) Les structures publiques et privées de gouvernance qui comprennent des mécanismes de plainte devraient mesurer le fonctionnement et l'efficacité de ces mécanismes en fonction des critères d'efficacité fixés dans les Principes directeurs;
- d) Les cadres publics et privés de gouvernance du secteur financier devraient développer une collaboration portant sur la responsabilité sociale des acteurs financiers, conformément aux Principes directeurs, et renforcer les mécanismes d'accès aux voies de recours.