



L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME

GUIDE SUR LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

ÉDITION 2024

GUIDE SUR LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS. EDICIÓN 2024

L'Institut danois des droits humains (IDDH) est l'institution nationale des droits humains (INDH) du Danemark. Il a pour mission de promouvoir et de protéger les droits humains et l'égalité de traitement au Danemark et à l'étranger. Le département Droits humains, Entreprises et Technologie se concentre sur l'intersection entre l'économie et les droits humains et, en particulier, sur le rôle des entreprises en matière de droits humains.

AUTEURS: Cette édition 2024 a été rédigée par Daniel Morris, avec les contributions d'Elin Wrzoncki, de l'IDDH et les recherches de Fernando Porto de Sá, consultant indépendant.

L'édition 2017 a été rédigée par Paloma Muñoz Quick et Elin Wrzoncki, avec les contributions de Nora Götzmann, Dirk Hoffmann et Daniel Morris, de l'IDDH et de Cindy Woods et Sarah McGrath de l'International Corporate Accountability Roundtable (ICAR).

Le rapport National Action Plans on Business and Human Rights: A Toolkit For The Development, Implementation, And Review Of State Commitments To Business And Human Rights Frameworks (juin 2014) a été rédigé par Claire Methven O'Brien et Cathrine Bloch Poulsen-Hansen de l'IDDH, par Amol Mehra et Sara Blackwell de ICAR.

REMERCIEMENTS: L'IDDH souhaite remercier toutes les personnes et organisations qui ont utilisé le guide et fait part de leurs commentaires. L'IDDH tient à remercier ICAR pour avoir participé à l'élaboration des éditions précédentes du guide.

L'IDDH souhaite remercier le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (notamment l'équipe HCDH RBCLAC, ainsi que la section Entreprises et Droits de l'homme) et le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme pour les commentaires fournis sur l'édition 2024.

Cette publication a été rendue possible grâce au soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Sida). La responsabilité du contenu incombe entièrement à l'Institut danois des droits humains.

Traduction : Emmanuelle Kortholm

Mise en page : Hedda Bank

ISBN : 978-87-7570-273-2

e-ISBN: 978-87-7570-274-9

© 2024 Institut danois des droits humains, l'institution nationale des droits humains du Danemark, Wilders Plads 8K, DK-1403 Copenhague K Téléphone +45 3269 8888 www.humanrights.dk

Toute reproduction, totale ou partielle, de ce document dans un but non lucratif doit en indiquer clairement la source et l'auteur.

A l'Institut danois des droits humains, nous nous efforçons de rendre nos publications aussi accessibles que possible. Nous utilisons une police de grande taille, des lignes courtes (sans trait d'union), un texte aligné à gauche et un fort contraste pour une lisibilité maximale. Pour plus d'informations sur l'accessibilité, veuillez consulter www.humanrights.dk/accessibility

TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES	4
PRÉFACE	5
1. INTRODUCTION	7
1.1 A PROPOS DU GUIDE	7
1.2 OBJECTIFS ET PUBLIC CIBLE	8
1.3 QUE SONT LES PLANS D'ACTION NATIONAUX ?	9
1.5 DÉVELOPPEMENTS NATIONAUX	16
1.6 EVOLUTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE ET POLITIQUE INTERNATIONAL DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES ET DES DROITS HUMAINS	18
1.7 AVANTAGES, DÉFIS ET CRITIQUES	19
2. LE CYCLE DE VIE D'UN PAN	22
2.1 GOUVERNANCE, METHODOLOGIE ET RESSOURCES	24
2.2 REALISATION D'UNE ETUDE DE REFERENCE NATIONALE	41
2.3 ELABORATION DU CONTENU DU PAN : PORTEE, PRIORITÉS ET ACTIONS	55
2.4 MISE EN ŒUVRE ET REDEVABILITE	69
2.5 MISE À JOUR DU PAN	86
3. UNE APPROCHE DES PAN BASÉE SUR LES DROITS HUMAINS	89
3.1 ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION	89
3.2 PARTICIPATION	89
3.4 REDEVABILITÉ	93
4. TENDANCES ET REFLEXIONS	95
4.1 TENDANCES	95
4.2 RÉFLEXIONS	98
NOTES DE FIN	100

ACRONYMES

Agenda 2030	Agenda 2030 pour le développement durable
EPU	Processus d'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme de l'ONU
ERN	Etude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains
GTNU	Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IDDH	Institut danois des droits humains
INDH	Institution nationale des droits humains
LGBTI +	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable du Programme de développement durable à l'horizon 2030
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PAN	Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits humains
PDNU	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SMART	Spécifique, mesurable, réalisable, pertinent et daté
UE	Union européenne

PRÉFACE



Robert McCorquodale

Membre, Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme

L'idée initiale des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN) a été conçue en 2012 par le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, dont j'ai l'honneur d'être un membre actuel. Dans son rapport de 2014, le groupe de travail a estimé que « [d]ans les plans d'action nationaux, les États dressent le bilan de l'action déjà menée pour mettre en œuvre les Principes directeurs [des Nations Unies] [relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)] et recense les lacunes de l'action publique dans ce domaine ». Il précise également que « [l]'objectif fondamental est de prévenir les atteintes aux droits humains commises par les entreprises et de renforcer la protection des victimes par le biais d'un processus inclusif devant permettre de recenser les besoins et les lacunes et de définir des mesures et des objectifs pratiques et réalisables¹ ». Dans le cadre de son processus de consultations, de recherche et d'analyse, le Groupe de travail a rédigé en 2016 un document d'orientation en 15 étapes sur les PAN.

Plus de 10 ans après l'émergence de l'idée des PAN, des développements significatifs ont eu lieu dans le domaine entreprises et droits humains – dans la législation, les pratiques commerciales et la jurisprudence, par exemple. Les PAN constituent toujours une partie pertinente et importante de l'activité que tous les États peuvent entreprendre pour mettre en œuvre les PDNU. Le bilan dressé par le groupe de travail à l'occasion du 10^{ème} anniversaire des PDNU a mis en évidence le rôle essentiel joué par les PAN pour assurer la cohérence des politiques et établir des références en matière d'entreprises et de droits humains, et comme moyen de renforcer la réglementation dans ce domaine. Le groupe de travail a également noté que « tous les États devraient prendre des mesures pour élaborer des plans d'action nationaux » et que les États qui disposent de PAN devraient les réviser et développer « des approches plus matures² » (« PAN 2.0 »).

Cette édition 2024 du guide de l'Institut danois des droits humains comprend une analyse des PAN passés et présents (qui sont aujourd'hui au nombre d'une cinquantaine) dans diverses régions et offre des orientations sur des thèmes (tels que la perspective de genre, les questions environnementales et le suivi) et des études de cas utiles, ainsi que des considérations pratiques sur la manière de réunir une grande variété de ministères et d'autres acteurs afin d'élaborer un PAN cohérent, puis de le mettre à jour. Il replace également les PAN dans le contexte de l'évolution du domaine entreprises et droits humains en général, ce qui est important puisque les

développements législatifs, les attentes des entreprises et du public, les questions relatives aux droits humains et les situations internationales évoluent au fil du temps et doivent être pris en compte dans le contenu des PAN.

Ce faisant, le guide fournit des exemples de bonnes pratiques et met en lumière les préoccupations suscitées par certains PAN. Parmi elles, on peut citer le fait que l'accès à des voies de recours efficaces pour les victimes des incidences négatives des activités des entreprises sur les droits humains n'est soit pas garanti soit pas réellement mis en œuvre dans un trop grand nombre de PAN. Tous ces éléments du guide sont d'une grande valeur pour les agents gouvernementaux chargés de la rédaction des PAN, ainsi que pour les institutions nationales des droits humains, les entreprises, les organisations de la société civile, les syndicats, les universitaires, les médias et autres - y compris le Groupe de travail - lorsqu'ils dialoguent avec l'État, tant pendant qu'après la publication d'un PAN.

1. INTRODUCTION

1.1 A PROPOS DU GUIDE

Cette édition 2024 du guide sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN) s'appuie sur deux éditions précédentes :

- L'édition 2014 du guide a été développée par l'Institut danois des droits humains (IDDH) et l'International Corporate Accountability Roundtable. Elle a été élaborée à la suite de vastes consultations³.
- L'édition 2017 du guide a été développée par l'IDDH et l'International Corporate Accountability Roundtable. Elle a été élaborée sur la base des commentaires de quatorze praticiens ayant utilisé le guide pour étayer les processus d'élaboration des PAN. Elle reflète en outre les orientations du Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme (GTNU) sur les PAN et s'efforce de s'aligner sur celles-ci et de les compléter⁴.

Ces deux éditions précédentes ont été largement utilisées par diverses parties prenantes, notamment des gouvernements, des institutions nationales des droits humains (INDH), des universités et des organisations de la société civile (OSC), afin d'éclairer leurs travaux sur les PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains. Le guide a également été cité en référence par des organisations intergouvernementales encourageant l'élaboration de PAN, notamment le Conseil de l'Europe⁵ et le GTNU⁶.

Cette édition 2024 regroupe en un seul document l'ensemble des ressources additionnelles élaborées depuis 2017, notamment des conseils et orientations thématiques, des études de cas et des analyses sur les PAN⁷. Elle présente en outre les développements normatifs, législatifs et politiques liés aux PAN, ainsi que les développements nationaux récents dans le but de fournir des exemples concrets et actualisés.

Ce guide offre des exemples concrets de bonnes pratiques et des approches innovantes. Il met également en lumière les défis auxquels sont confrontés ceux qui travaillent avec les PAN, ainsi que les enseignements tirés des réponses apportées à ces défis.

ENCADRÉ 1 : LE SITE WEB DE GLOBALNAPS

Le site web www.globalnaps.org est une ressource en ligne « guichet unique » d'information sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains. Ce site est continuellement mis à jour et fournit des informations sur les processus d'élaboration des PAN dans le monde entier. Il fournit également des informations sur la manière dont chaque PAN publié aborde (ou n'aborde pas) plus de 40 thèmes et secteurs liés aux entreprises et aux droits humains. De plus amples informations sur les PAN, ainsi que les sources d'information fournies dans les exemples de ce guide, sont disponibles sur le site web globalnaps.

ENCADRÉ 2 : L'OUTIL D'ÉTUDE DE RÉFÉRENCE NATIONALE

L'outil d'étude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains a été lancé en 2023 par l'IDDH pour aider les organisations à réaliser une étude de référence sur l'état de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) par un État et à identifier les lacunes juridiques et politiques ainsi que les différents types d'incidences négatives des entreprises sur les droits humains⁸. Il est composé d'un questionnaire en ligne structuré en 10 domaines thématiques afin d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes concernant la mise en œuvre par l'État des piliers I et III des Principes directeurs des Nations Unies. Il est accessible à l'adresse suivante : <https://bhrbaseline.humanrights.dk/fr>.

1.2 OBJECTIFS ET PUBLIC CIBLE

L'objectif global de ce guide est de promouvoir la mise en œuvre des PDNU et d'autres cadres de référence pertinents relatifs aux entreprises et aux droits humains par les États et les entreprises.

Ce guide fournit des conseils et orientations sur la façon de :

- Prévoir un processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN inclusif et participatif ;
- Prendre en compte les questions de genre tout au long du cycle de vie du PAN ;
- Entreprendre une étude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains afin d'identifier les effets négatifs des entreprises sur les droits humains ainsi que les lacunes dans les politiques et pratiques des États et des entreprises dans la mise en œuvre des piliers I, II et III des Principes directeurs des Nations Unies ;
- Veiller à ce qu'un PAN comble les lacunes dans la mise en œuvre des PDNU, en fonction de la gravité des incidences (considérées selon leur échelle, leur portée et leur caractère irrémédiable), par le biais de points d'action et d'indicateurs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et datés (SMART pour son abréviation en anglais ; et
- Etablir des mécanismes de mise en œuvre et des mesures de redevabilité multipartites pour assurer le suivi et établir des rapports sur la mise en œuvre des PAN et pour en évaluer l'efficacité aux niveaux national, régional et international.

Ce guide peut s'avérer particulièrement utile à une multiplicité d'acteurs :

- **Les fonctionnaires gouvernementaux et les représentants élus** peuvent utiliser ce guide pour, par exemple, orienter le processus décisionnel national, y compris aux niveaux local et infranational, pour assurer la cohérence entre le PAN et les autres législations, politiques et plans d'action nationaux régissant le respect des droits humains par les entreprises, pour étayer les efforts de renforcement des capacités à tous les niveaux de gouvernement et pour éclairer les positions prises au sein d'institutions internationales ou dans le cadre de processus d'établissement de normes.
- **Les institutions nationales des droits humains (INDH)** peuvent utiliser ce guide pour réaliser des ERN relatives aux entreprises et aux droits humains, de leur propre chef ou à la demande de leur gouvernement. Ce guide sera également

utile aux INDH animant le processus d'élaboration d'un PAN, notamment par le biais de comités de parties prenantes. Les principes et indicateurs contenus dans ce guide peuvent en outre être utilisés par les INDH pour éclairer les activités de promotion, d'éducation, de soumission de rapports et de suivi des problématiques ayant trait aux PAN et/ou aux entreprises et aux droits humains, conformément à leurs mandats énoncés dans les Principes de Paris de l'ONU⁹ et articulés dans la Déclaration d'Edimbourg¹⁰.

- **Les organisations de la société civile** peuvent utiliser ce guide comme référentiel pour un processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN. Ce guide peut également aider les OSC à entreprendre des ERN pour suivre et évaluer les engagements de l'État et les progrès réalisés dans la mise en œuvre des PDNU, et soutenir ainsi leurs activités de plaidoyer et leur dialogue avec l'État et les entreprises. Elles peuvent également utiliser ce guide pour préparer leurs rapports et soumissions aux organes de suivi nationaux, régionaux, ou internationaux sur des sujets relatifs aux entreprises et aux droits humains.
- **Les individus détenteurs de droits et les communautés/groupes de détenteurs de droits**, y compris ceux qui sont vulnérables, marginalisés et/ou victimes de discriminations, peuvent utiliser ce guide pour comprendre comment ils devraient être associés au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN, et identifier les possibilités de participation pouvant exister en pratique.
- **Les entreprises et les organisations professionnelles** peuvent utiliser ce guide pour s'informer des mesures pouvant être attendues des États dans la mise en œuvre des PDNU et se préparer ainsi à une participation au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN.
- **Les organisations internationales et régionales** peuvent utiliser ce guide lorsqu'elles élaborent des normes et des orientations sur la mise en œuvre des PDNU et des PAN, lorsqu'elles aident les États à élaborer des PAN et lorsqu'elles suivent et évaluent la mise en œuvre des PDNU et/ou des PAN.
- **Les agences de développement multilatérales et bilatérales** peuvent trouver ce guide utile pour analyser le contexte des pays, pour concevoir et suivre des programmes et projets visant à mettre en œuvre les PDNU, et lorsqu'elles financent et soutiennent les processus d'élaboration et de mise en œuvre des PAN.
- **Les médias, les chercheurs et les universitaires** peuvent utiliser ce guide dans le cadre de leurs enquêtes, analyses, recherches et rapports concernant les réponses données par les gouvernements aux PDNU, la responsabilité des entreprises et le développement durable de manière plus générale.

1.3 QUE SONT LES PLANS D'ACTION NATIONAUX ?

Les plans d'action nationaux sont des documents politiques dans lesquels un État définit les priorités et les actions qu'il adoptera pour soutenir la mise en œuvre de ses obligations et engagements internationaux, régionaux et/ou nationaux dans un domaine ou un sujet donné.

Les appels à l'élaboration de PAN pour la mise en œuvre des PDNU ont été inspirés par l'utilisation croissante de plans d'action nationaux visant à soutenir une série d'autres domaines politiques, notamment la traite des êtres humains, le changement climatique, l'efficacité énergétique, les connaissances en matière de santé, la prévention des accidents chez les enfants et la qualité de l'eau. Dans la Déclaration et Programme d'action de Vienne¹¹, adoptés en juin 1993, la Conférence mondiale sur les droits de l'homme recommandait aux États d'envisager l'élaboration d'un plan d'action national pour la promotion et la protection des droits humains¹². De même, les plans d'action nationaux sont de plus en plus utilisés dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda 2030.

Le GTNU a défini un PAN sur les entreprises et les droits humains comme une « stratégie d'action publique évolutive élaborée par un État pour protéger les droits humains contre les incidences négatives des entreprises conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU) ¹³ ».

Les Principes directeurs ont été approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011 et constituent le premier cadre de référence international universellement reconnu sur les entreprises et les droits humains¹⁴. Le cadre à trois piliers des PDNU articule les obligations et responsabilités respectives des États et des entreprises vis-à-vis des droits humains, en réitérant le devoir de l'État de protéger les droits humains, en décrivant la responsabilité des entreprises de les respecter, et en articulant les rôles des États et des entreprises dans la garantie de l'accès à des voies de recours efficaces en cas de préjudices causés aux droits humains par les entreprises.

1.4 Développements internationaux

Depuis leur approbation par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011, les PDNU suscitent un engouement massif et généralisé. De nombreuses organisations régionales et internationales et autres parties prenantes ont depuis lors encouragé et soutenu l'élaboration de PAN visant à mettre en œuvre les PDNU. Voici un résumé des développements internationaux dans ce domaine.

1.4.1 Organisation des Nations Unies (ONU)



En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a créé un groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme (GTNU) et l'a chargé, entre autres, de promouvoir la diffusion et l'application efficaces et globales des Principes directeurs au niveau mondial.¹⁵ Sur la base de ce mandat, le groupe de travail « encourage vivement tous les États à élaborer, promulguer et mettre régulièrement à jour un plan d'action national sur les entreprises et les droits humains dans le cadre de la responsabilité qui leur incombe de diffuser et de mettre en œuvre les Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme¹⁶ ».

En 2014, le GTNU a publié des orientations sur les PAN, mises à jour en novembre 2016, qui fournissent des recommandations sur l'élaboration, la mise en œuvre et la mise à jour des PAN.¹⁷ Ces orientations ont été conçues pour soutenir toutes les parties prenantes participant aux processus des PAN, en reconnaissant qu'il n'existe pas d'approche universelle en la matière. Elles concèdent également que les PAN peuvent être des documents autonomes, ou intégrés à d'autres cadres pertinents. Pour faciliter l'échange d'expériences entre les États, le GTNU a créé un site web répertoriant les États qui ont publié des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains¹⁸.

L'Observation générale n° 24 (2017) du CDESC sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises accueille favorablement les PAN, surtout s'ils fixent des objectifs précis et concrets, attribuent les responsabilités aux différents acteurs, définissent les délais et les moyens nécessaires à leur adoption et tiennent compte des principes des droits humains, notamment la participation effective et concrète, la non-discrimination et l'égalité des sexes, ainsi que des principes de redevabilité (c'est-à-dire la nécessité de rendre compte) et de transparence¹⁹.

En mai 2019, le GTNU a publié un rapport sur les questions de genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme qui constate « la faible prise en compte des questions de genre dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains ». Le rapport recommande que « les États appliquent le cadre et les orientations proposés [dans le rapport] pour élaborer ou réviser toutes les initiatives et mesures visant à mettre en œuvre les Principes directeurs, y compris les plans d'action nationaux sur les droits humains et les entreprises²⁰ ».

En 2021, en coopération avec le GTNU, l'OIT a publié une note d'information soulignant la relation entre les PAN et les normes internationales du travail²¹.

En juin 2021, un rapport du GTNU sur le respect des défenseurs des droits humains a conclu que les États « devraient permettre aux défenseurs des droits humains de jouer un rôle actif dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre de l'action nationale relative aux entreprises et aux droits humains, et veiller à ce que ces plans tiennent compte des problèmes auxquels les défenseurs sont confrontés »²².

En janvier 2022, le HCDH a recommandé aux États membres du G7 de « montrer la voie » en adoptant leurs propres PAN, en les révisant périodiquement et en apportant un soutien technique et financier aux pays partenaires pour les aider à élaborer leur propre PAN²³.

En juin 2022, un rapport du GTNU publié à l'occasion du 10ème anniversaire des PDNU et établissant une feuille de route pour la prochaine décennie, souligne le rôle des PAN pour assurer la cohérence des politiques relatives aux entreprises et aux droits humains, fournir des repères permettant d'évaluer la mise en œuvre des PDNU par les États et servir de tremplin vers une législation contraignante en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains et de l'environnement. Le GTNU note que « tous les États devraient prendre des mesures pour élaborer des plans d'action nationaux »²⁴ et que les États qui disposent de PAN devraient les revoir et élaborer « des approches plus mûres (« PAN 2.0 »)²⁵ ». Voir la section 2.4.6 pour

plus d'informations sur les communications et les recommandations relatives aux PAN adressées à des États individuels par le GTNU, les procédures spéciales de l'ONU et les comités de l'ONU.

En 2024, le HCDH a publié un guide interprétatif sur l'accès aux voies de recours dans les cas d'abus des droits humains liés aux entreprises, qui souligne que les États peuvent élaborer des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains pour contribuer à garantir l'accès à des recours efficaces dans les cas d'atteintes aux droits humains liées aux entreprises²⁶.

1.4.2 Union européenne



En 2011, la Commission européenne a publié une communication invitant tous les États membres de l'UE à élaborer des « plans nationaux de mise en application des Principes directeurs des Nations Unies » avant la fin de 2012²⁷. Cet engagement en faveur des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains au niveau de l'UE a été renforcé en 2012, lorsque le Conseil européen a également appelé tous les États membres de l'UE à élaborer des PAN sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, avec un délai prolongé jusqu'à la fin de 2013²⁸. En juin 2016, le Conseil de l'UE a adopté ses conclusions sur les entreprises et les droits humains, renouvelant cet engagement²⁹.

Le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2020-2024) de la Commission européenne enjoint de « promouvoir et soutenir activement les efforts déployés au niveau mondial pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment en encourageant l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux dans les États membres et les pays partenaires »³⁰. Le Conseil de l'Union européenne s'est engagé à continuer de soutenir l'adoption de plans d'action nationaux dans les États membres et les pays partenaires par le biais de ses conclusions de 2021, 2022, 2023 et 2024 sur les priorités de l'UE dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits humains³¹. L'UE finance une série de projets liés aux entreprises et aux droits humains (voir l'encadré 11 pour plus d'informations).

Le Parlement européen a demandé à la Commission européenne d'intensifier ses efforts en ce qui concerne les PAN dans les pays tiers³². Un rapport publié en février 2017 par la sous-commission des droits de l'homme du Parlement européen sur la mise en œuvre des PDNU a recommandé d'« élaborer des mécanismes d'évaluation entre pairs de plans d'action, destinés à aider et à inspirer les États à se perfectionner en permanence³³ ». Sous la présidence des Pays-Bas en 2016, une réunion d'évaluation entre pairs a été organisée entre les États membres pour discuter des progrès dans ce domaine. Dans la foulée, le gouvernement belge a organisé une réunion d'évaluation entre pairs en mai 2017 et un échange entre pairs en juin 2022 (voir l'encadré 72 pour plus d'informations).

La stratégie de l'UE en matière de responsabilité sociale des entreprises de 2011 contenait un engagement à élaborer un plan de mise en œuvre des PDNU au niveau de l'UE³⁴. Les conclusions du Conseil de l'UE de 2016 appellent « la Commission et le SEAE [Service européen pour l'action extérieure] à promouvoir l'apprentissage par les pairs dans le domaine des entreprises et des droits humains, y compris l'apprentissage par les pairs au niveau transrégional³⁵ ». La Commission européenne s'est en outre engagée à élaborer un plan d'action de l'UE sur le comportement responsable des entreprises en 2016³⁶ et a réitéré son engagement en faveur d'un « cadre global de l'UE pour la mise en œuvre des Principes directeurs afin de renforcer la coordination et la cohérence des actions au niveau de l'UE » dans le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie (2020-2024)³⁷. Toutefois, en juin 2024, aucun plan d'action n'a encore été publié.

En juin 2024, quinze États membres de l'UE avaient publié des PAN sur les entreprises et les droits humains³⁸, bien que seuls quatre États membres aient des PAN actifs actuellement³⁹. Ces dernières années, l'UE et ses États membres ont concentré leurs efforts sur la mise en œuvre d'une législation relative à la divulgation d'informations sur le développement durable et sur l'élaboration d'une législation contraignante en matière de diligence raisonnable dans le domaine des droits humains et de l'environnement⁴⁰. La directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité est entrée en vigueur en juillet 2024 et les États membres se concentreront sur la transposition et l'élaboration de mesures d'accompagnement. Le rôle des PAN vis-à-vis de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains est examiné à la section 4.2⁴¹.

1.4.3 Conseil de l'Europe

En 2011, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a demandé au Comité directeur pour les droits de l'homme d'élaborer de nouvelles normes en matière de responsabilité des entreprises et de droits humains⁴². En avril 2014, le Comité des ministres a adopté une déclaration appelant les États membres à élaborer des PAN⁴³. En mars 2016, le Comité des ministres a adopté une recommandation sur les droits humains et les entreprises appelant les États membres à adopter, pour mettre en œuvre les PDNU, des PAN qui abordent les trois piliers des PDNU, prennent en compte les droits des enfants, accordent une attention particulière aux droits des peuples autochtones, assurent leur publication et leur large diffusion, et partagent les meilleures pratiques concernant l'élaboration et l'examen des plans d'action nationaux dans un système d'information commun⁴⁴. Pour soutenir la mise en œuvre de la Recommandation de 2016, le Conseil de l'Europe a créé en 2019 une plateforme en ligne sur les droits humains et les entreprises où les informations sur les plans d'action nationaux adoptés par les États membres peuvent être partagées⁴⁵. En 2018, le Conseil de l'Europe a publié un Manuel sur les entreprises et les droits humains à l'intention des praticiens qui souligne que « [l]'une des mesures concrètes que les États membres du Conseil de l'Europe devraient prendre pour promouvoir la cohérence des politiques dans le domaine des entreprises et des droits humains, conformément aux PDNU 8 à 10, est d'élaborer un PAN sur les entreprises et les droits humains⁴⁶ ».

La Recommandation de 2016 prévoyait également un processus d'examen de la mise en œuvre de la recommandation au sein du Comité des ministres. En février 2022,

Le Comité directeur pour les droits de l'homme a publié un rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation de 2016 après avoir envoyé des questionnaires aux États membres et aux INDH concernant leur mise en œuvre de la Recommandation, auxquels ont répondu 14 des 47 États membres et 5 INDH.⁴⁷ Le rapport conclut que les 14 États ayant répondu ont élaboré un PAN structuré contenant des informations claires et le Comité directeur s'engage à poursuivre « l'examen de la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 avec un accent thématique sur la mise en œuvre des normes de la Recommandation relatives à la diligence raisonnable et à l'accès à des recours effectifs en particulier dans le domaine de la protection de l'environnement tout en assurant la participation des parties prenantes concernées au processus d'examen »⁴⁸. En juin 2024, seuls quatre États membres disposent de PAN actuellement actifs⁴⁹.

1.4.4 Union africaine



En 2014, l'Union africaine et l'UE ont organisé un séminaire conjoint sur la mise en œuvre des PDNU, au cours duquel les deux organisations ont réitéré leur engagement à promouvoir et à mettre en œuvre ces derniers⁵⁰. En outre, en 2017, l'Union africaine, avec le soutien de l'UE, a élaboré un projet de cadre politique sur les entreprises et les droits humains dans le but d'encourager les États africains à adopter des politiques nationales sur les entreprises et les droits humains, et notamment des PAN⁵¹. En 2023, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a publié une résolution sur les entreprises et les droits humains réitérant la nécessité de « mettre à jour et finaliser » le Cadre d'orientation de l'Union africaine sur les entreprises et les droits de l'homme⁵², bien que cette résolution ne fasse pas référence aux États membres qui élaborent leurs propres PAN.

1.4.5 Association des nations de l'Asie du Sud-Est



En 2014, la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est a entrepris une étude thématique sur la responsabilité sociale des entreprises et les droits humains, qui passe en revue les mesures nationales relatives aux PDNU⁵³. Cinq conférences régionales ont été organisées, en novembre 2016 à Singapour, en juin 2017, juin 2018, août 2022 et juin 2023 à Bangkok, afin de faire progresser la mise en œuvre des PDNU et en particulier des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains dans la région. En outre, deux sessions spéciales ont été organisées pour faire progresser la question des entreprises et des droits humains. La première, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en décembre 2020 à Bangkok, dans le but de fournir une formation aux institutions de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est sur les sujets liés aux entreprises et aux droits humains, notamment sur l'élaboration des PAN, et la seconde en mai 2023, en collaboration avec l'UE, pour discuter du renforcement des politiques locales à la lumière des nouveaux développements en matière d'entreprises et de droits humains, tels que la directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

1.4.6 Organisation des États américains



En juin 2014, l'Assemblée générale de l'Organisation des États américains a adopté une résolution soutenant les Principes directeurs, qui a déclenché une série de mesures visant à les promouvoir et à les mettre en œuvre, dont l'échange d'informations et le partage des meilleures pratiques⁵⁴. Dans une résolution de 2016, l'Organisation des États américains a appelé les États membres à mettre en œuvre les Principes directeurs et a reconnu que « les plans d'action nationaux sur les droits humains et les entreprises constituent un moyen d'appliquer les Principes directeurs »⁵⁵. En mars 2018, la Commission interaméricaine des droits de l'homme a organisé un panel sur l'échange d'expériences en matière d'élaboration de PAN⁵⁶. En novembre 2019, le rapporteur spécial sur les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux de la Commission interaméricaine des droits de l'homme a publié un rapport intitulé « Empresas y Derechos Humanos : Estándares Interamericanos », qui reconnaît les efforts déployés par les États de la région pour élaborer des PAN⁵⁷.

1.4.7 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)



Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont un ensemble de recommandations soutenues par les États et relatives à la conduite responsable des entreprises (CRE), applicables aux entreprises multinationales opérant dans ou à partir des États adhérents. Ces Principes directeurs ont été révisés en 2011 pour inclure un chapitre relatif aux droits humains aligné sur les Principes directeurs de l'ONU. En 2023, une nouvelle révision a souligné le rôle des points de contact nationaux dans le soutien à l'élaboration des PAN⁵⁸.

Les rapports annuels sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (disponibles jusqu'en 2020) détaillent la manière dont les États adhérents ont élaboré des PAN. Ces rapports décrivent également les tables rondes annuelles sur la CRE, organisées par l'OCDE à l'intention des décideurs politiques, au cours desquelles les PAN ont été un thème commun⁵⁹.

En 2022, l'OCDE a reconnu « que les plans d'action nationaux sur la conduite responsable des entreprises et sur les entreprises et les droits humains peuvent constituer un cadre général important pour l'action concrète des pouvoirs publics en faveur de la CRE, élaboré grâce à un processus inclusif d'échanges avec les parties prenantes⁶⁰ ». Voir la section 2.4.7 pour plus d'informations sur les examens des politiques de l'OCDE.

1.5.8 G7/ G20

En 2015, dans la Déclaration des chefs d'État et de gouvernement, les États participants du G7 se sont de fait engagés à élaborer des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains⁶¹. En 2017, le G20 lui a emboîté le pas en acceptant d'« établir au sein de nos pays des cadres stratégiques appropriés, tels que des plans d'action

nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains⁶² ». En 2023, le G7 s'est engagé à « approfondir le dialogue à l'intérieur et à l'extérieur du G7 sur les activités commerciales et les droits humains », sans pour autant faire de référence explicite aux PAN⁶³.

1.5 DÉVELOPPEMENTS NATIONAUX

En juin 2024, 36 États ont adopté un premier PAN, 11 États ont publié un deuxième PAN et d'autres sont en train d'élaborer ou de mettre à jour, ou sont engagés à élaborer ou à mettre à jour, un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains.

ENCADRÉ 3 : ÉTATS DISPOSANT D'UN PAN RELATIF AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

En juin 2024, les États suivants ont adopté un PAN :

1. Allemagne (2016-2020)
2. Argentine (2023-2026)
3. Belgique (2017-ouvert) (2024-2029)
4. Chili (2017-2020) (2022-2025)
5. Colombie (2015-2018) (2020-2022)
6. Corée du Sud* (2018-2022)
7. Danemark (2014-ouvert)
8. Espagne (2017-2020)
9. États-Unis (2016-ouvert) (2024-ouvert)
10. Finlande (2014-2016)
11. France (2017-ouvert)
12. Géorgie* (2018-2020)
13. Indonésie (2023-ouvert)
14. Irlande (2017-2020)
15. Italie (2016-2021) (2021-2026)
16. Japon (2020-2025)
17. Kenya (2020-2025)
18. Lituanie (2015-ouvert)
19. Luxembourg (2018-2019) (2020-2022)
20. Mongolie (2023-2027)
21. Népal (2024-2028)
22. Nigeria (2024-2028)
23. Norvège (2015-ouvert)
24. Ouganda (2021-2026)
25. Pakistan (2021-2026)
26. Pays-Bas (2014-ouvert) (2022-2026)
27. Pérou (2021-2025)
28. Pologne (2017-2020) (2021-2024)
29. République tchèque (2017-2022)
30. Royaume-Uni (2013-ouvert) (2016-ouvert)
31. Slovaquie (2018-ouvert)
32. Suède (2017-ouvert)
33. Suisse (2016-2019) (2020-2023)
34. Taïwan⁶⁴ (2020-2024)
35. Thaïlande (2019-2022) (2023-2027)
36. Vietnam (2023-2027)

* États ayant un chapitre sur les entreprises et les droits humains dans des plans d'action nationaux plus larges.

Pour obtenir des informations actualisées sur l'évolution des PAN, visitez le site web de [globalnaps](#)⁶⁵.

Au moment de la publication initiale de ce guide en 2014, 13 des 28 États membres de l'UE avaient élaboré des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains. En Amérique, la Colombie a adopté un PAN en 2015, suivie par les États-Unis, le Chili, le Pérou et l'Argentine. La Colombie, le Chili et les États-Unis ont par la suite élaboré un deuxième PAN. Le Kenya a publié un PAN en 2019 (officiellement adopté par le cabinet en 2021), suivi par l'Ouganda en 2021. En juin 2024, au moins sept autres États africains sont en train d'élaborer des PAN inauguraux. En Asie, la Thaïlande a adopté un PAN en 2019, suivie par une série d'États, dont le Pakistan, la Mongolie et le Japon.

Les PAN de première génération, adoptés à partir de 2013, arrivent au terme de leur durée de vie ou de leur période d'activité. Certains États ont « mis à jour » ou élaboré des PAN subséquents (par exemple, la Colombie, le Chili, l'Italie, la Suisse et le Royaume-Uni), mais un certain nombre ne l'ont pas fait (par exemple, le Danemark, la Finlande, l'Espagne et la Suède).

1.6 EVOLUTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE ET POLITIQUE INTERNATIONAL DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES ET DES DROITS HUMAINS

Le cadre réglementaire relatif aux entreprises et aux droits humains a considérablement évolué depuis l'adoption des PDNU en 2011.

En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté une résolution visant à créer un groupe de travail intergouvernemental chargé d'étudier les possibilités d'élaborer un **instrument international juridiquement contraignant** pour réglementer, dans le cadre du droit international relatif aux droits humains, les activités des sociétés transnationales⁶⁶. Les négociations sont toujours en cours en juin 2024 et il ne se dégage aucun consensus sur le rôle des PAN dans la mise en œuvre d'un futur instrument.



L'adoption du **Programme de développement durable à l'horizon 2030** (Agenda 2030) en septembre 2015 a reconnu le rôle majeur des entreprises en tant que moteur de la croissance et des infrastructures économiques, indispensables à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), tout en appelant explicitement les entreprises à se conformer aux PDNU⁶⁷. La mise en œuvre des PDNU peut constituer

la contribution la plus importante des entreprises à la réalisation des ODD. Par ailleurs, une entreprise ne peut pas compenser des atteintes aux droits humains par des engagements ou des activités visant à soutenir les ODD ou à promouvoir les droits humains dans un autre domaine⁶⁸. Le Programme d'action d'Addis-Abeba, qui fournit un cadre international pour le financement de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 en alignant les flux financiers et les politiques sur les priorités économiques, sociales et environnementales, fait également référence aux PDNU en tant que cadre clé pour aider à concrétiser cette vision⁶⁹. Le GTNU a appelé les États membres élaborant des plans de mise en œuvre des ODD au niveau national à assurer « la cohérence avec les plans d'action nationaux pour la mise en œuvre des Principes directeurs. À l'inverse, les plans d'action nationaux portant sur les entreprises et les droits humains devraient préciser comment les Principes directeurs seront intégrés dans le contexte de la mise en œuvre des ODD⁷⁰ ».

Un certain nombre de développements ont eu lieu autour de la **diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement**. Au niveau de l'UE, la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité est entrée en vigueur en juillet 2024 et sera transposée dans les 27 États membres dans un délai de deux ans. Cette directive complète plusieurs instruments de l'UE relatifs à la publication d'informations en matière de durabilité et à des instruments sectoriels spécifiques imposant des éléments de diligence raisonnable en matière de droits humains⁷¹. En outre, des lois nationales obligeant les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement sont de plus en plus souvent adoptées⁷². Si de nombreux développements ont lieu au niveau européen, des législations visant à mettre en œuvre les PDNU, notamment des lois contraignantes sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement, sont également élaborées à l'échelon national dans un certain nombre de pays⁷³. En pratique, nombre de ces initiatives législatives ne couvrent toutefois pas l'ensemble des responsabilités des entreprises énoncées dans les PDNU et leur adoption n'est pas un indicateur parfait de la mise en œuvre de ces derniers. Un PAN peut servir à mettre en place des mesures visant à remédier aux lacunes de ces initiatives législatives et à définir des mesures d'accompagnement destinées à soutenir leur mise en œuvre. Le rôle des PAN dans le cadre des lois contraignantes sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement est examiné plus en détail à la section 4.2.

1.7 AVANTAGES, DÉFIS ET CRITIQUES

L'élaboration et la mise en œuvre de PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains présentent toute une série d'avantages et de défis. Les PAN font par ailleurs l'objet de critiques. Ces critiques ne portent pas uniquement sur l'élaboration des PAN et peuvent varier en fonction du contexte national et du point de vue des différents acteurs.

Parmi les **avantages** des PAN, on peut mentionner que ces derniers contribuent à :

- Stimuler le dialogue national, la mobilisation et les progrès dans la mise en œuvre des PDNU, en encourageant et guidant notamment l'élaboration de législations contraignantes en matière de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement ;

- Sensibiliser les parties prenantes aux questions relatives aux entreprises et aux droits humains ainsi qu'aux PDNU, les aider à mieux comprendre ces questions et à renforcer leurs capacités en la matière ;
- Mobiliser des ressources supplémentaires pour promouvoir la mise en œuvre des PDNU dans l'ensemble de la société ;
- Etablir un cadre de référence pour mesurer les progrès futurs en matière d'entreprises et de droits humains ;
- Servir de mécanisme de redevabilité des gouvernements vis-à-vis des parties prenantes ;
- Promouvoir une culture de respect des droits humains et des engagements internationaux ;
- Aider les États à s'acquitter de leurs obligations en matière de soumissions de rapports aux organes régionaux et internationaux de suivi des droits humains et à d'autres organes ;
- Contribuer à la prévention et à la réduction des violations des droits humains liées aux entreprises et améliorer les mesures correctives en cas de violation ;
- Offrir aux parties prenantes la possibilité de se réunir pour engager un dialogue constructif, instaurer la confiance et améliorer la communication entre les parties prenantes sur les questions relatives aux entreprises et aux droits humains ;
- Réduire les conflits sociaux liés aux entreprises ;
- Habilitier les populations et les communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisés, et protéger les défenseurs des droits humains en cas d'incidence des entreprises sur les droits humains ;
- Contribuer à harmoniser les politiques des États portant sur les entreprises et les droits humains et celles portant sur d'autres domaines, et renforcer les synergies entre elles ; et
- Promouvoir un développement durable basé sur les droits humains.

Voici quelques-uns des **défis** à relever :

- Identifier les ressources financières nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un PAN ;
- Assurer la cohérence des calendriers d'élaboration et du contenu respectifs du PAN relatif aux entreprises et aux droits humains et des PAN portant sur d'autres questions, en particulier lorsque le chevauchement des sujets peut prêter à confusion et grever les ressources ;
- Assurer la cohérence et la valeur ajoutée des PAN et des autres initiatives politiques et réglementaires dans le domaine des entreprises et des droits humains, aux niveaux national, régional et mondial ;
- Veiller à ce que toutes les parties prenantes concernées soient informées du PAN ;
- Mettre en œuvre une approche multipartite, notamment en matière de renforcement des capacités, en tenant compte du fait que le niveau initial de compréhension des PAN et des PDNU varie considérablement d'une partie à l'autre ;
- Veiller à ce que le processus d'élaboration d'un PAN soit inclusif et participatif tout en maintenant des délais réalistes et en évitant de laisser les parties prenantes ;
- Fixer un calendrier précis, tout en conservant une certaine souplesse pour répondre aux conclusions de l'ERN, qui peuvent, par exemple, identifier des besoins supplémentaires en matière de recherche et de collecte de données ;

- Veiller à ce que les PAN bénéficient d'un large soutien ainsi que d'une adhésion et d'une participation durables de la part de tous les groupes de parties prenantes, tout en conciliant les attentes de ces dernières ;
- Ne pas exacerber les conflits entre les parties prenantes dans les contextes à haut risque et/ou touchés par des conflits ;
- Veiller à ce que les PAN survivent aux changements de gouvernement et d'administration ;
- Développer des actions SMART en cas de changements législatifs ou judiciaires dans un PAN, en raison de la séparation des pouvoirs entre les branches exécutive, législative et judiciaire du gouvernement ; et
- Assurer l'efficacité des actions du PAN sur la jouissance des droits humains liés aux activités des entreprises, y compris en matière de voies de recours.

Parmi les **critiques** qui peuvent être formulées, on peut citer le fait que :

- Les processus d'élaboration des PAN ne s'appuient pas sur une étude de référence nationale, ne prévoient pas une participation suffisante des parties prenantes et n'abordent pas les problématiques essentielles dans un État (par exemple, la réparation et l'égalité des sexes) ;
- Les PAN sont trop axés sur les mesures existantes, les développements et les engagements internationaux, ainsi que sur les questions relatives aux entreprises et aux droits humains à l'étranger ;
- Les actions sont peu ambitieuses (par exemple, les actions se concentrent principalement sur le renforcement des capacités), ambiguës et vagues ;
- Les mesures du PAN relatives à la redevabilité sont faibles et/ou leur mise en œuvre est jugée insuffisante⁷⁴ ; et
- Les preuves de l'incidence des PAN sur les détenteurs de droits sont limitées ; et qu'il y a de plus en plus d'interrogations et de critiques quant à leur efficacité.
- Mettre en œuvre toutes les étapes décrites dans ce guide peut aider à maximiser les avantages et à surmonter les difficultés.

2. LE CYCLE DE VIE D'UN PAN

Le cycle de vie d'un PAN comprend généralement cinq phases, dont les spécificités peuvent varier.



Le processus d'élaboration du PAN comprend trois étapes de couleur verte.

Le processus d'élaboration d'un PAN est tout aussi important que le PAN lui-même. Un processus d'élaboration bien conçu peut renforcer les capacités et la confiance entre les parties prenantes, identifier les lacunes et les priorités auxquelles le PAN répond et garantir que les mesures et les mécanismes de mise en œuvre et de redevabilité sont élaborés et financés à l'avance. Sauter des étapes clés du processus d'élaboration d'un PAN peut compromettre tous les effets positifs que celui-ci peut avoir.

Conformément à l'approche basée sur les droits humains (telle que décrite au chapitre 3), chaque phase du cycle de vie du PAN doit reposer sur les principes d'égalité et de non-discrimination, de participation, de transparence et de responsabilité.

ENCADRÉ 4 : LISTE DE CONTRÔLE DU PAN

GOVERNANCE, METHODOLOGIE ET RESSOURCES

- S'engager à élaborer un PAN et à en attribuer la responsabilité ;
- Elaborer une structure de gouvernance et une méthodologie/feuille de route ;
- Affecter les ressources appropriées ;
- Assurer la participation des parties prenantes ;
- Renforcer les capacités des entités gouvernementales et des parties prenantes externes concernées ;
- Assurer la transparence et la redevabilité du processus d'élaboration du PAN.

ETUDE NATIONALE DE REFERENCE

- Programmer l'ERN comme la première étape du processus du PAN et établir une structure de gouvernance claire ;
- Identifier un acteur indépendant pour mener à bien l'ERN ;
- Définir la méthodologie et la portée ;
- Recueillir l'avis des parties prenantes ;
- Garantir la transparence et la redevabilité ;
- Mettre à jour l'ERN.

ELABORATION DU CONTENU DU PAN : PORTEE, PRIORITES ET ACTIONS

- Couvrir l'ensemble des PDNU ;
- Couvrir l'ensemble des sphères de compétence de l'État ;
- Prioriser les actions en fonction de la sévérité des incidences ;
- Accorder une attention particulière aux populations et aux communautés de détenteurs de droits touchées, vulnérables et marginalisées ;
- Inclure des points d'action spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et datés (SMART) ;
- Assurer la cohérence avec d'autres cadres pertinents ;
- Définir les mesures et les mécanismes de mise en œuvre et de coordination ;
- Définir les mécanismes et les mesures de redevabilité ;
- Prendre l'engagement de mettre à jour le PAN.

MISE EN ŒUVRE ET REDEVABILITE

- Adopter le PAN ;
- Etablir et constituer des mécanismes de mise en œuvre et de coordination ;
- Diffuser le PAN ;
- Mettre en place des mécanismes et des mesures de redevabilité au niveau national et s'y associer ;
- Mettre en œuvre les actions ;
- Soumettre des rapports et prendre part aux mécanismes et instruments internationaux de redevabilité ;
- Participer à des échanges et à des examens par les pairs.

MISE A JOUR DU PAN

- Planifier la mise à jour avant la fin de la période de mise en œuvre du PAN actuel ;
- Répétez les étapes précédentes.

2.1 GOUVERNANCE, METHODOLOGIE ET RESSOURCES

LISTE DE CONTRÔLE :

- S'engager à élaborer un PAN et à en attribuer la responsabilité ;
- Elaborer une structure de gouvernance et une méthodologie/feuille de route ;
- Affecter les ressources appropriées ;
- Assurer la participation des parties prenantes ;
- Renforcer les capacités des entités gouvernementales et des parties prenantes externes concernées ;
- Assurer la transparence et la redevabilité du processus d'élaboration du PAN.

2.1.1 S'engager à élaborer un PAN et à en attribuer la responsabilité

Une première étape essentielle du processus d'élaboration d'un PAN consiste, pour le gouvernement, à prendre l'**engagement** ferme et à long terme d'élaborer et de mettre en œuvre un PAN. Cet engagement garantira que le gouvernement accorde une priorité adéquate au processus d'élaboration du PAN.

ENCADRÉ 5 : S'ENGAGER FORMELLEMENT DANS UN PAN



Aux États-Unis, le secrétaire d'État a officiellement annoncé un processus de mise à jour du PAN américain sur la conduite responsable des entreprises en juin 2021⁷⁵. Le représentant des États-Unis a réitéré cet engagement lors du 11^{ème} Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme en novembre 2022. Un deuxième PAN a été publié le 25 mars 2024.



Le cabinet ministériel kirghize s'est engagé à élaborer un PAN par la publication d'une note officielle en juin 2022.

Comme pour tout autre processus politique, le processus d'élaboration d'un PAN ne saurait être efficace et redevable sans un leadership clair au sein du gouvernement. La **responsabilité** du processus d'élaboration d'un PAN doit être attribuée sans ambiguïté à une ou plusieurs entités au sein du gouvernement (par exemple, à un ministère, un bureau ou une agence spécifique) et cette attribution de responsabilité doit être communiquée publiquement par le biais d'une annonce officielle ou d'une décision publiée. L'entité responsable doit disposer de la capacité organisationnelle, de l'autorité politique et des ressources nécessaires à l'élaboration d'un PAN, ou s'efforcer de les mettre en place.

ENCADRÉ 6 : ATTRIBUTION DE LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉLABORATION DU PAN

Dans plusieurs États, l'élaboration d'un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains a été menée par le ministère des affaires étrangères en coopération avec d'autres ministères (par exemple en Allemagne, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, aux États-Unis et en Argentine). Cela est souvent dû à la nature du mandat des ministères des affaires étrangères, qui consiste notamment à représenter l'État dans les organes internationaux de défense des droits humains, à assurer la coordination avec d'autres institutions publiques pour garantir la mise en œuvre des engagements internationaux et à rendre compte aux organes de défense des droits humains du respect par l'État de ses obligations dans ce domaine. Malgré ces facteurs, la capacité des ministères des affaires étrangères à mener à bien un processus de PAN robuste est quelque peu limitée dans la mesure où leurs mandats pour intervenir au sein de l'État sont généralement minimales comparativement à des institutions dotées de mandats internes plus forts.

Dans d'autres États, le processus d'élaboration d'un PAN a été mené par le ministère des droits humains (par exemple au Pakistan), du développement durable (par exemple en Belgique), de la justice (par exemple au Kenya), des affaires générales (par exemple en Inde), du travail (par exemple au Népal), de l'économie (par exemple en Finlande), ou par le Bureau du président (par exemple en Colombie).

2.1.2 Elaborer une structure de gouvernance et une méthodologie/feuille de route

Presque tous les ministères, bureaux et agences du gouvernement ont des responsabilités liées à la mise en œuvre des PDNU. Pour être complet et assurer son succès à long terme, un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains doit refléter les contributions des ministères et des bureaux de l'ensemble du gouvernement et bénéficier de leur soutien total. En conséquence, un **mécanisme de coordination** tel qu'un **comité consultatif interministériel ou un comité de pilotage** doit être mandaté/établi pour coordonner le processus d'élaboration du PAN. Les ministères responsables du commerce, de l'économie, de l'énergie, des infrastructures et des entreprises publiques, entre autres, doivent être associés au processus d'élaboration du PAN dès le départ, afin de garantir l'engagement global du gouvernement et la cohérence des politiques. Les ministères responsables de groupes spécifiques de détenteurs de droits (par exemple : femmes, LGBTI+, peuples autochtones, minorités ethniques/religieuses) doivent également y être associés. Les représentants des ministères doivent être désignés dans le cadre d'un processus formel (par exemple une résolution ministérielle) afin de faciliter le processus de prise de décision et la validation finale des engagements dans les domaines correspondants. D'autres structures de gouvernance de l'État, telles que les États fédérés et/ou les collectivités locales, peuvent être invitées à participer au processus. Cela permet de s'assurer que les problématiques et les violations des droits humains, souvent plus graves au niveau local, sont prises en compte dans l'élaboration du PAN et que les actions sont conçues pour être efficaces et applicables, au niveau local, par les acteurs locaux qui les mettront en œuvre. Les ministères et les entités gouvernementales peuvent avoir besoin de renforcer leurs capacités pour pouvoir participer efficacement (voir section 2.1.5).

ENCADRÉ 7 : COORDINATION ENTRE LES INSTITUTIONS DE L'ÉTAT



Aux Pays-Bas, le processus d'élaboration du deuxième PAN (2022-2026) a été mené par le ministère des affaires étrangères avec le soutien d'un groupe de travail interministériel composé des ministères des affaires économiques et de la politique climatique, des infrastructures et de la gestion de l'eau, des finances, de l'intérieur et des relations au sein du royaume, de la justice et de la sécurité, et des affaires sociales et de l'emploi.



En Italie, un groupe de travail sur les entreprises et les droits humains (GLIDU) a été créé par le ministère des affaires étrangères et le Comité interministériel pour les droits humains pour superviser l'élaboration et la mise en œuvre du premier PAN (2016-2021). Le GLIDU a poursuivi ses travaux en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un deuxième PAN (2021-2026).

Un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains doit s'appuyer sur d'autres plans d'action nationaux, portant par exemple sur le développement durable ou sur les droits humains en général, et être coordonné/cohérent avec eux.

Le nombre de parties prenantes concernées par le processus d'élaboration d'un PAN étant souvent assez important, il est conseillé de créer un **groupe de travail multipartite ou un comité consultatif** composé de représentants de toutes les catégories de parties prenantes. Le recours à ces groupes multipartites est un moyen efficace de garantir une approche participative et la représentation des points de vue des parties prenantes. Pour être légitimes, les groupes multipartites doivent comprendre des représentants de la société civile, des syndicats, des entreprises et de l'institution nationale des droits humains (lorsqu'elle existe), et veiller à la parité hommes-femmes. La composition des groupes doit également tenir compte de la présence de populations et de communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisés, ainsi que, le cas échéant, de peuples autochtones et de minorités ethniques dans l'État. Les groupes multipartites doivent favoriser une large représentation tout en conservant une taille gérable et efficace. Le contexte national déterminera les groupes et secteurs à représenter et le processus de sélection des représentants. Les groupes multipartites peuvent contribuer à orienter l'élaboration d'un PAN et les questions de fond à traiter. Veiller à ce qu'un groupe multipartite joue un rôle formel dans le processus d'un PAN peut renforcer la légitimité de ce processus.

Il convient d'examiner très tôt comment **les mécanismes multipartites guidant l'élaboration d'un PAN pourraient être transformés en mécanismes de soutien à la mise en œuvre et de redevabilité du PAN** (voir les sections 2.3 et 2.4 pour plus d'informations). D'autres considérations concernant la participation des parties prenantes sont abordées à la section 2.1.4.

ENCADRÉ 8 : MÉCANISMES DE GOUVERNANCE MULTIPARTITE



Le PAN japonais (2020-2025) a été élaboré grâce à un système à deux niveaux, composé d'un groupe de travail interministériel et d'un comité consultatif multipartite. Le groupe de travail comprenait le secrétariat du cabinet des ministres et plusieurs ministères et agences concernés. Le comité consultatif multipartite était constitué d'OSC, de fédérations industrielles, de représentants de petites et moyennes entreprises, d'organisations de consommateurs, de syndicats, d'universités et d'organisations internationales. Les OSC ont félicité le ministère des affaires étrangères (MAE) pour avoir mené le processus, impliqué d'autres ministères et fait preuve d'ouverture lors des réunions, mais elles ont reproché à d'autres ministères de ne pas intervenir activement au cours des événements auxquels elles ont assisté et au MAE de ne pas faire participer activement les victimes de violations des droits humains liées à l'activité des entreprises⁷⁶.



Le deuxième PAN luxembourgeois (2020-2022) a adopté le modèle d'un groupe de travail unique. Ce groupe était composé de 6 ministères et agences gouvernementales, 4 institutions des droits humains, dont l'INDH (la Commission consultative des Droits de l'Homme), 11 OSC, 3 syndicats, 1 université ainsi que de 8 associations industrielles et grandes entreprises basées au Luxembourg. Le groupe de travail s'est réuni régulièrement toutes les six semaines et a également été chargé d'examiner les progrès réalisés dans la mise en œuvre du premier PAN.



Au Pérou, une approche multipartite a été adoptée pour élaborer le PAN (2021-2025). Douze groupes de travail ont été créés, sous la coordination du ministère de la justice et des droits humains. Un groupe de travail du pouvoir exécutif a été créé pour coordonner les entités gouvernementales dans la préparation du PAN, avec des représentants de plus de 21 ministères et agences gouvernementales. Des OSC, des représentants d'organisations des peuples autochtones, des syndicats et des universitaires ont participé aux groupes de travail. Les décisions prises par ces groupes de travail l'ont été sur la base d'un « consensus raisonnable » plutôt que par vote.



Au Kenya, le ministère de la justice a dirigé le processus d'élaboration du PAN (2020-2025 ; publié en 2019 et officiellement adopté par le Cabinet de la République en 2021). Un comité directeur national a été créé pour assurer la coordination et a été coprésidé par le ministère de la justice et la Kenya National Human Rights Commission (l'INDH du Kenya). Son mandat consistait à définir les orientations stratégiques générales du processus d'élaboration du PAN. Le comité directeur national était composé des membres suivants :

- Bureau des affaires juridiques de l'État et ministère de la justice ;
- Commission nationale des droits humains du Kenya (Kenya National Commission on Human Rights - KNCHR) ;
- Commission nationale sur le genre et l'égalité (National Gender and Equality Commission - NGEC) ;
- Ministère du travail et de la protection sociale ;
- Ministère de l'énergie et des produits pétroliers ;
- Organisation centrale des syndicats (Central Organisation of Trade Unions – COTU) ;
- Commission des droits humains du Kenya (Kenya Human Rights Commission – KHRC) ;
- Fédération des employeurs du Kenya (Federation of Kenya Employers - FKE) ;
- Alliance du secteur privé du Kenya (Kenya Private Sector Alliance – KEPSA) ;
- Réseau du Pacte mondial au Kenya ;
- Conseil des gouverneurs ;
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ; et
- Institute for Human Rights and Business (ils se sont retirés du comité directeur national au cours du processus d'élaboration du PAN).

Le comité directeur national était soutenu par un secrétariat permanent hébergé par la KNCHR, qui a mené les activités quotidiennes du PAN, telles que la rédaction des documents clés, la tenue des registres et l'organisation des réunions. Des groupes de travail thématiques ont également travaillé sur des documents d'information pour étayer le PAN. En adoptant une approche essentiellement consensuelle de la prise de décision, le comité directeur s'est efforcé de garantir à toutes les parties prenantes un environnement fiable pour élaborer le PAN.

Voir l'encadré 44 sur les engagements des PAN à mettre en place des mécanismes et des mesures de mise en œuvre multipartites et l'encadré 55 présentant des exemples de ces mécanismes dans la pratique.

L'élaboration d'un PAN nécessite la mise au point de cadres, la réalisation d'études, la collecte d'informations et l'engagement des parties prenantes. Une **méthodologie/feuille de route** réaliste, **assortie d'un calendrier précis**, doit être rendue publique afin de garantir la transparence, la redevabilité et une participation efficace. Un processus clair, suscitant l'adhésion de toutes les parties prenantes, peut contribuer à garantir que le processus d'élaboration d'un PAN résiste mieux aux changements pouvant survenir au cours du processus (tels que des changements dans l'environnement politique et/ou dans le personnel d'encadrement).

La méthodologie et/ou la feuille de route doivent couvrir l'ensemble du processus d'élaboration du PAN, y compris la phase d'étude de référence nationale (voir section 2.2), afin d'éviter les répétitions inutiles, les retards et la lassitude des parties prenantes (voir section 2.1.4).

ENCADRÉ 9 : ELABORATION D'UNE MÉTHODOLOGIE, D'UNE FEUILLE DE ROUTE ET D'UN CALENDRIER⁷⁷



Au Pérou, une méthodologie globale a été élaborée dès le départ pour couvrir l'ensemble du processus d'élaboration du PAN, y compris l'étude de référence nationale. Le processus d'élaboration du PAN a consisté à :

1. Solliciter les parties prenantes intéressées, former les parties prenantes et élaborer une méthodologie (de janvier à août 2019) ;
2. Etablir, sur la base d'une concertation entre les parties, les diagnostics et le référentiel (de septembre 2019 à mars 2021) ;
3. Définir les actions, les indicateurs et les objectifs (de janvier à juin 2021) ;
4. Approuver et publier le PAN (juin 2021).



Aux Pays-Bas, le processus d'élaboration du deuxième PAN s'est déroulé en trois phases :

- Phase 1 : Préparatifs et collecte d'idées ;
- Phase 2 : Analyse et élaboration du PAN ;
- Phase 3 : Décision sur le PAN.

Le site officiel du gouvernement contient un calendrier détaillant les phases, les étapes clés, les dates de l'activité et une description de ce que chaque étape impliquait. Le site web contient également des informations de contact et des liens pertinents vers d'autres initiatives du gouvernement néerlandais dans le domaine des entreprises et des droits humains⁷⁸.



En Argentine, le ministère des affaires étrangères a, en novembre 2021, organisé deux réunions avec des agences gouvernementales et des parties prenantes de la société civile, des syndicats, des entreprises et des universités afin d'élaborer une feuille de route pour le PAN. La feuille de route, accompagnée d'un ordre du jour, a ensuite été publiée sur le site web du ministère. Elle contenait une description détaillée des quatre étapes de l'élaboration du PAN (développement d'une ERN, renforcement des capacités des principales parties prenantes, rédaction et approbation du PAN, et publication du PAN). La feuille de route énonçait également les thèmes prioritaires à aborder dans le PAN, ainsi que le processus d'identification de ces thèmes et leur validation par des parties prenantes externes.

Les entreprises peuvent avoir un effet sur un large éventail de droits humains et de détenteurs de droits. Une **méthodologie** doit être adoptée pour garantir que le PAN tienne compte des progrès réalisés dans d'autres domaines des droits humains et qu'il ne soit pas élaboré en vase clos. En pratique, cela nécessite que le représentant de l'instance de coordination veille à une collaboration permanente entre les ministères, les entités clés et le groupe de travail ou comité consultatif multipartite, ainsi qu'en leur propre sein.

ENCADRÉ 10 : ADOPTER UNE MÉTHODOLOGIE



Au Pérou, la méthodologie comprenait un mandat explicite pour incorporer les perspectives de genre, de handicap et d'âge, ainsi que des approches en matière d'interculturalité, de territorialité, de gérontologie, de parcours de vie, d'équité intergénérationnelle et d'intersectionnalité.



En Argentine, la feuille de route du PAN précise que le PAN sera élaboré selon des approches prioritaires intersectionnelles, différentielles et fédérales.

2.1.3 Affecter des ressources appropriées

Les États doivent allouer des **ressources humaines et financières** adéquates aux acteurs chargés d'élaborer le PAN, et notamment d'élaborer et de mener à bien une ERN. Le manque de ressources étant l'une des principales causes de retard dans les processus d'élaboration des PAN, il est primordial de mobiliser les ressources adéquates. Des moyens doivent être alloués à la participation des parties prenantes et au renforcement des capacités (voir section 2.1.5). Il convient de réfléchir dès le départ à la manière de garantir la disponibilité des ressources nécessaires à la mise en œuvre du PAN et d'assurer la redevabilité, notamment à travers le suivi des progrès accomplis.

Les organisations internationales et les donateurs peuvent constituer une solution alternative pour financer l'élaboration d'un PAN. Toutefois, ces financements couvrent rarement la totalité des coûts d'élaboration d'un PAN et ne sont souvent disponibles que pour des activités spécifiques et ciblées.

ENCADRÉ 11 : RECHERCHE DE FINANCEMENTS POUR UN PAN ET SOUTIEN DES DONATEURS



Au Kenya, le processus d'élaboration du PAN entrepris par le comité directeur national a fait appel au financement des donateurs. Le processus a été subventionné par le Danemark, la Norvège et la Suède au titre de la coopération au développement. En l'absence de financement central, l'éventail des activités initialement prévues, telles que les consultations régionales et le financement de projets thématiques, a dû être revu à la baisse et des retards se sont produits.



Au Pérou, la décision de diviser l'ERN en 23 études thématiques a fourni un cadre clair pour l'allocation du budget de l'État et le soutien financé par les donateurs (22 études ont été publiées, 2 d'entre elles ayant fusionné). Les thèmes ont été sélectionnés sur la base des recommandations du GTNU lors de sa visite officielle au Pérou en 2017. Le PAN contient un aperçu des études respectives et du donateur/partenaire responsable du financement de chacune d'entre elles. Dans 7 études, le financement a été entièrement assuré par l'entité qui les a menées, dont 5 ont été entreprises par le ministère de la justice et des droits humains, 1 par l'OCDE et 1 par le HCDH.



En Argentine, l'évaluation technique et le financement de l'élaboration d'une étude technique qui a servi de contribution à l'ERN menée par l'INDH (Defensoria del Pueblo) ont été assurés par la coopération internationale et une alliance inter-agences des Nations Unies.

Dans certains États, la société civile et/ou l'INDH ont financé, par leurs propres ressources et avec l'aide de donateurs externes, certaines activités spécifiques liées au processus des PAN, principalement l'élaboration d'une ERN et l'organisation de consultations des parties prenantes. En Zambie et en Thaïlande, des OSC et/ou INDH ont conçu des ERN qui ont servi d'outils de plaidoyer et ont par la suite été incorporées dans les processus d'élaboration des PAN soutenus par l'État. En Zambie, l'INDH a mené une ERN en 2016, suivie d'une analyse complémentaire du deuxième pilier des PDNU en 2021.

La Commission européenne, par le biais de son plan d'action 2020-2024 en faveur des droits de l'homme et de la démocratie, s'est engagée à promouvoir les PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains dans les pays partenaires. A titre d'exemple, entre 2019 et 2022, l'Initiative européenne pour la démocratie et les droits de l'homme a financé le projet « Workers Watch : Community-Based Response in Advancing Human Rights and Corporate Ethical Practice in Mindanao », dans le but d'élaborer un PAN aux Philippines.

Le HCDH, l'OCDE et l'OIT, en collaboration avec le GTNU, ont mis en œuvre un projet conjoint, financé par l'UE, sur la conduite responsable des entreprises en Amérique latine et dans les Caraïbes (RBCLAC) entre 2019-2024. Ce projet visait notamment à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de PAN en Amérique latine et dans les Caraïbes⁷⁹. Une deuxième phase de ce projet se déroulera de mi-2024 à mi-2028. L'un des trois principaux volets du projet RBCLAC consiste à améliorer les cadres réglementaires et législatifs, ainsi que la cohérence des politiques relatives aux entreprises et aux droits humains et à la conduite responsable des entreprises, en mettant fortement l'accent sur la promotion des PAN dans la région.

Le PNUD, soutenu par la Suède, le Japon et l'UE, a conçu un projet pluriannuel B+HR (Entreprises et Droits de l'homme) visant à promouvoir les PDNU, en soutenant, entre autres, l'élaboration de PAN et d'autres instruments relatifs aux entreprises et aux droits humains dans les pays du Sud⁸⁰.

2.1.4 Assurer la participation des parties prenantes

La participation des parties prenantes est un élément essentiel du processus d'élaboration du PAN, car elle

- Est un élément fondamental de l'approche basée sur les droits humains (telle que décrite au point 3.2), qui lui confère une légitimité ;
- Fournit des informations actualisées sur l'effet réel des activités des entreprises sur les droits humains, afin de garantir que le PAN réponde aux réalités et aux besoins locaux ;
- Permet que les détenteurs de droits concernés par les incidences sur les droits humains participent à la conception de réponses efficaces et réalistes ;
- Permet que les responsables de la mise en œuvre des actions participent à la

- conception des actions et comprennent ce qui est attendu/exigé d'eux ;
- Suscite l'adhésion et l'appropriation des parties prenantes, ce qui peut aider le processus d'élaboration (et de mise en œuvre) du PAN à survivre aux changements politiques ; et
- Permet d'assurer qu'un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains contribue à l'objectif plus général de susciter un large soutien des acteurs publics, privés et de la société civile en faveur d'un développement durable et respectueux des droits humains dans le pays.



ENCADRÉ 12 : LIGNES DIRECTRICES DU HCDH À L'INTENTION DES ÉTATS SUR LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DU DROIT DE PARTICIPER AUX AFFAIRES PUBLIQUES

Les lignes directrices font référence à un certain nombre de principes de base qui devraient guider la mise en œuvre effective du droit de participer aux affaires publiques et, partant, la participation significative des parties prenantes à l'élaboration d'un PAN⁸¹.

Toutes les parties prenantes doivent avoir la possibilité de participer de manière significative et effective au processus d'élaboration d'un PAN et à sa mise en œuvre. De nombreuses parties prenantes nationales peuvent être connues des ministères compétents, mais d'autres peuvent ne pas l'être. Il est donc conseillé à un État de procéder à un **inventaire des parties prenantes** à un stade précoce du processus d'élaboration du PAN. Cet inventaire doit viser à assurer une représentation égale des hommes et des femmes dans l'élaboration du PAN. Les catégories de parties prenantes suivantes doivent être prises en compte :

- Le gouvernement exécutif, y compris tous les ministères, agences, bureaux et entreprises publiques concernés, ainsi que la police et les autres organismes chargés de l'application de la loi ;
- Les tribunaux judiciaires et administratifs, les mécanismes alternatifs de résolution des conflits et les acteurs de la justice informelle ;
- Le Parlement, y compris les commissions compétentes ;
- Les entreprises, y compris les grands secteurs industriels, les associations d'entreprises, les petites et moyennes entreprises, les travailleurs indépendants, les entrepreneurs individuels, les coopératives, les organisations à but non lucratif et les acteurs du secteur informel ;
- Les syndicats et autres associations représentatives des travailleurs ;
- Les peuples autochtones et, le cas échéant, leurs organes ou associations représentatifs⁸² ;
- Les représentants des populations et communautés de détenteurs de droits affectés, vulnérables et marginalisés (par exemple, les personnes handicapées, les personnes LGBTI+ et les travailleurs migrants) et les défenseurs des droits humains, à l'intérieur et à l'extérieur de la juridiction territoriale de l'État, potentiellement affectés par la conduite des entreprises implantées dans le pays ;

- Les INDH, les institutions de médiation, les organismes statutaires de promotion de l'égalité et les autres mécanismes nationaux de redevabilité dotés d'un mandat dans le domaine des droits humains ;
- Les OSC dont le mandat porte sur des questions pertinentes ;
- Les médias, y compris les sources d'informations générales et spécialisées ;
- Le monde universitaire, y compris les instituts de recherche, les experts individuels et les établissements d'enseignement concernés, tels que les écoles de commerce ; et
- Les acteurs internationaux et régionaux, y compris les agences des Nations Unies et les équipes nationales concernées, les organismes régionaux de défense des droits humains et les banques de développement.

ENCADRÉ 13 : RÉALISER UN INVENTAIRE COMPLET DES PARTIES PRENANTES



Au Kenya, un premier inventaire des détenteurs de droits et des autres parties prenantes devant participer au processus du PAN a été réalisé sur la base du Guide pays 2017 sur les droits humains et les entreprises pour le Kenya⁸³. Une analyse de l'effet des entreprises sur les droits humains au Kenya a permis d'identifier les groupes de détenteurs de droits suivants comme étant vulnérables aux incidences des entreprises sur les droits humains et de les classer par ordre de priorité afin de s'assurer qu'ils soient inclus :

- Les femmes ;
- Les personnes en situation de handicap ;
- Les personnes vivant avec le VIH/sida ;
- Les personnes vivant avec l'albinisme ;
- Les minorités sexuelles ;
- Les minorités religieuses ;
- Les travailleurs migrants ;
- Les peuples autochtones.

La **diversité géographique** doit être prise en compte afin d'assurer la participation des parties prenantes. Alors que les ministères et/ou les organisations qui élaborent le PAN sont souvent localisés dans la capitale ou dans une grande ville, les activités commerciales ont fréquemment des effets sur les populations vivant dans des zones rurales ou isolées. Il est donc important d'identifier les parties prenantes locales et de dialoguer avec elles dans le cadre d'activités régionales afin de s'assurer que les questions et les risques spécifiques à la région du PAN sont pris en compte.

ENCADRÉ 14 : ASSURER LA DIVERSITÉ GÉOGRAPHIQUE DANS LA PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES



Au Pakistan, l'élaboration du PAN (2021-2026) a donné lieu à des consultations multipartites au cours de l'ERN et après la publication d'une version préliminaire du PAN. Les consultations concernant l'ERN ont eu lieu à Islamabad, Qetta, Peshawar, Karachi, Lahore, Sialkot, Faisalabad et Gilgit-Baltistan, puis à Qetta, Karachi et Peshawar pour le projet de PAN. En mars 2021, le projet de PAN a également été adressé pour commentaires à divers ministères fédéraux et départements provinciaux, ainsi qu'à l'INDH (National Commission for Human Rights) et à d'autres parties prenantes.



Au Kenya, 9 consultations de trois jours avec les principaux détenteurs de droits et d'autres parties prenantes ont été organisées au début du processus d'élaboration du PAN (jusqu'en septembre 2017) dans les lieux illustrés sur la carte.



L'inventaire des participants au niveau régional a été effectué par le gouvernement, les organisations du secteur privé, les OSC et les syndicats. Les participants aux consultations régionales étaient les suivants :

- Les membres du public - y compris les femmes, les groupes de jeunes et les dirigeants coutumiers et religieux, ainsi que certains groupes d'intérêt ;
- Les fonctionnaires du gouvernement ;
- Les OSC locales ; et
- Les entreprises locales.

Les peuples autochtones ont été consultés séparément.



Au Pérou, entre mars 2019 et mai 2021, 18 consultations régionales in situ et 5 consultations régionales virtuelles ont été organisées dans le but d'informer les parties prenantes régionales sur le processus, de promouvoir la coordination avec leurs organisations nationales et de recueillir leurs contributions, en mettant l'accent sur les groupes directement liés aux activités des entreprises. Ces consultations ont été complétées par 6 débats nationaux in situ (à Lima) et 6 débats nationaux virtuels portant sur des détenteurs de droits spécifiques et sur des sujets liés aux droits humains.



En Argentine, en mars 2023, une réunion virtuelle a été organisée avec les gouvernements infranationaux pour les tenir informés du processus d'élaboration du PAN et discuter de leur participation active à la phase de mise en œuvre. L'événement a été organisé conjointement par l'INDH argentine, le HCDH, Sustentia et l'Alliance des territoires responsables Amérique latine - Europe. Une invitation a été envoyée à toutes les provinces par l'intermédiaire du Conseil fédéral des droits humains et du sous-secrétariat aux affaires nationales du ministère des affaires étrangères, afin de maximiser la participation. Des représentants des gouvernements des provinces de Buenos Aires, Chaco, Chubut, Corrientes, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Salta, San Juan, Santa Fe, Tucumán et de la ville autonome de Buenos Aires y ont participé.

La participation des parties prenantes doit être envisagée tout au long du processus d'élaboration du PAN, en particulier aux étapes charnières du projet. Elle constitue un élément clé de l'ERN (voir chapitre 2), mais elle doit également être prise en compte aux stades ultérieurs (par exemple, lors de l'élaboration d'actions spécifiques ou de la réception d'un retour d'information sur un projet de PAN). Tout point d'action d'un PAN visant une communauté, un groupe de détenteurs de droits, un ministère, une agence ou un type d'entreprise spécifique (comme les PME) doit, au minimum, impliquer la consultation de ces acteurs sur la teneur de l'action envisagée. Dès le départ, il convient de réfléchir à la manière dont les mécanismes de soutien à la participation des parties prenantes au processus d'élaboration d'un PAN pourraient être transformés en structures et mécanismes de soutien à la participation des parties prenantes à la mise en œuvre, à la coordination et à la démarche de redevabilité du PAN (voir sections 2.3 et 2.4).

ENCADRÉ 15 : PARTICIPATION DES PARTIES PRENANTES TOUT AU LONG DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PAN



Au Pérou, une méthodologie globale a été élaborée pour guider le processus d'élaboration du PAN. Elle a fait l'objet d'une consultation des parties prenantes et plus de 250 contributions ont été reçues. La méthodologie stipule que « tant l'ERN que le PAN lui-même comprendront des contributions équilibrées des acteurs » et « seront entrepris dans le cadre d'une concertation large, participative, consensuelle et décentralisée des organes de l'État, des entreprises, des universités, des travailleurs, de la société civile et des peuples autochtones ». Au total, au cours du processus d'élaboration du PAN, 426 réunions de travail et consultations avec plus de 100 parties prenantes ont été facilitées par 12 groupes de travail thématiques.

Les PDNU reconnaissent que « les États d'origine peuvent aussi avoir de très bonnes raisons, politiquement, d'énoncer clairement qu'ils attendent des entreprises qu'elles respectent les droits humains à l'étranger, en particulier si un État est lui-même partie prenante à ces entreprises ou leur apporte son soutien⁸⁴ ». Par conséquent, les États

d'origine d'entreprises ayant une incidence significative sur les droits humains en dehors de leur juridiction doivent réfléchir à la manière dont ils peuvent inviter les **parties prenantes concernées à l'étranger** à participer au processus d'élaboration d'un PAN.

ENCADRÉ 16 : PARTIES PRENANTES ÉTRANGÈRES



Aux Pays-Bas, les ambassades néerlandaises ont consulté les OSC d'Afrique et d'Asie afin d'évaluer les effets transfrontaliers potentiels et les actions proposées pour le deuxième PAN (2022-2026).

Il est important d'**encourager et/ou de soutenir les parties prenantes** afin de stimuler leur participation au processus d'élaboration d'un PAN. Cela peut se faire par le biais de plateformes, de groupes de travail et du renforcement des capacités.

ENCADRÉ 17 : PARTICIPATION COORDONNÉE DES OSC



Au Pérou, vingt-cinq OSC, douze groupes de peuples autochtones et quatre syndicats ont créé une plateforme autoorganisée d'OSC sur les entreprises et les droits humains afin d'assurer leur participation collective tout au long du processus d'élaboration du PAN. Les OSC ont également créé une « mini-plateforme » sur le genre pour renforcer la participation des femmes au processus du PAN, recueillir les témoignages des femmes sur les questions relatives aux entreprises et aux droits humains et faciliter la coopération avec les dirigeantes d'organisations sociales.

Les détenteurs de droits issus des peuples et communautés vulnérables et marginalisés, les peuples autochtones, les défenseurs des droits humains, les femmes, les journalistes, les groupes minoritaires et les membres de la société civile disposent souvent d'informations et d'expériences pertinentes à offrir au processus d'un PAN (voir l'encadré 75 pour plus d'informations sur les groupes de détenteurs de droits qui peuvent nécessiter une attention accrue). Pourtant, ces parties prenantes peuvent être réticentes ou empêchées de participer en raison de facteurs tels que le manque de ressources et de capacités, la surveillance gouvernementale, l'intimidation, la peur des représailles, les hiérarchies sociales, la stigmatisation ou les tabous, qui les empêchent de bénéficier d'un accès égal à la sphère publique et de communiquer efficacement leurs opinions dans le cadre du dialogue public.

Conformément au devoir de protection de l'État, il incombe à ce dernier de garantir la **participation effective des détenteurs de droits issus des populations et communautés vulnérables et marginalisées. Les mesures visant à faciliter leur participation peuvent inclure :**

- La possibilité de soumettre des propositions confidentielles ou anonymes ;
- La prise en charge de leurs frais de déplacement et autres frais de participation à la consultation ;

- La traduction des documents et l'interprétation des procédures dans les langues minoritaires ;
- La protection contre les représailles découlant de leur participation, notamment contre les menaces, l'intimidation, la criminalisation ou les agressions physiques⁸⁵ ;
- L'organisation d'événements de dialogue au niveau local ou avec des parties prenantes spécifiques, tels que des événements avec séparation des sexes ;
- La sensibilisation des détenteurs de droits spécifiques issus des groupes et communautés concernés ; et
- Le cas échéant, des efforts particuliers déployés pour équilibrer les rapports de force entre les différents groupes de parties prenantes.

Des exemples des types de défis auxquels sont confrontés certains détenteurs de droits et de la manière dont les États peuvent faciliter leur participation au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN sont présentés en section 3.5.

Les attentes des parties prenantes doivent correspondre aux réalisations potentielles d'un PAN. L'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN peuvent s'avérer difficiles et un PAN n'est en soi pas un remède miracle qui résoudra en un tournemain tous les problèmes de droits humains liés aux entreprises dans un État. En outre, un PAN est un processus mené par l'exécutif/le gouvernement débouchant sur une série d'actions à mener par l'exécutif/le gouvernement qui n'ont pas caractère contraignant pour le pouvoir législatif ou judiciaire.

Les parties prenantes peuvent investir beaucoup de temps et de ressources dans un processus PAN. Lorsque leurs attentes ne sont pas satisfaites, que leur participation n'est pas ressentie comme significative, que les processus connaissent des retards importants et de longues périodes d'inactivité et/ou qu'il y a un manque de transparence et de redevabilité, une **lassitude peut se manifester chez les parties prenantes**. Celle-ci peut amener les principales parties prenantes à se désengager des processus de PAN ou à protester activement contre un PAN.

ENCADRÉ 18 : LE DÉSENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE



Au Mexique, un processus d'élaboration d'un PAN a été entrepris entre 2015 et 2018. Peu après la publication du deuxième projet de PAN en juillet 2017, le groupe focal de la société civile a décidé de quitter officiellement le groupe de travail multipartite et le processus d'élaboration du PAN, invoquant des inquiétudes quant au manque d'alignement du projet sur les recommandations formulées par la société civile⁸⁶. Le processus 2015-2018 d'élaboration d'un PAN n'a finalement pas abouti ; un nouveau processus d'élaboration d'un PAN a débuté en 2022 et est toujours en cours.



En Thaïlande, l'OSC ayant mené l'ERN servant de base au premier PAN a lancé une campagne pour #StopNAPping basée sur des expériences négatives perçues en novembre 2022⁸⁷.



En mai 2023, l'Initiative luxembourgeoise pour le devoir de vigilance, composée de 17 organisations de la société civile, qui était membre du groupe de travail sur les entreprises et les droits humains depuis sa création en 2019 et avait participé à l'élaboration de deux PAN ainsi qu'à la mise en œuvre de certaines actions grâce à ses analyses et propositions, s'est retirée du groupe de travail en raison d'un manque de transparence perçu et du non-respect des engagements pris dans le deuxième PAN⁸⁸.

Toutes les parties prenantes, y compris les **voix critiques**, doivent être incluses dans le processus d'élaboration d'un PAN. Cela en garantit la légitimité et, même lorsqu'il n'est pas possible de parvenir à un accord, permet d'assurer qu'un large éventail d'informations alimente à la fois le processus d'élaboration et le contenu d'un PAN.

Voir la section 3.2 pour plus d'informations sur la participation dans le cadre d'une approche basée sur les droits humains et sur le dialogue avec des groupes spécifiques de détenteurs de droits.

2.1.5 Renforcer les capacités des entités gouvernementales et des parties prenantes externes concernées

Pour garantir l'efficacité du processus d'élaboration d'un PAN, les parties prenantes doivent avoir une même compréhension des PDNU, y compris des rôles et des responsabilités respectifs des acteurs. Dans de nombreux contextes nationaux, les PDNU, et plus largement les questions relatives aux entreprises et aux droits humains, seront nouvelles pour certaines parties prenantes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement. Lorsque c'est le cas, les parties prenantes peuvent avoir besoin d'informations ou de mesures de renforcement des capacités, telles que des ateliers de formation sur les PDNU, pour pouvoir participer efficacement au dialogue et contribuer de manière significative à la formulation d'un PAN⁸⁹.

ENCADRÉ 19 : RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PARTIES PRENANTES



Au Ghana, un atelier de formation a été organisé pour les membres du comité directeur chargé d'élaborer le PAN. Cet atelier a été organisé par le procureur général, le ministère de la justice et l'INDH (Commission on Human Rights and Administrative Justice), avec le soutien du PNUD.



En Équateur, le ministère des relations extérieures et de la mobilité humaine a, dans le cadre du processus (en cours) d'élaboration d'un premier PAN, dispensé une formation sur les entreprises et les droits humains à 250 fonctionnaires. Cette formation était la première mesure prise par l'Équateur après qu'il se fut engagé à élaborer un PAN en 2020.



Au Kenya, des séances de sensibilisation et de renforcement des capacités sur les PDNU et autres normes pertinentes en matière de droits humains ont été organisées préalablement à la partie substantielle des consultations des parties prenantes, afin de garantir leur participation effective. Les neuf consultations régionales (voir l'encadré 14 pour plus d'informations) comprenaient une session initiale de sensibilisation aux PDNU et autres cadres relatifs aux droits humains. La conception des consultations, avec une session initiale de renforcement des capacités, a été considérée comme un enseignement positif tiré du processus du PAN au Kenya⁹⁰.



En Argentine, l'INDH a mis au point un stage de formation en ligne pour renforcer les connaissances sur la conduite responsable des entreprises et participer au processus d'élaboration du PAN. Ce stage s'adressait principalement aux acteurs publics, mais il a été conçu pour être utile et accessible à toutes les parties prenantes.

2.1.6 Garantir la transparence et la responsabilité dans l'élaboration du PAN

Afin de garantir la légitimité du processus d'élaboration d'un PAN et de s'inscrire dans une approche basée sur les droits humains (comme indiqué au chapitre 3), il est essentiel d'assurer la transparence à toutes les étapes du processus, notamment lors du lancement, de la consultation, de la période d'élaboration, de la finalisation et de la publication du plan.

Au début du processus d'élaboration d'un PAN, un **plan de communication/consultation et un calendrier** doivent être élaborés et mis à jour tout au long du processus. Des informations concernant les événements et des documents décrivant le cadre de gouvernance, la méthodologie et le calendrier doivent être publiés et diffusés par le biais de sources et de canaux médiatiques appropriés, afin de permettre à toutes les parties prenantes, tant gouvernementales qu'externes, de planifier et de gérer leur participation. D'autres documents clés élaborés au cours du processus doivent être publiés et diffusés afin que toutes les parties prenantes en soient dûment informées. Il peut s'agir notamment des comptes rendus des réunions de dialogue, des ateliers et des consultations, ainsi que des contributions écrites des parties prenantes au processus. Les délais de soumission et de retour d'information doivent être réalistes, compte tenu des ressources et des capacités de toutes les parties prenantes. Les États doivent également veiller à ne pas divulguer d'informations sensibles qui pourraient mettre en danger les parties prenantes participant au processus.

Pour garantir un accès effectif à l'information et faire en sorte que les personnes concernées sachent et comprennent comment sont prises les décisions majeures qui affectent leurs droits, certains groupes de parties prenantes peuvent nécessiter une attention accrue, comme les personnes et communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisées (par exemple, les personnes handicapées, les personnes LGBTI+ et les travailleurs migrants), les défenseurs des droits humains, ainsi que les petites et moyennes entreprises. Des **efforts de diffusion proactifs et ciblés** doivent être entrepris pour garantir que ces parties prenantes soient correctement informées, avec un préavis suffisant, des étapes et événements clés du processus du PAN, des opportunités de participation telles que les réunions de dialogue, les ateliers, les événements de consultation ainsi que des délais impartis pour soumettre leurs commentaires, et qu'elles reçoivent les comptes rendus de ces événements.

Les États doivent envisager de recourir à des **stratégies de sensibilisation différenciées** pour s'assurer que les informations sont accessibles et disponibles dans des langues et des formats adaptés aux besoins et aux niveaux d'alphabétisation de tous. Pour ce faire, ils peuvent notamment proposer les documents clés traduits dans les langues locales et/ou autochtones et veiller à ce qu'ils soient également disponibles dans une langue compréhensible. Il convient de tenir compte des obstacles supplémentaires auxquels sont confrontées certaines parties prenantes (par exemple, en raison de leur taux d'alphabétisation et de leur accès aux services publics et à l'information).

En outre, il est essentiel que les États s'efforcent de **publier une version préliminaire du PAN et d'organiser des consultations** à ce sujet avant la publication du texte final. Les consultations sur un projet de PAN permettent aux parties prenantes d'apporter des contributions supplémentaires, de faire part de leurs préoccupations quant au contenu du plan et notamment de demander des éclaircissements sur la manière dont leurs contributions ont été intégrées ou sont reflétées dans le projet de texte. Les consultations sur les projets de texte permettent également à l'État de réfléchir aux contributions des parties prenantes et d'adopter les changements nécessaires avant la publication de la version finale. En publiant une version préliminaire d'un PAN, l'État confère une plus grande transparence au processus d'élaboration du plan final.

ENCADRÉ 20 : GARANTIR LA TRANSPARENCE TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE DU PAN



Au Pérou, le processus d'élaboration de l'ERN et du PAN a été guidé par une méthodologie globale fondée sur le principe de la transparence maximale. Au cours du processus d'élaboration, tous les documents et processus pertinents ont été publiés sur l'Observatoire des droits humains du site web du ministère de la justice et des droits humains. Ce site recense également les réunions que le groupe de travail de l'exécutif a tenues sur un site web central. En janvier 2021, le gouvernement a publié la liste des réunions de travail relatives à l'élaboration du PAN. Le gouvernement a également publié une vue d'ensemble des commentaires reçus avec le numéro du paragraphe où ceux-ci ont été incorporés, ou la mention du fait qu'ils n'ont pas été incorporés, accompagnée d'observations fournissant une brève justification.



Au Kenya, la Commission nationale des droits humains a créé un site web contenant des informations sur le processus d'élaboration du PAN. Afin d'identifier les principales parties prenantes et de rendre le processus transparent, le Kenya a organisé un forum des parties prenantes sur l'élaboration d'un PAN à la fin de l'année 2016.



Aux États-Unis, un portail public en ligne a été créé en février 2022 pour fournir une série d'informations sur le processus d'élaboration du PAN, notamment sur les événements relatifs à la participation des parties prenantes. Les parties prenantes ont également été invitées à apporter leurs contributions par le biais d'un formulaire public en ligne entre février et mai 2022. 48 contributions, émanant d'un large éventail de parties prenantes et couvrant toute une série de thèmes, ont été reçues et publiées sur le portail.

2.2 REALISATION D'UNE ETUDE DE REFERENCE NATIONALE

LISTE DE CONTRÔLE :

- Programmer l'ERN comme première étape du processus PAN et établir une structure de gouvernance claire ;
- Identifier un acteur indépendant pour mener à bien l'ERN ;
- Définir la méthodologie et la portée ;
- Recueillir l'avis des parties prenantes ;
- Garantir la transparence et la redevabilité ;
- Mettre à jour l'ERN.

L'objectif principal d'une ERN est d'identifier les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits humains ainsi que les lacunes dans les politiques et pratiques des États et des entreprises en matière de mise en œuvre des PDNU dans un pays donné. Elle doit étayer le contenu du PAN et définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour combler les lacunes, en fonction de la gravité des incidences (considérés selon leur ampleur, leur portée et leur caractère irrémédiable). Une ERN doit ensuite être utilisée pour contrôler et évaluer si les actions adoptées ont eu l'effet escompté (voir la section 2.4.5 sur la redevabilité).

L'ERN donne le ton au processus d'élaboration du PAN. Elle peut non seulement fournir une base factuelle solide, mais aussi renforcer la mobilisation des parties prenantes durant les phases ultérieures du processus d'élaboration et de mise en œuvre, en renforçant leurs capacités, en contribuant à la transparence et à la redevabilité et en suscitant la confiance dans le processus.

2.2.1 Programmer l'ERN comme première étape du processus d'élaboration du PAN

L'ERN doit être prise en compte dans le cadre du processus global d'élaboration d'un PAN et de la planification associée. Dans l'idéal, elle doit être menée à un stade précoce afin d'éclairer à la fois le processus d'élaboration et le contenu du PAN.

Les parties prenantes participant à l'ERN doivent connaître les PDNU. Par conséquent, les activités initiales de renforcement des capacités doivent avoir lieu au préalable, ou au début d'un processus d'ERN, et être intégrées dans les calendriers et les budgets⁹¹.

Si l'ERN est la principale phase de recherche du processus d'élaboration d'un PAN, elle peut identifier d'autres besoins en matière de recherche et de collecte de données, qui pourront être satisfaits par des activités ciblées à des stades ultérieurs du processus. Le processus d'élaboration du PAN doit par conséquent être doté d'un certain degré de flexibilité.

Idéalement, l'ERN doit être achevée, ou du moins ses résultats préliminaires mis à la disposition des parties prenantes, avant toute prise de décision concernant la portée, le contenu et les priorités du PAN.

2.2.2 Identifier un acteur indépendant pour mener à bien l'ERN

Confier la tâche d'élaborer une ERN à un **acteur indépendant** disposant de l'expertise et des compétences nécessaires est une bonne pratique qui peut contribuer à la crédibilité de l'étude et en asseoir la légitimité. Cet acteur doit être affranchi de toute affiliation politique ou intérêt commercial ; il peut par exemple s'agir d'une INDH ou d'un institut de recherche universitaire. Une expertise pertinente dans ce contexte signifie, au minimum, la connaissance et l'expérience des normes et des questions nationales, régionales et internationales dans les domaines des droits humains, des entreprises et des droits humains, de la responsabilité sociale des entreprises et du développement durable.

ENCADRÉ 21 : TYPES D'ACTEURS MENANT DES ERN.



L'ERN péruvienne a consisté en 23 études thématiques menées entre septembre 2019 et mars 2021, chacune par un acteur différent dans le cadre plus large du plan d'élaboration du PAN, coordonné par le ministère de la justice et des droits humains. 5 études ont été menées par le ministère de la justice et des droits humains, 15 ont été menées par des universités et 2 par l'OCDE et le HCDH. Les études menées par les universités ont été financées par des organisations internationales, des États étrangers par l'intermédiaire de leurs ambassades et par la Société péruvienne du droit de l'environnement.



L'ERN ghanéenne a été publiée en juillet 2022 par des universitaires de l'Institut ghanéen de gestion et d'administration publique. Après avoir mené une recherche documentaire avec la contribution des principales parties prenantes (notamment des représentants des entreprises et des OSC, des universitaires et des organismes de réglementation du secteur), l'Institut ghanéen de gestion et d'administration publique a diffusé un projet de texte pour examen et contributions. La Commission des droits humains et de la justice administrative et l'IDDH ont contribué à l'élaboration de la méthodologie de l'ERN et à sa phase d'examen.



L'ERN des Pays-Bas a été publiée en août 2020 et a été réalisée par l'INDH (College voor de Rechten van de Mens). L'ERN a été entièrement financée par le ministère néerlandais des affaires étrangères dans le but de fournir des recommandations pour le deuxième PAN néerlandais. Elle a consisté en une analyse documentaire suivie d'entretiens avec les parties prenantes.



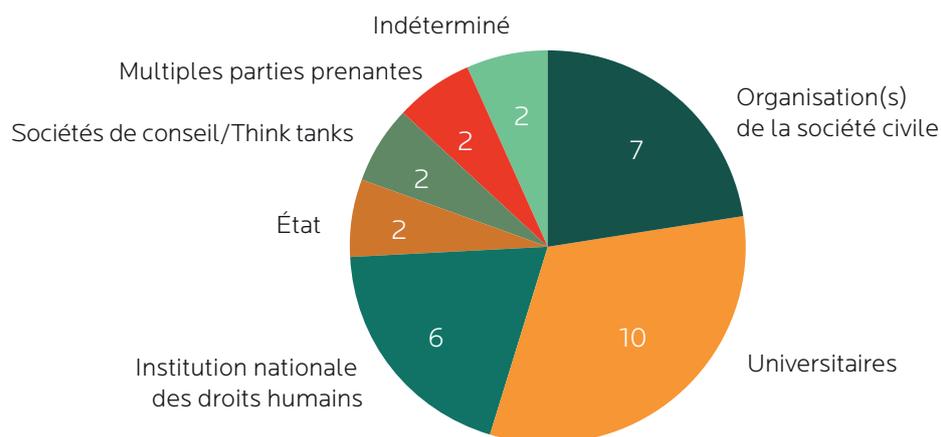
En Thaïlande, l'ERN a été élaborée en tant qu'initiative indépendante par une OSC afin de contribuer au premier PAN. Publiée en mars 2019, l'État s'en est ensuite servi pour guider le processus d'élaboration du premier PAN. L'ERN en Thaïlande était composée de 11 évaluations thématiques et de 2 documents de travail transversaux sur le genre et les peuples autochtones.

Lorsqu'une organisation ou une entité indépendante est sollicitée pour réaliser l'ERN, son **rôle et ses responsabilités doivent être définis** dans un cahier des charges afin de garantir que l'ERN puisse être menée sans retard et s'intègre dans le processus plus large du PAN. Il convient notamment de préciser à qui l'acteur indépendant devra rendre compte (par exemple à un titulaire de contrat ou à un comité multipartite), sa capacité à définir une méthodologie et une portée, les attentes en matière de participation des parties prenantes et de renforcement des capacités, ainsi que les exigences en matière de transparence. L'organisation ou l'entité indépendante chargée de réaliser l'ERN doit avoir le plein contrôle de la rédaction du texte.

ENCADRÉ 22 : LE TYPE D'ACTEURS ENTREPRENANT DES ERN

Une étude de l'IDDH datant de février 2023 a révélé qu'une grande variété d'acteurs avaient mené les 31 ERN réalisées jusqu'à cette date⁹².

ACTEURS AYANT RÉALISÉ LES 31 ERN



2.2.3 Définir la méthodologie et la portée

Les ERN se composent généralement d'une phase de recherche, d'une phase de rédaction, d'une phase de validation et d'une phase de finalisation. La phase de recherche et la phase de validation consistent souvent en une recherche documentaire et une participation des parties prenantes.

Les ERN peuvent combiner des méthodes d'évaluation **quantitatives et qualitatives**⁹³. Les méthodes quantitatives comprennent des enquêtes visant à générer de nouvelles données ou, lorsque les ressources sont rares ou que des données fiables existent déjà, à extraire des données secondaires, de préférence avec l'aide de statisticiens ou de spécialistes. Il peut s'agir, par exemple, de données sur la manière dont les entreprises respectent les droits humains, de données de l'OIT sur les droits du travail et de données sur l'égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail. Les méthodes qualitatives, telles que les entretiens ou les groupes de discussion, peuvent être utiles pour recueillir les expériences des détenteurs de droits

et d'autres parties prenantes, qui peuvent jouer un rôle important dans l'interprétation des données qualitatives.

ENCADRÉ 23 : OUTILS POUR SOUTENIR UNE ERN

Un outil d'étude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains a été lancé en ligne en 2023 par l'IDDH pour aider les organisations à réaliser une étude de référence sur l'état de la mise en œuvre des PDNU par un État et à identifier les lacunes juridiques et politiques ainsi que les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits humains⁹⁴. Il se compose d'un questionnaire en ligne structuré en 10 domaines thématiques afin d'aider les utilisateurs à identifier les informations pertinentes concernant la mise en œuvre par l'État des piliers I et III des PDNU. L'outil d'étude de référence nationale s'appuie sur le modèle d'ERN développé par l'IDDH et l'International Corporate Accountability Roundtable en 2014, puis mis à jour et annexé à la version 2017 de ce guide. Il est accessible à l'adresse bhrbaseline.humanrights.dk.

En outre, certaines méthodologies utilisées pour évaluer la manière dont les entreprises font preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et/ou en rendent compte peuvent être utiles dans le contexte d'un processus de PAN. Des évaluations ont été publiées dans plusieurs États, dont l'Australie (2017)⁹⁵, l'Allemagne (2019)⁹⁶, le Danemark (2020 et 2022)⁹⁷, l'Irlande (2020 et 2024)⁹⁸, la Belgique (2021)⁹⁹, la Finlande (2020)¹⁰⁰, l'Espagne (2021, 2022 et 2023)¹⁰¹, le Chili (2022 et 2023)¹⁰², l'Ecosse (2022)¹⁰³, le Luxembourg (2023)¹⁰⁴, le Kenya (2024)¹⁰⁵, la Colombie (2024)¹⁰⁶ et la Corée du Sud (2024)¹⁰⁷.

Bon nombre de ces évaluations ont utilisé les indicateurs fondamentaux des PDNU issus de l'évaluation comparative des entreprises en matière de droits humains¹⁰⁸. Ceux-ci ont été développés par la World Benchmarking Alliance (WBA) afin d'évaluer, de mesurer et de comparer les entreprises sur 12 indicateurs de diligence raisonnable en matière de droits humains, en se basant sur les informations relatives aux droits humains divulguées publiquement par les entreprises.

Afin d'analyser systématiquement la mise en œuvre des PDNU par les États et par les entreprises, ainsi que la réalisation des droits humains dans la pratique, l'ERN doit être exhaustive et **porter sur l'ensemble des droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques**, ainsi que sur les trois piliers des PDNU : les mesures prises par l'État, les mesures prises par les entreprises et l'accès à des voies de recours efficaces.

Des indicateurs des droits humains doivent être conçus pour identifier les mesures prises par l'État qui favorisent le respect des normes internationales et régionales en matière de droits humains, ainsi que les lacunes lorsque ces mesures sont inadéquates ou inexistantes. Le cas échéant, le libellé des indicateurs doit pouvoir être ventilé, conformément à une approche basée sur les droits humains (par exemple, par sexe, âge, appartenance ethnique, handicap) et être adapté au contexte national¹⁰⁹.

ENCADRÉ 24 : INDICATEURS DES DROITS HUMAINS

Selon le HCDH, « un indicateur des droits humains est une information spécifique faisant le point sur l'état ou la situation d'un objet, d'un événement, d'une activité ou d'un résultat susceptible d'être rattaché aux règles et normes en matière de droits humains ; qui concerne et reflète les préoccupations et les principes relatifs aux droits humains; et qui peut être utilisée pour évaluer et surveiller la promotion et la mise en œuvre des droits humains¹¹⁰ ». Le HCDH a identifié trois types d'indicateurs des droits humains:

- **Les indicateurs structurels**, mesurant l'acceptation, l'intention et l'engagement de l'État de prendre les mesures conformes à ses obligations en matière de droits humains. Ils renvoient à la ratification et à l'adoption d'instruments juridiques ainsi qu'à l'existence et à la création des mécanismes institutionnels de base jugés nécessaires à la promotion et à la protection des droits humains. Les indicateurs structurels doivent avant tout mettre en évidence la nature des textes législatifs internes applicables au droit considéré - montrer s'ils tiennent compte des normes internationales - et les mécanismes institutionnels qui assurent la promotion et la protection de ces normes. Les indicateurs structurels doivent aussi permettre d'étudier le cadre et les stratégies politiques de l'État se rapportant au droit considéré.
- **Les indicateurs de processus**, mesurant les efforts continûment déployés par les États pour que leurs engagements en matière de droits humains débouchent sur les résultats escomptés, par le biais de politiques et de mesures spécifiques. Ces politiques comprennent les programmes publics en matière de développement et de gouvernance, les allocations budgétaires ainsi que les interventions réglementaires ou les mesures de réparation spécifiques que l'État est prêt à mettre en œuvre pour donner effet à son intention ou à ses engagements d'obtenir des résultats associés à la réalisation d'un droit humain donné.
- **Les indicateurs de résultat**, mesurant les résultats individuels et collectifs et montrant l'état de la réalisation des droits humains dans un contexte donné. Un indicateur de résultat traduit les effets cumulés de divers processus sous-jacents (qui peuvent être mis en évidence par un ou plusieurs indicateurs de processus)¹¹¹.

Réaliser une ERN implique des recherches sur les dispositions de la constitution, de la législation, des réglementations administratives, des politiques, des programmes publics et d'autres interventions des organismes publics d'un État, ainsi que des recherches sur les jugements et les avis des organes judiciaires, quasi-judiciaires et consultatifs. Les sources de données à prendre en considération comprennent les statistiques officielles, les résultats d'enquêtes existantes, les rapports de l'INDH (quand elle existe) et des organisations intergouvernementales, les données relatives aux plaintes, les rapports des organismes d'application de la loi, les rapports des OSC, les revues spécialisées et les articles de journaux.

L'ERN doit citer et compiler les recommandations et conclusions pertinentes des organismes internationaux, tels que l'OIT, les organes des Nations Unies chargés des

droits humains (en tenant compte des 10 organes conventionnels, des 58 procédures spéciales et de l'examen périodique universel), ainsi que les organismes régionaux de défense des droits humains. Elle doit prendre en considération les arrêts et les avis des cours et des commissions internationales et régionales pertinentes. Une ERN doit identifier la manière dont l'État a répondu à ces recommandations, conclusions, arrêts et avis.

Une ERN doit examiner la manière dont les lois et les politiques sont mises en œuvre dans la pratique. Elle doit notamment identifier l'écosystème des organismes chargés de veiller au respect des droits humains par les entreprises, les actions et activités concrètes qui ont été mises en œuvre, les ressources allouées pour garantir le respect des droits humains par les entreprises et le suivi des actions. L'ERN doit aussi évaluer la mesure dans laquelle les détenteurs de droits peuvent faire valoir leurs droits dans la pratique.

Les indicateurs doivent permettre d'identifier la manière dont les entreprises s'acquittent de leur responsabilité en matière de respect des droits humains, afin de contribuer à l'élaboration de mesures adéquates pour combler les lacunes dans la mise en œuvre dans le cadre du PAN. Il convient notamment d'évaluer dans quelle mesure les entreprises se sont engagées à respecter les droits humains, ont fait preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains et ont contribué à remédier aux incidences sur les droits humains qu'elles ont causées et/ou auxquelles elles ont contribué.

ENCADRÉ 25 : EFFORTS POUR DÉTERMINER COMMENT LES ENTREPRISES RESPECTENT LES DROITS HUMAINS



En Belgique, deux équipes de recherche ont été formées pour réaliser l'ERN (publiée en mars 2021). La première équipe, qui s'est concentrée sur la mise en œuvre des PDNU par les autorités Étatiques (Pilier I) et les recours disponibles en cas d'abus par les entreprises (Pilier III), a suivi une méthodologie développée dans les versions précédentes de ce guide. La seconde équipe, qui s'est concentrée sur la mise en œuvre du pilier II par les entreprises basées ou opérant en Belgique, a utilisé la méthodologie des indicateurs fondamentaux de l'évaluation comparative des entreprises en matière de droits humains de la World Benchmarking Alliance pour évaluer les rapports des entreprises sur les PDNU¹¹².

Une ERN doit aborder la manière dont les entreprises commerciales, domiciliées sur le territoire et/ou relevant de la juridiction d'un État, respectent les droits humains dans l'ensemble de leurs activités, y compris à l'étranger. Les rédacteurs peuvent tenir compte d'informations émanant de diverses sources pour évaluer les lacunes en matière de mise en œuvre des PDNU dans la conduite des entreprises à l'étranger, notamment en consultant les agences de développement international, les ambassades et les délégations dans les forums internationaux tels que l'ONU et les organisations régionales telles que l'UE, l'Union africaine et l'Organisation des États

américains. Les rédacteurs peuvent également examiner les accords commerciaux internationaux et les traités d'investissement comportant des dispositions relatives aux droits humains, ainsi que les examens de leur mise en œuvre. En ce qui concerne le troisième pilier, les obstacles aux recours dans les affaires transfrontalières doivent être examinés.

ENCADRÉ 26 : ANALYSER LES QUESTIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL



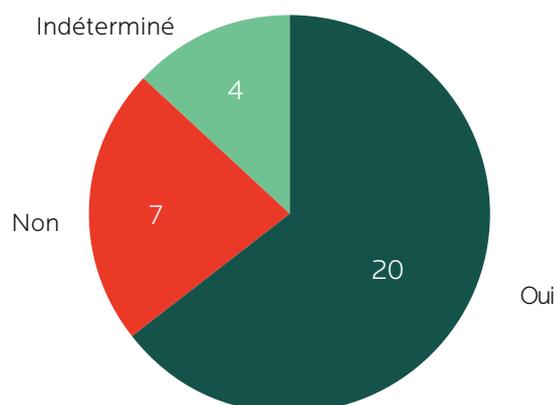
Aux Pays-Bas, l'ERN (publiée en 2020) contenait une section sur le premier pilier qui examinait les engagements et les activités de politique étrangère néerlandaise en rapport avec les PDNU. Cette section analysait les activités de l'État néerlandais en relation avec les entreprises dans les zones de conflit, les traités internationaux de commerce et d'investissement, ainsi que les efforts diplomatiques déployés dans le but d'élaborer des réglementations en matière de diligence raisonnable au niveau de l'UE et un traité international juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits humains. L'ERN a examiné les obstacles à la mise en œuvre de voies de recours pour les affaires transfrontalières au titre du troisième pilier, tels que la complexité, le coût et l'accessibilité. Le pilier II n'a pas fait partie de l'ERN néerlandaise.

Une ERN peut compléter ses conclusions par des **recommandations** explicites de changements juridiques, politiques et institutionnels, ainsi que par des recommandations sur les mesures de mise en œuvre des lois et des politiques et sur les mesures de suivi.

ENCADRÉ 27 : INCLURE DES RECOMMANDATIONS DANS L'ERN

Une enquête menée en 2023 sur 31 ERN a révélé que la majorité d'entre elles contenaient des recommandations¹¹³.

INCLUENT DES RECOMMANDATIONS

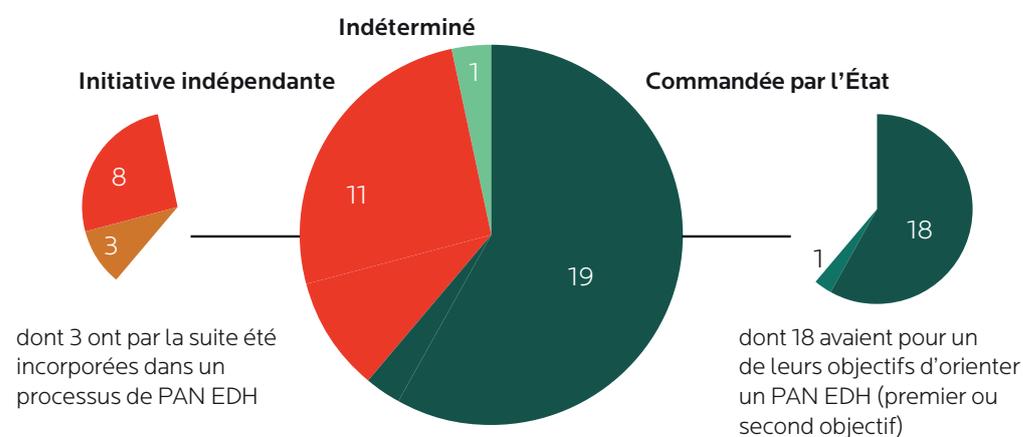


Si les ERN font partie intégrante du processus d'élaboration d'un PAN, elles peuvent également être menées indépendamment de ce processus.

ENCADRÉ 28 : LES ERN EN TANT QU'INITIATIVE INDÉPENDANTE

Les ERN peuvent être menées en marge du processus officiel d'un PAN par des organisations telles que les INDH ou les OSC, afin de plaider en faveur d'une intensification des efforts déployés au niveau national pour remédier aux incidences des entreprises sur les droits humains, y compris pour plaider en faveur de la création future d'un PAN. En outre, les ERN peuvent également identifier les besoins en matière de recherche et de collecte de données sur les entreprises et les droits humains ou aider à préparer des rapports sur ces questions à l'intention des organismes régionaux et internationaux de défense des droits humains.

COMMANDÉE OU INITIATIVE INDÉPENDANTE ?



114



En juillet 2016, la Commission zambienne des droits humains a publié une ERN, qui a été complétée par une analyse du pilier II en juillet 2021. Ces initiatives indépendantes ont été conçues pour contribuer à l'élaboration d'un premier PAN.

2.2.4 Recueillir l'avis des parties prenantes

L'ERN doit s'appuyer sur les contributions des parties prenantes. Pour faciliter la participation de toutes les parties prenantes concernées, les rédacteurs de l'ERN peuvent se fonder sur l'exercice d'inventaire des parties prenantes existant (décrit à la section 2.1.4), ou mener leur propre exercice.

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

ENCADRÉ 29 : RECUEILLIR L'AVIS DES PARTIES PRENANTES



L'ERN écossaise (publiée en octobre 2016) a été réalisée par des universitaires de l'Université de St. Andrews et de l'Université de Dundee ; des consultations avec les parties prenantes ont eu lieu en 2016 pour élaborer le projet initial, puis pour confirmer les conclusions du projet initial¹¹⁵. Les consultations ont eu lieu dans le cadre de groupes de discussion, de réunions individuelles, d'entretiens téléphoniques et d'enquêtes auprès d'entreprises, d'organismes publics et d'autorités locales. Le 10 mai 2018, un atelier spécifique organisé avec des entreprises afin d'élaborer le PAN contenait un point de discussion sur la pertinence du projet d'ERN.



En Argentine, une enquête en ligne menée en novembre 2022 par l'UNICEF et le Bureau du médiateur national auprès d'adolescents et de jeunes a contribué à l'élaboration de l'ERN (publiée en mai 2023).

L'ERN doit chercher à recueillir les observations des populations et des communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisées en vue de contribuer aux sections de l'ERN concernant, entre autres, les questions de genre et les droits des peuples autochtones et des groupes minoritaires. Elle doit également reconnaître les individus et communautés potentiellement affectés par les activités des entreprises, y compris ceux qui se trouvent en dehors de la juridiction territoriale de l'État, en tant que détenteurs de droits et mettre l'accent sur la capacité de ces parties prenantes à faire valoir leurs droits.

ENCADRÉ 30 : INTERSECTIONNALITÉ



L'ERN thaïlandaise (publiée en 2019) a été élaborée sur la base de consultations avec les détenteurs de droits et les OSC à travers trois ateliers régionaux destinés à associer directement les parties prenantes à risque et affectées. Menée par des OSC, l'ERN a pris en compte l'effet intersectionnel des questions liées au genre et aux peuples autochtones.

Différentes approches peuvent être nécessaires pour collecter des données auprès de différents groupes de parties prenantes. Par exemple, des entretiens bilatéraux, des ateliers fermés ou des questionnaires personnalisés peuvent s'avérer plus efficaces avec les entreprises ou la société civile, tandis que les demandes d'accès à l'information, ainsi que l'examen des documents et des données publiques peuvent être plus appropriés pour recueillir des données auprès des acteurs publics. Comme indiqué au chapitre 3, la participation des populations et des communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisées au processus d'élaboration d'une ERN peut nécessiter des efforts supplémentaires, notamment pour faciliter le transport, la traduction et les moyens de dialogue culturellement appropriés. Dans la mesure du possible, les communautés concernées doivent participer directement aux consultations.

Il peut arriver que les parties prenantes et/ou des groupes de parties prenantes ne soient pas d'accord sur les informations et les recommandations (le cas échéant) à inclure dans le document final de l'ERN. L'organisation ou l'entité qui conduit l'ERN est responsable en dernier ressort de son contenu, mais elle peut engager un dialogue pour tenter de trouver un consensus entre les parties prenantes. Si un tel consensus est impossible, l'ERN peut mentionner la question litigieuse et la position de chaque partie prenante et/ou groupe de parties prenantes¹¹⁶.

ENCADRÉ 31 : CONSENSUS ET DIVERSITÉ DES POINTS DE VUE



L'ERN belge (publiée en mars 2021) a été réalisée par des universitaires de la KU Leuven et de l'Université d'Anvers. Ces derniers ont privilégié la recherche d'un consensus par le biais de consultations avec les parties prenantes plutôt que de s'appuyer uniquement sur des soumissions et des opinions.



La deuxième ERN allemande (publiée en août 2022) a été réalisée par l'INDH allemande (Deutscher Institut für Menschenrechte). Les consultations des parties prenantes ont eu lieu entre novembre 2021 et mi-janvier 2022. L'ERN finale inclut toutes les recommandations suggérées par les parties prenantes, en soulignant celles qui ont été soutenues par l'INDH allemande.

En plus de contribuer au projet d'ERN, il est également possible de solliciter l'avis des parties prenantes sur une ou plusieurs versions provisoires de l'étude, par le biais d'un processus de dialogue mené de manière inclusive et en temps opportun. Un tel processus doit avoir lieu avant la rédaction du PAN afin de valider les résultats provisoires. Toutefois, il convient de tenir compte des attentes des parties prenantes et de leur éventuelle lassitude.

2.2.5 Garantir la transparence et la redevabilité

L'ERN doit indiquer clairement les sources d'information utilisées pour l'élaborer (sauf si la divulgation des sources présente, par exemple, des risques de représailles pour les détenteurs de droits, les défenseurs des droits humains, les lanceurs d'alerte, les journalistes ou autres). Si une ERN est incomplète, par exemple parce qu'elle omet l'analyse d'une question particulière ou d'un PDNU, les raisons de cette omission doivent être clairement indiquées.

ENCADRÉ 32 : TRANSPARENCE DANS LE PROCESSUS DE L'ERN



Les organisations qui ont réalisé l'ERN de la Belgique ont créé un site web contenant des informations pertinentes sur le processus d'élaboration de l'étude et permettant aux parties prenantes de soumettre de nouvelles informations. Les ambassades belges, les ONG internationales et les représentants commerciaux présents dans d'autres États ont été informés de l'existence du site web afin de mieux sensibiliser les parties prenantes étrangères affectées par les activités des entreprises belges.



L'ERN argentine (publiée en mars 2023) a été menée par l'INDH, qui a créé un site web afin de garantir l'accès des parties prenantes à l'information. Une adresse électronique a également été créée pour recevoir les contributions des parties prenantes concernées, afin de compléter les consultations multipartites en ligne.

Une étude réalisée en 2023 a révélé que sur les 31 ERN réalisées, 26 avaient été mises à la disposition du public¹¹⁷.

Les ERN peuvent être des documents longs et volumineux. Par conséquent, la version finale de l'ERN doit être publiée et rendue accessible à toutes les parties prenantes, en utilisant des formes de communication appropriées aux catégories de parties prenantes concernées, par exemple en traduisant les résultats complets ou des résumés dans les langues appropriées, en fournissant des copies papier aux parties prenantes qui n'ont pas accès à Internet, en adaptant la publication aux personnes handicapées et en la diffusant par le biais des sites web du gouvernement.

De nombreuses organisations ayant publié des ERN en ont fourni un résumé, mettant en évidence certains des principales incidences négatives des activités des entreprises et reliant ces derniers aux lacunes juridiques et politiques identifiées. Une autre façon de rendre les informations de l'ERN plus digestes consiste à proposer différents supports de communication, tels que des brochures ou des publications succinctes sur des questions, des secteurs ou des régions spécifiques, des ateliers de socialisation ciblant des groupes de parties prenantes spécifiques ou un site web convivial et interactif sur l'ERN.

La publication d'une ERN peut contribuer à mettre et/ou à maintenir les questions relatives aux entreprises et aux droits humains à l'ordre du jour en cas de changement dans le contexte politique d'un pays. Si le processus d'un PAN est interrompu ou annulé en raison de problèmes politiques ou d'événements imprévus, une ERN publiée peut contribuer au démarrage d'un nouveau processus.

ENCADRÉ 33 : PUBLICATION ET DIFFUSION DE L'ERN



L'ERN belge a été publiée sous la forme d'un rapport de 184 pages et d'un résumé de 24 pages. Le 10 février 2021, l'équipe de recherche de l'ERN a organisé une dernière consultation en ligne des parties prenantes afin de présenter les résultats de l'étude. Un résumé vidéo des présentations de la consultation finale est disponible en ligne.



L'ERN ghanéenne a été lancée publiquement par le procureur général et le ministre de la justice lors d'un événement public le 5 juillet 2022 et a été diffusée par les réseaux d'information nationaux.



Les études thématiques qui constituent l'ERN péruvienne ont été publiées sur le site de l'Observatoire des droits humains du ministère de la justice et des droits humains en octobre 2021.

Il incombe au gouvernement de veiller à ce que l'ERN contribue de manière significative au processus d'élaboration du PAN (voir section 2.3.3).

ENCADRÉ 34 : RÉPONSE DU GOUVERNEMENT AUX CONCLUSIONS DE L'ERN



Aux Pays-Bas, le ministre du commerce extérieur et de la coopération au développement a publié une réponse officielle du cabinet à la Chambre des représentants au sujet de l'ERN menée par l'Institut néerlandais des droits humains (publiée en août 2020). Cette réponse (publiée en décembre 2020) indiquait si le gouvernement était d'accord ou non avec certaines conclusions et détaillait la manière dont les conclusions de l'ERN seraient intégrées dans le nouveau PAN (pour ce qui est à la fois du processus et du contenu).

2.2.6 Mise à jour de l'ERN

Pour que l'ERN puisse servir d'outil de suivi et d'évaluation de l'efficacité d'un PAN, elle peut être périodiquement mise à jour afin de refléter les changements dans la mise en œuvre des PDNU ainsi que les lacunes de cette mise en œuvre. Un processus complet de révision de l'ERN (tel que détaillé ci-dessus) devra servir de base à l'élaboration des PAN ultérieurs.

L'utilisation systématique d'indicateurs spécifiques peut faciliter l'analyse comparative dans le temps entre les ERN (voir la section 2.2.3 sur les indicateurs).

ENCADRÉ 35 : ERN ADDITIONNELLES



En Argentine, une ERN a été réalisée en 2019 (mais n'a jamais été publiée) pour servir de base à l'élaboration d'un premier PAN, qui a été interrompu en raison d'un changement de gouvernement. En 2023, un nouveau processus a été lancé pour élaborer un PAN et une deuxième ERN a été commandée pour contribuer à ce processus. La deuxième ERN argentine a été réalisée par l'institution nationale des droits humains (Defensoría del Pueblo) et publiée en mai 2023. Elle s'appuie sur une étude technique pour un référentiel national concernant les entreprises et les droits humains en Argentine, réalisée par Conectando Derechos. L'ERN et l'étude technique ont été réalisées avec le soutien du HCDH, de l'OIT et de l'OCDE dans le cadre du projet «Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean» financé par l'UE, en collaboration avec l'UNICEF. En outre, un groupe de travail interagences des Nations Unies a fourni un soutien technique consolidé et un retour d'information.



Au Mexique, une ERN indépendante a été publiée par des organisations de la société civile en 2016 afin de contribuer à l'élaboration d'un premier PAN. Ce processus initial a été interrompu. En 2019, des organisations de la société civile ont publié une analyse complémentaire mettant à jour l'ERN de 2016, dans le but de contribuer à l'élaboration de la section du Programme national des droits humains relative aux entreprises et aux droits humains. Financée par l'UE, cette analyse complémentaire compilait les avancées législatives et politiques dans le domaine des entreprises et des droits humains tout en intégrant la perspective de genre. Lorsque le Mexique a repris ses efforts pour élaborer un PAN en 2022, l'État a commandé une nouvelle ERN, qui a été publiée en mars 2023.



En Allemagne, une deuxième ERN (publiée en août 2022) a été réalisée pour faire le point sur le premier PAN et recueillir les contributions et les recommandations des parties prenantes afin d'orienter le processus d'élaboration et les domaines d'intervention du deuxième PAN.

2.3 ELABORATION DU CONTENU DU PAN : PORTEE, PRIORITÉS ET ACTIONS

LISTE DE CONTRÔLE :

- Couvrir l'ensemble des PDNU ;
- Couvrir l'ensemble du champ de compétence de l'État ;
- Prioriser les actions en fonction de la gravité des incidences ;
- Accorder une attention particulière aux populations et aux communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisées touchées ;
- Inclure des points d'action spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et datés (SMART) ;
- Assurer la cohérence avec d'autres cadres pertinents ;
- Définir des mesures et des mécanismes de mise en œuvre et de coordination ;
- Définir des mécanismes et des mesures de redevabilité ;
- Prendre l'engagement de mettre à jour le PAN.

Les sections précédentes se sont concentrées sur le processus et la méthodologie d'élaboration d'un PAN et d'une ERN. Cette section aborde les questions relatives à la portée, aux priorités et aux actions d'un PAN sur les entreprises et les droits humains. Elle aborde également la nécessité d'inclure des mécanismes et des mesures de redevabilité dans le PAN et dans un plan de mise en œuvre.

Un bref historique des défis et de la situation des entreprises et des droits humains dans un État peut contribuer à encadrer et à contextualiser les actions. Toutefois, une analyse de la situation, un inventaire de la législation existante, des actions entreprises précédemment ou des progrès accomplis au niveau international et régional ne doivent pas constituer la majeure partie d'un PAN.

2.3.1 Couvrir l'ensemble des PDNU

Un PAN doit, en principe, aborder les principales lacunes dans la mise en œuvre des trois piliers des PDNU. L'ERN et la consultation des parties prenantes peuvent permettre d'identifier des actions prioritaires liées à des PDNU spécifiques. Un PAN doit spécifier comment ces actions liées à un PDNU donné contribuent à sa réalisation.

En tant que documents de politique nationale, les PAN prévoient souvent, tout au moins, des points d'action permettant à l'État de s'acquitter de son obligation de protéger les droits humains au titre du premier pilier des PDNU. Les PAN abordent aussi fréquemment des actions visant à sensibiliser les entreprises opérant ou ayant leur siège dans le pays aux droits humains et à leur donner les moyens de les respecter, conformément au deuxième pilier des PDNU. Un PAN doit également couvrir l'ensemble du champ d'application du troisième pilier relatif à l'accès à des voies de recours, et notamment les mécanismes de réclamation, judiciaires et non judiciaires, relevant de l'État, ainsi que les mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État¹¹⁸. Il doit notamment traiter des difficultés rencontrées par les victimes pour accéder à des voies de recours, notamment dans les affaires transfrontalières.

ENCADRÉ 36 : « PROJET SUR LA RESPONSABILITÉ ET LES VOIES DE RECOURS » DU HCDH



En 2014, le HCDH a lancé le « Projet sur la responsabilité et les voies de recours » (PRVR) pour aider les États à renforcer la mise en œuvre du principe de « l'accès aux voies de recours », pilier III des PDNU¹¹⁹.

Le projet a donné lieu à de nombreux rapports identifiant (i) les principaux défis liés à chaque type de mécanisme de réclamation mentionné dans les PDNU et (ii) des recommandations visant à améliorer l'efficacité de ces mécanismes, qui peuvent être intégrées dans les PAN. En outre, le HCDH a proposé un modèle de mandat que les États peuvent utiliser pour examiner la portée, les fonctions et l'efficacité de ces mécanismes au sein de leur juridiction. Dans son rapport 2022 sur le projet, le HCDH a formulé un certain nombre de recommandations sur la manière de garantir que les questions de recours soient correctement intégrées dans les PAN :

(1) Procéder à un état des lieux afin de préciser ce que doivent faire les différents mécanismes de recours mentionnés dans les PDNU.	Mécanismes judiciaires	Mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État (allant au-delà des INDH et des Points de contact nationaux)	Mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État
(2) Procéder à un examen de l'efficacité de ces mécanismes et de l'efficacité des cadres juridiques et des politiques internes pertinentes, en utilisant les ressources du PRVR	Modèle de mandat : PRVR I addendum, fig.1 (p. 4)	Modèle de mandat : PRVR II addendum, fig.1 (p. 5)	Modèle de mandat : PRVR III addendum, fig.1 (p. 4)
(3) S'appuyer sur les conclusions issues de cet examen pour élaborer des stratégies visant à remédier aux insuffisances des lois, des politiques et des institutions nationales concernées, et les intégrer dans les PAN	Questions à prendre en considération et actions recommandées : Directives PRVR I (annexe, pp. 12-21), avec notes explicatives dans l'additif du PRVR I (pp. 5-19).	Questions à prendre en considération et actions recommandées : Directives PRVR II (annexe, pp. 9-17), avec notes explicatives dans l'additif du PRVR II (pp. 6-17).	Questions à prendre en considération et actions recommandées : Directives PRVR III (annexe, pp. 8-19), avec notes explicatives dans l'additif du PRVR III (pp. 5-17).

Le Projet sur la responsabilité et les voies de recours est en cours et le HCDH continue d'aider les États à renforcer l'accès aux voies de recours dans les PAN.

En 2024, le HCDH a publié un guide interprétatif sur l'accès aux voies de recours dans les cas de violation des droits humains liées aux entreprises, qui peut contribuer à l'élaboration des PAN¹²⁰.

2.3.2 Couvrir l'ensemble du champ des compétences de l'État

En vertu du principe 2 des PDNU, un PAN doit prévoir des mesures visant à énoncer clairement ce qui est attendu des entreprises domiciliées sur le territoire d'un État en matière de prévention, de traitement et de réparation des violations des droits humains liées à leurs activités, lorsque ces entreprises opèrent à la fois sur le territoire national et à l'étranger.

ENCADRÉ 37 : COUVRIR L'ENSEMBLE DU CHAMP DES COMPÉTENCES DE L'ÉTAT



Le deuxième PAN italien (2021-2026) poursuit la politique énoncée dans le premier PAN (2016-2021) visant à lutter contre les violations des droits humains commises par les entreprises italiennes, tant au niveau national qu'à l'étranger. Le PAN est divisé en plusieurs sections thématiques, dont certaines ciblent des questions nationales telles que la discrimination sexuelle sur le lieu de travail et la prévention du travail forcé (« caporalato ») dans l'industrie agricole. Une section entière est consacrée aux mesures destinées aux entreprises italiennes opérant à l'étranger ou ayant des fournisseurs étrangers.



Les Pays-Bas ont inscrit leur deuxième PAN (2022-2026) dans le cadre de la politique nationale et étrangère de l'État en matière de droits humains. Le PAN mentionne explicitement la promotion du respect des droits humains par les entreprises néerlandaises, dans le pays et à l'étranger, comme l'un de ses objectifs.

2.3.3 Prioriser les actions en fonction de la sévérité des incidences

Un PAN peut se concentrer sur des questions thématiques ou sectorielles pertinentes en matière de droits humains. Ces questions peuvent inclure, par exemple, les droits des femmes, les droits des enfants, les droits des peuples autochtones, les droits des groupes minoritaires, les droits du travail, la lutte contre la traite des êtres humains et l'esclavage, la sécurité et les conflits, la transparence et la gestion des revenus, ainsi que les technologies de l'information et de la communication.

Les priorités doivent être définies en fonction de la sévérité des incidences sur les détenteurs de droits, considérés selon leur échelle (gravité ou sévérité de l'incidence), leur portée (combien de détenteurs de droits sont touchés) et leur caractère irréversible (la capacité de rétablir les personnes touchées dans une situation au

moins identique ou équivalente à celle qui existait avant l'incidence), ainsi que selon les domaines dans lesquels elles ont le plus d'influence pour changer la situation sur le terrain.

L'ERN doit contribuer de manière significative aux priorités et aux actions du PAN. Si ce n'est pas le cas, il peut en résulter des réactions hostiles et un manque de confiance entre les autorités gouvernementales responsables de l'élaboration du PAN et les parties prenantes qui ont participé à l'élaboration de l'ERN¹²¹. Faire figurer des liens permettant d'accéder à l'ERN dans le PAN est une bonne pratique, de même que l'annexer au document final du PAN. Pour mettre en évidence le lien entre les conclusions de l'ERN et le contenu d'un PAN, certains États ont inclus une référence aux conclusions pertinentes de l'ERN dans le texte final du PAN afin de communiquer clairement les raisons pour lesquelles une action a été conçue.

ENCADRÉ 38 : RELIER LE PAN À L'ERN ET À LA CONTRIBUTION DES PARTIES PRENANTES



Le PAN kényan (2020-2025) attribue à l'ERN (publiée en juillet 2019) l'identification des domaines thématiques prioritaires du PAN.



Le PAN luxembourgeois (2020-2022) reconnaît que l'ERN (publié en janvier 2020), qui a été commandée par le ministère des affaires étrangères pour évaluer la mise en œuvre du premier PAN et orienter le deuxième PAN, a servi de point de départ à l'identification des priorités du PAN et cite l'ERN comme un indicateur permettant de mesurer les progrès réalisés.



Le PAN japonais (2020-2026) a été élaboré autour de 6 domaines transversaux identifiés dans l'ERN (publiée en 2018) : le travail, les droits de l'enfant, la technologie, les droits des consommateurs, l'égalité et les groupes vulnérables, et les travailleurs migrants.



Le PAN péruvien (2021-2025) contient un bref résumé des conclusions de chacune des études thématiques qui ont constitué l'ERN.



En Thaïlande, une organisation de la société civile a déclaré publiquement que le PAN (2019-2022) ne reflétait pas les préoccupations des OSC et des communautés locales identifiées dans l'ERN (publiée en mars 2019) et mène depuis lors la campagne #StopNAPping.



Lors du lancement du deuxième PAN américain en mars 2024, il a été noté que les marchés publics ont reçu le troisième plus grand nombre de recommandations émises par les parties prenantes externes, plus de 80% des recommandations étant axées sur le renforcement des interdictions contre la traite des personnes et les violations des droits du travail. Le PAN comporte un chapitre consacré aux marchés publics détaillant 10 actions.

Au-delà des priorités identifiées dans l'ERN, les contributions des parties prenantes doivent être systématiquement collectées, analysées et publiées par le gouvernement dans le cadre du processus d'identification des priorités du PAN. Pour ce faire, les gouvernements peuvent procéder de différentes manières, notamment en publiant les procès-verbaux des consultations et les soumissions écrites, et en confiant la responsabilité des recommandations individuelles à l'institution publique compétente pour examen et adoption éventuelle. La méthode d'évaluation des contributions des parties prenantes au processus d'élaboration des actions du PAN doit également être transparente.

ENCADRÉ 39 : PRIORISER LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LES VIOLATIONS LES PLUS GRAVES DES DROITS HUMAINS COMMISES PAR LES ENTREPRISES



En Ouganda, les consultations des parties prenantes qui ont contribué à l'élaboration du PAN ont permis d'identifier huit domaines d'intervention : la terre et les ressources naturelles, l'environnement, les droits du travail, la transparence des revenus et la corruption, la privatisation, la protection des consommateurs, l'accès aux voies de recours, et les femmes, les groupes vulnérables et marginalisés. Ces huit domaines d'intervention sont considérés comme prioritaires dans le PAN (2021-2026).

2.3.4 Accorder une attention particulière aux populations et aux communautés de détenteurs de droits affectées, vulnérables et marginalisés

Un PAN doit mettre en évidence l'incidence des entreprises sur les populations et les communautés de détenteurs de droits affectées, vulnérables et marginalisées. Celles-ci peuvent inclure les enfants, les femmes, les groupes minoritaires raciaux, ethniques, religieux ou autres, les personnes LGBTI+, les personnes vivant en situation de handicap, les peuples autochtones, les personnes âgées, les travailleurs migrants et leurs familles, les personnes touchées par la pauvreté, y compris les sans-abris, les communautés rurales ou géographiquement isolées et les personnes employées dans l'économie informelle.

Un PAN doit clairement identifier ces individus et ces communautés en tant que détenteurs de droits ainsi que les mesures que l'État doit prendre pour permettre à ces individus et à ces communautés de faire valoir leurs droits et d'en jouir pleinement.

Pour plus d'informations sur la nécessité d'accorder une attention particulière aux populations et aux communautés de détenteurs de droits affectées, vulnérables et marginalisées, voir le chapitre 3, qui fournit des informations sur l'adoption d'une approche des PAN basée sur les droits humains.

ENCADRÉ 40 : INCLUSION DES POPULATIONS ET DES COMMUNAUTÉS DE DÉTENTEURS DE DROITS AFFECTÉES, VULNÉRABLES ET MARGINALISÉES



Le PAN péruvien (2021-2025) a défini neuf domaines d'action pour les groupes vulnérables identifiés par les 23 études thématiques qui constituaient l'ERN. Les enfants, les femmes, les personnes âgées, les Afro-Péruviens, les personnes en situation de handicap, les défenseurs des droits humains, les personnes LGBTI, les travailleurs migrants et les peuples autochtones ont été identifiés comme étant particulièrement vulnérables aux atteintes aux droits humains commises par les entreprises. Le PAN contient des actions spécifiques visant ces groupes.



Le PAN pakistanais (2021-2026) définit le travail des enfants et la lutte contre la discrimination comme des domaines prioritaires. S'inspirant des conclusions de l'ERN et des consultations des parties prenantes, le PAN cite les femmes, les personnes transgenres, les personnes en situation de handicap, les minorités et les travailleurs migrants et réfugiés comme des groupes particulièrement exposés à la discrimination par les entreprises. Le PAN prévoit également des actions spécifiques relatives à ces groupes.

2.3.5 Inclure des points d'action spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et datés (SMART)

Un PAN doit identifier une série d'actions concrètes à entreprendre par le gouvernement. En particulier, le PAN doit répondre aux lacunes dans la mise en œuvre des PDNU identifiées dans l'ERN et viser à y remédier directement ou, au minimum, à contribuer de manière significative à les rectifier dans un délai raisonnable. En outre, il convient de veiller à ce que chaque action soit :

Spécifique : L'action doit porter sur une lacune ou un problème spécifique et relever d'un ministère compétent en la matière ;

Mesurable : L'action doit être suffisamment concrète pour que les progrès réalisés puissent être mesurés et évalués ;

Réalisable : L'action doit être réaliste en termes de temps et de ressources ;

Pertinente : L'action doit être liée aux PDNU ou à d'autres cadres relatifs aux entreprises et aux droits humains, ainsi qu'à la réalisation de droits spécifiques ; et

Datée : L'action doit comporter une indication du calendrier de réalisation.

ENCADRÉ 41 : ACTIONS ET INDICATEURS SMART¹²²

Objectif stratégique : Un PAN doit résumer l'objectif principal poursuivi par une série d'actions dans un domaine politique ou un sujet donné. Cet objectif peut aider à structurer le PAN.

Actions/résultats stratégiques : Un PAN doit comprendre une liste d'activités et de mesures politiques à prendre pour atteindre un objectif. Ceux-ci doivent être aussi SMART que possible.

Résultats escomptés : Un PAN doit préciser les résultats attendus d'une action ou d'un produit particulier, en mettant l'accent sur les résultats escomptés pour les détenteurs de droits. Le PAN du Luxembourg définit des « résultats escomptés » pour chaque objectif. Chaque action du PAN du Pérou est accompagnée d'une justification.



Responsabilité de l'action/du résultat : Un PAN doit attribuer des responsabilités claires aux entités concernées. Il est utile d'indiquer une entité chef de file lorsque plusieurs entités sont chargées de la mise en œuvre.



Indicateurs : Un PAN doit comporter des indicateurs permettant de s'assurer que les engagements et les actions détaillés dans le PAN sont mis en œuvre dans la pratique. Il doit s'agir d'une série d'indicateurs structurels, de processus et de résultats/performances (voir l'encadré 24 sur Les indicateurs relatifs aux droits humains). Le PAN de l'Ouganda fait une distinction entre les indicateurs de résultats et les indicateurs de production. Un PAN doit identifier les entités responsables de l'évaluation des progrès réalisés au regard des indicateurs et objectifs. Le Luxembourg désigne ces entités sous le nom de « sources de vérification ». Le PAN du Pérou mentionne un ministère responsable pour chaque action et chaque indicateur.



Délais : Un PAN doit spécifier un ou plusieurs délais pour la mise en œuvre des actions/résultats. Le PAN peut également contenir un plan de mise en œuvre avec des informations sur la mise en œuvre, les mesures de redevabilité et les révisions (voir les sections 2.3.7 et 2.3.8). La Thaïlande, par exemple, fait référence à une mise en œuvre à court et à long terme. La mise en œuvre à court terme se concentre sur les projets et les activités urgentes qui peuvent permettre d'obtenir des résultats dans les meilleurs délais, tandis que la mise en œuvre à long terme comprend des projets et des activités qui nécessitent plus de temps ou qui sont continus.



Ressources : Le PAN doit identifier les ressources financières de la manière la plus détaillée possible. Les indicateurs de processus peuvent être basés sur les allocations budgétaires (voir encadré 24). Le PAN de l'Ouganda contient une série de tableaux budgétaires en annexe.



Objectifs de développement durable (ODD) : Un PAN peut lier des objectifs et/ou des actions à des cibles et indicateurs spécifiques des ODD afin de garantir leur cohérence avec l'Agenda 2030. La Thaïlande et le Pakistan font tous deux référence aux ODD pertinents dans les tableaux d'action de leur PAN¹²³.



2.3.6 Assurer la cohérence avec d'autres cadres pertinents

Pour que les PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains contribuent efficacement à améliorer la conduite des entreprises, ils doivent être cohérents avec les autres initiatives et cadres internationaux et régionaux qui définissent le respect des droits humains par les entreprises.

ENCADRÉ 42 : CADRES ET INITIATIVES INTERNATIONAUX PERTINENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR ASSURER LA COHÉRENCE

- Instruments régionaux sur les droits humains et la conduite responsable des entreprises ;
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises¹²⁴ ;
- Agenda 2030 pour le développement durable¹²⁵ ;
- Accord de Paris sur le changement climatique¹²⁶ ;
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (déclaration sur les entreprises multinationales)¹²⁷ ;
- Recommandations des organes des Nations Unies chargés des droits humains et des procédures spéciales ;
- Principes de l'initiative pour la transparence des industries extractives¹²⁸ ;
- Processus de Kimberley¹²⁹ ;
- L'initiative des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme¹³⁰ ;
- Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, Observation générale n° 16 (2013) sur les obligations des États concernant l'effet du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant¹³¹ et Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 24 (2017) sur les obligations des États dans le contexte des activités des entreprises¹³².

Les PAN doivent être cohérents avec les autres législations, politiques et plans d'action nationaux en rapport avec les droits humains et les entreprises.

ENCADRÉ 43 : DOMAINES D'ACTION PERTINENTS

Le PAN doit être cohérent avec :

- La législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement ; et
- Les autres plans d'action nationaux, par exemple sur les droits humains en général, le travail des enfants, la traite des êtres humains, le développement durable, les femmes, le climat, les personnes en situation de handicap.

Le PAN doit également être cohérent avec d'autres domaines politiques pertinents, notamment :

- Droits fondamentaux du travail ;
- Égalité et non-discrimination ;
- Liberté d'information ;
- Liberté d'association ;
- Vie privée ;
- Protection des lanceurs d'alerte ;
- Immigration ;
- Environnement ;
- Plans de développement économique ;
- Droit des sociétés ;
- Titres ;
- Investissement ;
- Crédit à l'exportation ;
- Assurance ;
- Commerce ;
- Droit des contrats ;
- Droit de la concurrence ;
- Reconnaissance des sentences arbitrales ; et
- Approches sectorielles, telles que celles liées à l'exploitation minière, aux industries extractives et à l'énergie.

Une liste de plus de 40 questions relatives aux droits humains, leur lien avec les activités des entreprises et la manière dont les différents PAN les abordent (ou ne les abordent pas) est disponible sur le site web de globalnaps¹³³.

2.3.7 Définir les mesures et les mécanismes de mise en œuvre et de coordination

En plus de veiller à ce que les actions soient SMART, un PAN doit définir des mécanismes globaux de mise en œuvre et de coordination afin de garantir, tout au long de la période de mise en œuvre du plan, l'homogénéité et la cohérence des actions menées par les ministères, les agences et les parties prenantes concernés. Un PAN peut également prévoir une action visant à établir des mécanismes et des mesures de mise en œuvre et de coordination dès la première étape du processus de mise en œuvre.

ENCADRÉ 44 : UN ENGAGEMENT À METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES ET DES MESURES DE MISE EN ŒUVRE ET DE COORDINATION MULTIPARTITES



Le PAN du Pérou (2021-2025) prévoit une action visant à établir un certain nombre d'espaces de coordination multipartites, notamment un « forum de coordination composé de représentants des parties prenantes, de l'État, des entreprises, des syndicats, des peuples autochtones et des organisations de la société civile, ainsi que des organisations et agences de coopération internationales ». Voir l'encadré 55 pour plus d'informations sur la mise en œuvre de cette action.



Le PAN de l'Irlande (2017-2020) engage le gouvernement à « établir un « groupe de mise en œuvre des entreprises et des droits humains », qui sera composé de représentants du gouvernement, de la communauté des affaires et de la société civile, et se réunira deux fois par an pour examiner la mise en œuvre du plan national au cours des trois premières années ». Le PAN prévoit que « la composition du groupe sera annoncée dans les trois mois suivant la publication du plan national ».

Il convient d'examiner comment les mécanismes guidant l'élaboration d'un PAN peuvent être transformés en mécanismes de soutien à la mise en œuvre et à la coordination du PAN (voir les sections 2.1.2 et 2.4.2).

Un PAN peut également contenir un **plan de mise en œuvre** donnant une vue d'ensemble des actions à entreprendre et un calendrier général.

ENCADRÉ 45 : PLANS DE MISE EN ŒUVRE DANS LES PAN



Le PAN du Pérou (2021-2025) contient un tableau décrivant les stratégies, les objectifs, les actions spécifiques, les indicateurs et les échéances. Les acteurs responsables de la mise en œuvre des actions et de la mesure des indicateurs sont spécifiquement détaillés dans le tableau. L'annexe contient 97 actions spécifiques relevant de 5 axes stratégiques. Le PAN précise que chaque action sera mise en œuvre par l'autorité qui en est chargée, financée par le budget ordinaire et intégrée dans le plan institutionnel de l'autorité concernée.



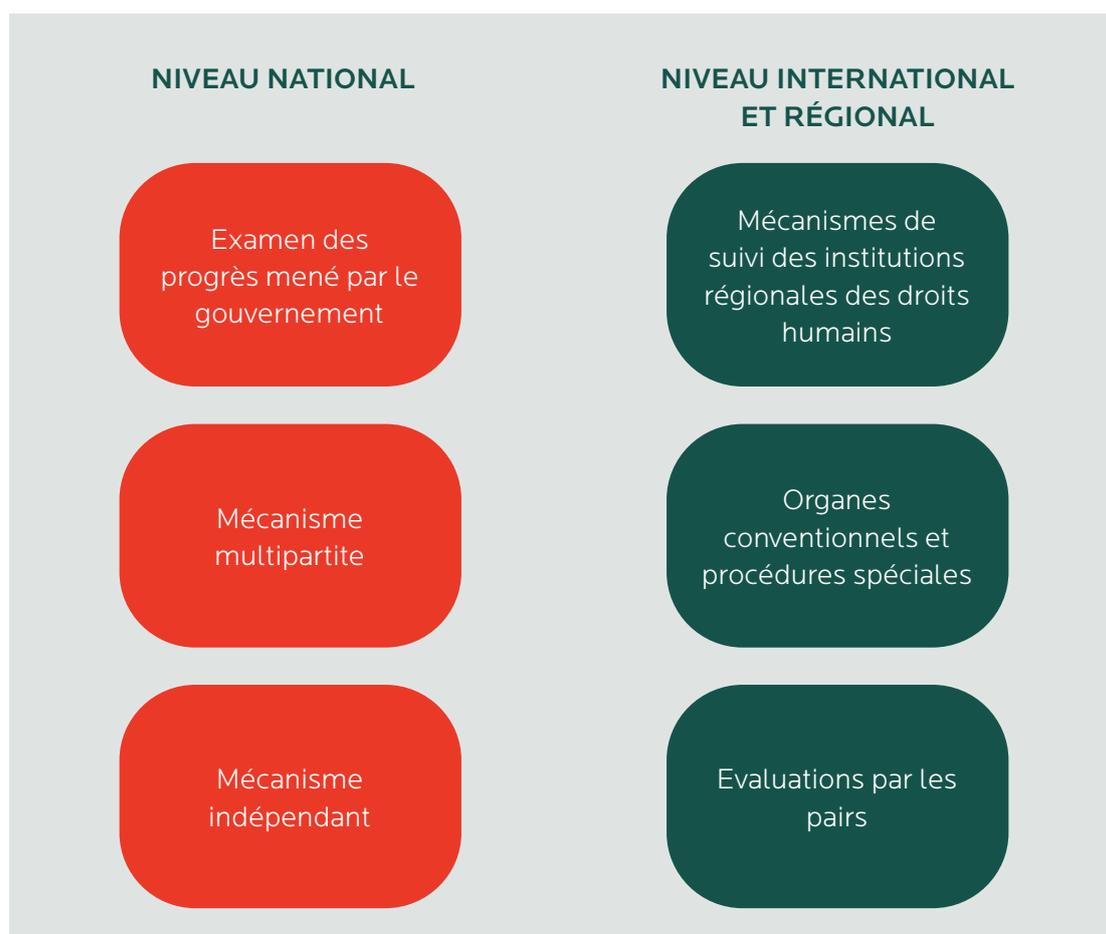
Le premier PAN thaïlandais (2019-2022) contient des tableaux identifiant des actions spécifiques à entreprendre par les autorités publiques. Ces tableaux se trouvent sous chaque section du PAN, chaque tableau décrivant une série d'actions visant à traiter d'un aspect particulier (par exemple, les défenseurs des droits humains, l'environnement et les droits humains). Les tableaux précisent les spécificités de chacun de ces aspects, les activités, l'agence responsable, le calendrier, ainsi que les indicateurs et la stratégie nationale ou la norme internationale à laquelle ces activités répondront.



Le deuxième PAN suisse (2020-2023) prévoit 35 mesures de mise en œuvre basées sur chaque principe des PDNU. Chaque mesure contient un paragraphe avec une brève description et le contexte de son adoption, suivi d'un encadré indiquant l'objectif à atteindre, les indicateurs pertinents et l'autorité responsable.

2.3.8 Définir les mécanismes et les mesures de redevabilité

Les mécanismes et mesures de redevabilité peuvent aider à identifier les progrès réalisés dans la mise en œuvre du PAN, à cerner les défis, à formuler des recommandations pour améliorer les mesures de mise en œuvre afin de garantir qu'elles atteignent leurs objectifs et à évaluer l'efficacité des mesures de mise en œuvre des PDNU dans la pratique. Les mécanismes et mesures de redevabilité doivent être explicitement détaillés dans le PAN, avec les noms des responsables et des informations sur le calendrier des activités.



Mécanismes et mesures de redevabilité au niveau national

Il existe toute une série de mécanismes de redevabilité au niveau national. Pour chacun d'entre eux, il convient d'examiner comment les mécanismes guidant l'élaboration d'un PAN pourraient devenir des mécanismes de redevabilité. Le PAN doit préciser quand et à quelles étapes ces examens auront lieu.

Un PAN peut s'engager à procéder à un **examen périodique des progrès accomplis, sous l'égide du gouvernement**. De nombreux organismes peuvent être désignés pour assumer cette fonction, notamment l'organisme chargé de coordonner la mise en œuvre en collaboration avec un groupe de travail intergouvernemental et/ou un comité directeur multipartite.

ENCADRÉ 46 : S'ENGAGER À PROCÉDER À DES EXAMENS PÉRIODIQUES



Le PAN de l'Ouganda (2021-2026) précise que la mise en œuvre est une responsabilité partagée entre le gouvernement, le secteur privé et d'autres acteurs non étatiques. Bien que le PAN lui-même ne crée ni ne désigne spécifiquement un groupe permanent de parties prenantes pour examiner la mise en œuvre, il encourage la mise en place d'« examens périodiques afin de suivre la mise en œuvre des interventions, des résultats et des effets du changement afin d'en renforcer la redevabilité, l'efficacité et le succès », en coordination avec toutes les parties prenantes clés.



Le PAN kenyan (2020-2025) stipule que le plan « sera examiné périodiquement sous la direction de son comité de mise en œuvre ». Ce comité veillera à ce que les différentes parties prenantes chargées de la mise en œuvre rendent des comptes. Il garantira également que le processus de mise en œuvre du PAN reste aligné sur les pratiques et les évolutions contemporaines dans le domaine des entreprises et des droits humains, en tenant dûment compte du contexte kenyan. »

Un **examen à mi-parcours** peut servir de base à une révision ou à une mise à jour du contenu du PAN (voir le point 2.4.5 pour plus d'informations).

ENCADRÉ 47 : S'ENGAGER À RÉALISER UN EXAMEN À MI-PARCOURS



En Italie, le premier PAN (2016-2021) et le deuxième PAN (2021-2026) engagent l'État à procéder à des examens à mi-parcours.



Le PAN du Pakistan (2021-2026) stipule que « le secrétariat du PAN procédera à un examen à mi-parcours par le biais de consultations avec toutes les parties prenantes concernées afin d'évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du PAN et d'identifier les éventuels ajustements nécessaires ».

Une **évaluation finale** peut analyser l'efficacité globale d'un PAN (voir section 2.4.5 pour plus d'informations).

ENCADRÉ 48 : S'ENGAGER À RÉALISER UNE ÉVALUATION FINALE



Le deuxième PAN suisse (2020-2023) engage le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) à évaluer le plan.

Un PAN peut fournir des informations explicites sur la composition des organes des mécanismes de redevabilité et/ou prévoir une action visant à en définir la composition au début de la période de mise en œuvre.

ENCADRÉ 49 : COMPOSITION DES MÉCANISMES MULTIPARTITES



Le deuxième PAN colombien (2020-2022) comprend un cadre d'évaluation et de suivi. Selon ce plan, une commission de suivi se réunira tous les trois mois pour examiner les actions. Un groupe de travail interinstitutionnel compilera ensuite le fruit de ces travaux et d'autres documents en un bilan annuel, qui devra être publié au cours du premier semestre de chaque année sur le site web du Bureau consultatif présidentiel pour les droits humains et les affaires internationales. Le PAN précise que cette commission sera composée de 11 membres élus par les groupes de parties prenantes (peuples autochtones, afrocolombiens, OSC, syndicats, associations d'entreprises, universités) et les institutions concernées (INDH de Colombie (Defensoria del Pueblo), organisations internationales et initiatives globales en faveur des entreprises et des droits humains).

Un PAN peut s'engager à mettre en **place un mécanisme de suivi et d'examen multipartite ou des groupes de travail spécialisés** chargés d'assurer les fonctions de suivi, soit indépendamment, soit conjointement, dans le cadre d'un examen périodique des progrès réalisés sous l'égide du gouvernement¹³⁴. C'est un moyen d'assurer la participation des parties prenantes et de renforcer la responsabilité en faisant entendre des voix indépendantes.

Un PAN peut également s'engager à **mettre en place ou à mandater un mécanisme national de suivi indépendant pour procéder à un examen du plan**. Les organismes existants dotés d'un mandat indépendant en vertu de la loi peuvent garantir que cet examen est considéré comme légitime par toutes les parties prenantes. En outre, les organismes légalement habilités à demander l'accès à l'information peuvent contribuer à garantir un examen solide. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées exige qu'un ou plusieurs « mécanismes indépendants » soient chargés de promouvoir et de surveiller la mise en œuvre de

la Convention¹³⁵. Un organisme existant, tel qu'une INDH, ou une autre entité créée à cette fin, peut être mandaté pour assumer ce rôle¹³⁶. Le PAN peut stipuler qu'un organisme indépendant, tel qu'une INDH, doit se voir confier la fonction de promotion et de suivi de la mise en œuvre du plan.

ENCADRÉ 50 : MÉCANISME NATIONAL DE SUIVI INDÉPENDANT CHARGÉ D'EFFECTUER UN EXAMEN FINAL DU PAN



Le PAN français (2017-ouvert) prévoit que le suivi et l'évaluation du PAN soient effectués par l'INDH (Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme) en tant qu'organe administratif indépendant. Le PAN indique qu'il évaluera périodiquement la mise en œuvre du plan, mais ne contient pas de détails précis à ce sujet.

Mécanismes et mesures de redevabilité au niveau international

Il convient d'envisager un engagement ou un point d'action concernant la **soumission de rapports sur la mise en œuvre du PAN aux organismes régionaux, internationaux et intergouvernementaux** (voir le point 2.4.6 pour plus d'informations sur les types d'organismes et les processus de soumission de rapports). Rendre compte des succès et des échecs garantit la transparence et la redevabilité et peut contribuer à favoriser l'échange d'informations et le partage des meilleures pratiques dans et entre les États, ainsi qu'avec la société dans son ensemble.

ENCADRÉ 51 : S'ENGAGER À SOUMETTRE DES RAPPORTS AUX MÉCANISMES INTERNATIONAUX



Le deuxième PAN suisse (2020-2023) stipule que « les questions relatives aux entreprises et aux droits humains occuperont une place plus importante dans les recommandations et les rapports réguliers de la Suisse aux organes conventionnels de l'ONU. » La Suisse a inclus une section sur les entreprises et les droits humains dans son dernier rapport sur l'examen périodique universel (EPU) d'octobre 2023. De même, les entreprises et les droits humains figurent dans les rapports de la Suisse au Comité des droits de l'enfant et au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, tous deux reçus en décembre 2020¹³⁷.



Le deuxième PAN luxembourgeois (2022-2022) note que la soumission de rapports aux organes permet d'assurer la cohérence politique entre le PAN et d'autres plans d'action sectoriels que le Luxembourg est invité à élaborer.

Un engagement en faveur d'**échanges entre pairs** sur les PAN, en particulier au niveau régional, peut contribuer à renforcer le dialogue et l'apprentissage entre les États confrontés à des réalités et à des défis similaires en matière d'entreprises et de droits humains (voir section 2.4.7).

ENCADRÉ 52 : PARTICIPER AU DIALOGUE ENTRE PAIRS



Le deuxième PAN italien (2021-2026) indique que l'Italie « encouragera un dialogue ouvert et constructif avec les États en vue d'échanges de connaissances et de bonnes pratiques concernant les modèles d'examen volontaire des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains, notamment au moyen de mécanismes d'examen par les pairs ».

2.3.9 S'engager à mettre à jour le PAN

S'engager à mettre à jour un PAN permet de concrétiser les enseignements tirés des processus d'élaboration, de mise en œuvre et d'examen du plan, et témoigne de la volonté de mettre progressivement en œuvre le cadre « protéger, respecter, réparer » des PDNU.

ENCADRÉ 53 : PRENDRE L'ENGAGEMENT DE METTRE À JOUR LE PAN



Le deuxième PAN suisse (2020-2023) stipule que « les mesures définies dans le présent plan d'action national devront être mises en œuvre dans un délai de quatre ans. Le Conseil fédéral réexaminera et mettra à jour le plan d'action national à la fin de cette période de quatre ans. »



Le premier PAN du Pakistan (2021-2026) stipule qu'« à l'issue de la période de mise en œuvre de cinq ans, le secrétariat du PAN conduira une évaluation afin de formuler des recommandations pour l'élaboration du PAN suivant ».

2.4 MISE EN ŒUVRE ET REDEVABILITE

LISTE DE CONTRÔLE :

- Adopter le PAN ;
- Etablir et constituer des mécanismes de mise en œuvre et de coordination ;
- Diffuser le PAN ;
- Mettre en œuvre les actions ;
- Mettre en place des mécanismes et des mesures de redevabilité au niveau national et s'y associer ;
- Soumettre des rapports aux mécanismes et instruments internationaux de redevabilité et ;
- Participer à des échanges et à des examens par les pairs.

La publication d'un PAN n'est pas la fin du processus, mais plutôt le début de la phase de mise en œuvre. Le moyen le plus efficace de garantir la réussite de la mise en œuvre d'un PAN est d'entreprendre un processus d'élaboration approfondi.

Les mécanismes et les mesures de redevabilité détaillées dans le contenu du PAN contribuent à la redevabilité du plan, au principe de rendre compte. Toutefois, garantir cette redevabilité en pratique nécessite un engagement soutenu et significatif de la part de l'État, en particulier lorsque la mise en œuvre ne se déroule pas comme prévu initialement.

2.4.1 Adopter le PAN

Il existe différentes manières d'adopter le PAN en fonction du mode de constitution de l'État. Un PAN peut être adopté par le biais d'une législation parlementaire, d'un décret exécutif ou d'une signature au niveau ministériel. Le type d'acte normatif ou législatif utilisé lors de l'adoption du PAN peut contribuer à assurer sa longévité sous différents gouvernements, ainsi qu'à renforcer sa diffusion.

ENCADRÉ 54 : ADOPTION DES PAN PAR LE BIAIS D'ACTES NORMATIFS



Le PAN péruvien (2021-2025) a été adopté par décret de l'exécutif suprême, l'acte exécutif le plus élevé du système juridique péruvien.



Le PAN kenyan (2020-2025) a été adopté par le Cabinet de la République, ce qui a permis une sensibilisation interministérielle au PAN. Le PAN kenyan a également été présenté au Parlement sous la forme d'un document de session pour examen volontaire.

2.4.2 Établir et constituer des mesures et des mécanismes de mise en œuvre et de coordination

La première étape de la mise en œuvre consiste à établir et à constituer des mesures et des mécanismes de mise en œuvre et de coordination (voir section 2.3.7 pour plus d'informations). Les mécanismes et mesures conçus pour mettre en œuvre et coordonner les actions destinées à une communauté ou à un groupe de détenteurs de droits spécifique doivent garantir la participation de ces groupes.

ENCADRÉ 55 : METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE MISE EN ŒUVRE MULTIPARTITES



Au Pérou, en avril 2022, un guide opérationnel pour les espaces de coordination multi-acteurs pour la mise en œuvre, le suivi, le contrôle, l'évaluation et la mise à jour a été approuvé par le biais d'une résolution directionnelle. Ce guide opérationnel est la concrétisation d'une action du PAN qui prévoyait la création d'espaces de coordination. Le guide opérationnel précise la manière dont ces espaces de coordination doivent être organisés et donne notamment des détails sur la participation de groupes/secteurs spécifiques, ainsi que sur la manière dont ces espaces fonctionnent, y compris la manière dont les décisions sont prises et dont les informations issues des réunions sont rendues publiques. Les espaces de coordination multi-acteurs comprennent :

- La table ronde multi-acteurs du PAN ;
- Le comité multi-acteurs du PAN ;
- Le groupe de travail exécutif du PAN ;
- Le groupe de travail technique du PAN sur les peuples autochtones ;
- Le groupe de travail technique du PAN sur l'emploi ; et
- D'autres organes nécessaires/pertinents à la mise en œuvre des actions du PAN.



Au Kenya, le comité de mise en œuvre décrit dans le PAN a été créé en octobre 2021, après une session d'initiation de quatre jours, et devait se réunir tous les trimestres. Le Comité est composé de 18 acteurs, dont l'INDH kényane (Kenya National Commission on Human Rights), des organes gouvernementaux, des OSC, des associations du secteur des affaires, des initiatives en faveur des entreprises et des droits humains, et des syndicats.

Voir l'encadré 8 pour des exemples de mécanismes de gouvernance multipartites guidant l'élaboration des PAN et l'encadré 44 sur les engagements des PAN en faveur de mécanismes de mise en œuvre multipartites.

2.4.3 Diffuser le PAN

La diffusion du PAN prépare le terrain pour la mise en œuvre des actions de fond. Elle doit avoir pour objectif d'informer toutes les parties prenantes mentionnées dans le PAN de ce qui est attendu/exigé d'elles, en particulier au niveau local. La diffusion peut être adaptée aux différents groupes de parties prenantes afin de les aider à réfléchir à leur rôle dans les activités de mise en œuvre à venir.

ENCADRÉ 56 : ACTIVITÉS DE DIFFUSION



Au Kenya, la Commission nationale des droits humains a organisé, dans les principales régions du pays, des ateliers de diffusion visant à former les organisations de la société civile et certaines entreprises aux questions relatives aux entreprises et aux droits humains, ainsi qu'au PAN.

La Chambre nationale de commerce et d'industrie du Kenya a organisé le renforcement des capacités des petites et moyennes entreprises dans différentes régions du pays, notamment en informant les participants sur le contenu du PAN kenyan.

2.4.4 Mettre en œuvre les actions

Idéalement, un PAN devrait spécifier les ressources à allouer pour chaque action. Cependant, les budgets sont souvent fixés annuellement et susceptibles de changer. Par conséquent, les personnes chargées de la mise en œuvre ont pour priorité essentielle (et permanente) de **veiller à ce que des ressources suffisantes soient disponibles** pendant toute la durée de la mise en œuvre.

Le PAN doit attribuer la responsabilité de la mise en œuvre des actions à une autorité centrale, le plus souvent à un ministère. Cependant, la **participation des parties prenantes concernées, en particulier aux niveaux régional et local**, peut permettre une mise en œuvre plus efficace de nombreuses actions, voire s'avérer indispensable à cette mise en œuvre.

ENCADRÉ 57 : MISE EN ŒUVRE LOCALE ET DÉCENTRALISÉE



Au Pérou, une stratégie de mise en œuvre décentralisée a été adoptée. A partir de 2022, le ministère de la justice a organisé une série d'ateliers à Ica, Cusco, Ucayali, Cajamarca et Piura avec les autorités locales, les entreprises, les peuples autochtones, les syndicats et la société civile. Ces ateliers ont souvent commencé par un renforcement des capacités, suivi d'un dialogue ouvert autour de la mise en œuvre des actions du PAN.

Au sein des organes responsables de la mise en œuvre et des organisations des principales parties prenantes, le personnel change souvent. Il est donc conseillé de **prévoir un développement périodique des capacités** tout au long de la phase de mise en œuvre du PAN.

Le processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN prend du temps et il arrive souvent que des changements politiques et des changements de personnel se produisent. Il est donc important que les principales parties prenantes, notamment les **entreprises et les OSC, réitèrent leur intérêt pour la mise en œuvre du PAN**, afin de s'assurer qu'il survive à tout changement politique.

Lorsque la mise en œuvre d'actions spécifiques est retardée, il est important de faire preuve de transparence afin que les mesures et les mécanismes de redevabilité puissent mesurer les progrès, ou l'absence de progrès, par rapport aux indicateurs. Il peut être utile de procéder à un examen à mi-parcours et d'ajuster les actions en fonction des progrès réalisés et des difficultés rencontrées (voir les exemples de l'encadré 59). Lorsque la mise en œuvre accuse un retard important, il peut s'avérer nécessaire de prolonger la durée de vie du PAN. Cette prolongation doit s'accompagner d'un engagement renouvelé et préciser clairement comment les retards seront surmontés et les actions réalisées au cours de la nouvelle période (par exemple, en actualisant les actions et les indicateurs SMART).

ENCADRÉ 58 : PROLONGER LA DURÉE DE VIE DU PAN



Aux Pays-Bas, la mise en œuvre du premier PAN a été affectée par la pandémie de Covid-19, de sorte que la durée de vie du PAN a été prolongée.

2.4.5 Mettre en place des mécanismes et des mesures de redevabilité au niveau national et s'y associer

Les mesures et mécanismes nationaux de redevabilité doivent être définis dans le PAN (voir les exemples section 2.2.8) et établis avec des structures de gouvernance,

des mandats et des ressources financières clairement définis afin de fonctionner efficacement tout au long de la phase de mise en œuvre. Des informations sur les mesures prises doivent être régulièrement communiquées au public et à ces mécanismes pour permettre une évaluation des progrès accomplis par rapport aux indicateurs.

Au cours d'un processus d'examen, il convient d'évaluer et de rendre compte des résultats obtenus par l'État au regard des indicateurs établis dans le PAN, ainsi que des effets concrets des mesures sur/pour les parties prenantes. L'ERN élaborée à l'appui du PAN peut servir de référence pour contrôler et évaluer si les actions prévues par le plan ont bien eu l'effet escompté (voir section 2.2).

Les révisions à mi-parcours sont l'occasion d'actualiser les actions et/ou les mesures de mise en œuvre prévues par le PAN, ou de compléter ces actions par des mesures supplémentaires.

ENCADRÉ 59 : ENTREPRENDRE UN EXAMEN À MI-PARCOURS/DES EXAMENS DES PROGRÈS



En Italie, le premier PAN (2016-2021) a fait l'objet d'un examen à mi-parcours en 2018. L'examen à mi-parcours a été mené par le groupe de travail sur les entreprises et les droits humains (GLIDU), un organe de suivi instauré par le PAN. Le GLIDU a évalué les résultats obtenus et identifié les lacunes dans les actions entreprises. L'analyse a mis l'accent sur les priorités fixées dans le présent PAN et sur les défis à relever à l'avenir. En novembre 2018, à la suite de l'examen à mi-parcours, le président du Comité interministériel pour les droits humains a annoncé la publication d'un PAN révisé comprenant quelques passages additionnels concernant les journalistes et les défenseurs des droits humains. Le deuxième PAN italien (2021-2026) prévoit une révision à mi-parcours similaire en 2024.



Le premier PAN allemand (2016-2020) contenait des mesures non contraignantes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits humains, fixant comme objectif que la moitié des entreprises allemandes mettent en œuvre les éléments centraux de la diligence raisonnable. En 2020, une enquête a montré que 83 à 87 % des entreprises ne respectaient pas les exigences du PAN, ce qui a conduit à l'élaboration de la loi allemande sur la diligence raisonnable des chaînes d'approvisionnement. Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2023 et exige des entreprises d'une certaine taille qu'elles exercent une diligence raisonnable en matière de droits humains.

Un examen final doit avoir lieu vers la fin de la durée de vie d'un PAN afin d'analyser l'efficacité des actions et des mesures de mise en œuvre du PAN. Il peut également formuler des recommandations sur la manière de structurer un processus de mise à jour du PAN. Il convient de planifier judicieusement l'examen final afin qu'il puisse contribuer efficacement à la mise à jour du plan.

ENCADRÉ 60 : ENTREPRENDRE UNE RÉVISION FINALE DU PAN



Au Chili, le gouvernement a demandé à l'Université catholique du Chili de réaliser une étude afin de contribuer à l'élaboration d'un deuxième PAN. Publiée en août 2020, cette étude évalue le premier PAN et propose un nouveau mécanisme de participation des parties prenantes, ainsi que des nouveaux thèmes sur les entreprises et les droits humains, pour le deuxième PAN.



En Irlande, en 2021, l'unité des droits humains du ministère des affaires étrangères a préparé, en étroite collaboration avec le groupe multipartite de mise en œuvre du plan national sur les entreprises et les droits humains, un examen de la mise en œuvre du plan. Les membres du groupe ont participé à un forum spécial convoqué le 31 mai 2021 pour discuter de l'examen. Le gouvernement a pris note du document d'examen le 3 décembre 2021¹³⁸.



En 2023, l'INDH française a publié un rapport examinant la mise en œuvre du PAN français de 2017 eu égard à l'action nationale, régionale et internationale de la France en matière d'entreprises et de droits humains (comme le prévoyait le PAN). Le rapport présente à l'État français 145 recommandations pour la mise en œuvre des politiques relatives aux entreprises et aux droits humains, dont 20 sont considérées comme prioritaires¹³⁹.



En Suisse, conformément à un engagement pris dans le cadre du PAN, le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) ont commandé une évaluation du deuxième PAN (2020-2023) afin d'orienter l'élaboration d'un troisième PAN¹⁴⁰. Le rapport, publié en novembre 2023, a été réalisé par l'Université de Zurich et les sociétés de conseil Good Rechtsanwälte et Engageability. Il examine « dans quelle mesure le PAN 2020-2023 est connu des services fédéraux concernés et comment il a été appliqué ou évoqué. Il examine également si les mesures de communication et de sensibilisation prises par le gouvernement fédéral dans le cadre du PAN 2020-2023 ont touché les entreprises concernées. L'évaluation se veut tournée vers l'avenir et vise à démontrer le potentiel de développement du PAN en termes de structure (indicateurs compris), de processus et de contenu.

L'évaluation a permis d'identifier quatre domaines d'action prioritaires pour l'élaboration d'un futur PAN :

1. Renforcer la cohérence des politiques et des instruments traitant des entreprises et des droits humains, ainsi que des questions connexes liées à la conduite responsable des entreprises.
2. Envisager de futurs domaines d'action.

3. Renforcer l'effet de levier des mesures du PAN et mieux en mesurer l'effet.

4. Poursuivre et renforcer le soutien à toutes les parties prenantes.

Un rapport parallèle sur la mise en œuvre des instruments juridiques de diligence raisonnable pour une conduite responsable des entreprises a été commandé.

Le DFAE et le DEFR ont répondu aux rapports en précisant quelles recommandations étaient acceptées, partiellement acceptées ou rejetées, avec une explication détaillée pour chacune d'entre elles¹⁴¹.

Tous les mécanismes de suivi et d'examen doivent assurer une représentation **équilibrée du point de vue du genre et des territoires**. Les mécanismes multipartites doivent inclure des représentants de la société civile, des syndicats, des entreprises et de l'institution nationale des droits humains (lorsqu'elle existe), et viser à assurer la parité hommes-femmes. La composition doit également tenir compte de la présence de personnes et de communautés de détenteurs de droits vulnérables et marginalisés, de peuples autochtones et de groupes minoritaires (voir la section 2.1.4 sur la participation des parties prenantes).

Des réunions d'examen périodiques entre les parties prenantes et les personnes chargées de la mise en œuvre d'un PAN peuvent s'avérer un moyen efficace, participatif et transparent pour suivre les progrès accomplis et comprendre pourquoi certaines actions ne sont pas mises en œuvre de manière efficace ou n'ont pas eu l'effet escompté.

Les pouvoirs législatif et judiciaire peuvent être associés au processus de redevabilité en examinant la mise en œuvre du PAN par le pouvoir exécutif et/ou les résultats des examens peuvent leur être officiellement présentés. Des informations sur la mise en œuvre du PAN peuvent également être incluses dans les rapports annuels de l'État sur les droits humains.

ENCADRÉ 61 : DÉTAILLER LES PROGRÈS DE LA MISE EN ŒUVRE DANS LES RAPPORTS ANNUELS SUR LES DROITS HUMAINS



En 2021, le gouvernement colombien a publié un rapport annuel sur la mise en œuvre du deuxième PAN¹⁴². Le rapport annuel 2022 de la Colombie sur les droits humains contient également un chapitre sur les entreprises et les droits humains, détaillant les actions entreprises pour mettre en œuvre le PAN¹⁴³.

2.4.6 Soumettre des rapports et prendre part aux mécanismes et instruments internationaux de redevabilité

Soumettre des rapports sur les efforts déployés dans le cadre des PAN aux mécanismes internationaux des droits humains offre aux gouvernements et aux parties prenantes locales des moyens supplémentaires de veiller à ce que l'État s'acquitte de ses obligations en matière de droits humains pour ce qui est des entreprises, contribuant ainsi à améliorer la mise en œuvre des PDNU et à garantir la redevabilité des détenteurs d'obligations au sein de l'État. Les rapports présentés à ces mécanismes peuvent également permettre d'identifier les lacunes et la nécessité de nouveaux développements normatifs au niveau régional et/ou mondial, notamment en ce qui concerne la dimension extraterritoriale des questions relatives aux entreprises et aux droits humains.

Le processus d'examen périodique universel (EPU) par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies

Le processus de l'EPU est supervisé par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et examine le bilan de chacun des États membres des Nations Unies une fois tous les quatre ans et demi. Le champ de l'examen couvre les droits humains garantis par la Déclaration universelle des droits de l'homme et énoncés dans la Charte des Nations Unies, les autres instruments des Nations Unies relatifs aux droits humains, les traités ratifiés, les engagements pris volontairement et le droit humanitaire international applicable. Les États doivent rendre compte de la situation des entreprises et des droits humains dans le cadre de l'EPU, et notamment des progrès accomplis dans la mise en œuvre des PDNU par le biais des PAN.

Dans les informations qu'il fournit aux fins de l'examen, l'État examiné peut rendre compte des progrès accomplis dans le cadre de son PAN. Les INDH, la société civile et d'autres acteurs peuvent également soumettre au HCDH des informations sur un PAN, qui sont compilées sous la forme d'un résumé des contributions des parties prenantes. D'autres organes des Nations Unies peuvent apporter leurs contributions au rapport émis par le HCDH pour éclairer l'examen. Les États peuvent poser des questions et formuler des recommandations à l'État examiné sur l'élaboration et la mise en œuvre de son PAN.

ENCADRÉ 62 : SOUMETTRE DES RAPPORTS DANS LE CADRE DE L'EPU

Le processus de l'EPU joue un rôle de plus en plus important pour examiner les engagements des PAN. Selon la base de données UPR Info, 98 recommandations concernant les PAN ont été formulées jusqu'au quatrième et actuel cycle de l'EPU¹⁴⁴.



En 2018, lors du troisième cycle de l'EPU, la Colombie a pris l'engagement volontaire d'un PAN actualisé, qui a été publié en 2020¹⁴⁵.



Le deuxième PAN suisse (2020-2023) souligne l'importance du processus de l'EPU et note que « les questions relatives aux entreprises et aux droits humains occuperont une place plus importante dans les recommandations et les rapports réguliers de la Suisse aux organes de traités de l'ONU ». La Suisse a rendu compte de ses activités en matière d'entreprises et de droits humains en octobre 2022, lors du quatrième cycle de l'EPU.

Organes de surveillance des traités des Nations Unies relatifs aux droits humains

Les Principes directeurs des Nations Unies concernent tous les droits humains internationalement reconnus et, par conséquent, la question des entreprises et des droits humains peut être abordée dans le cadre de tout processus de suivi des organes conventionnels, des procédures spéciales ou d'autres mécanismes de redevabilité des Nations Unies.

Les États doivent rendre compte de la situation des entreprises et des droits humains en présentant des rapports aux organes de suivi des traités relatifs aux droits humains des Nations Unies (voir l'encadré 51 pour des exemples d'engagements en ce sens dans les PAN).

ENCADRÉ 63 : LES ORGANES CONVENTIONNELS POUR LE SUIVI DES TRAITÉS RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Il existe dix organes conventionnels relatifs aux droits humains (comités)¹⁴⁶ :

- Comité des droits de l'homme des Nations Unies (CCPR) ;
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ;
- Le Comité contre la torture (CAT) et le Sous-comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (SPT) ;
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) ;
- Comité des droits des personnes handicapées (CRPD) ;
- Comité des disparitions forcées (CED) ;
- Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR) ;
- Comité des droits de l'enfant (CRC) et
- Comité des travailleurs migrants (CMW).

Les comités des Nations Unies supervisent l'obligation faite aux États qui ont adhéré à un traité d'établir un rapport périodique tous les quatre ans environ et, sur la base d'un dialogue constructif, publient leurs préoccupations et leurs recommandations sous forme d'observations finales.

Avant de faire rapport à l'État partie, les comités des Nations Unies fournissent une liste de questions devant servir de base au rapport de l'État partie dans le cadre de la procédure simplifiée de soumission de rapports. Les comités des Nations Unies peuvent demander des informations sur les entreprises et les droits humains, y compris sur les PAN, dans le cadre de cette liste.

ENCADRÉ 64 : LISTE DE QUESTIONS PRÉALABLES À L'ÉTABLISSEMENT D'UN RAPPORT



La liste de points envoyée au Chili, préalablement à son rapport au Comité des droits de l'enfant en 2020, demande des informations sur la mesure dans laquelle le premier PAN sur les entreprises et les droits humains établit un cadre réglementaire pour les entreprises privées, en particulier

les entreprises des secteurs manufacturier et extractif, afin de réduire leur effet sur l'environnement et la santé des enfants, et dans quelle mesure ce plan prévoit des réparations¹⁴⁷.



La liste de points envoyée à l'Italie avant son rapport au CESCR en 2020 demande des informations sur le suivi du premier PAN, y compris les résultats obtenus et les difficultés rencontrées à ce jour¹⁴⁸.



La liste des questions envoyées au Brésil avant son rapport au CESCR en 2021 demande des informations « sur l'avancement de l'élaboration d'un plan d'action national sur les entreprises et les droits humains »¹⁴⁹.



La liste de points envoyée à la République démocratique du Congo avant son rapport au CESCR en 2020 demandait des informations pour savoir « si l'État partie prévoit d'élaborer un plan d'action sur les entreprises et les droits humains, ou des réglementations exigeant des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains¹⁵⁰ ».

Que ce soit en réponse à la liste de questions ou pour fournir des informations plus générales sur la manière dont l'État s'acquitte de ses obligations en matière de droits humains en vertu des PDNU, un État peut faire valoir l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN auprès des comités de l'ONU.

ENCADRÉ 65 : RAPPORTS AUX COMITÉS DES NATIONS UNIES



Le rapport périodique de l'Irlande au Comité des droits de l'enfant en 2022 fait valoir son PAN et ses mécanismes de suivi multipartites¹⁵¹.



Le rapport périodique de l'Allemagne au CEDAW en 2021 fait valoir son PAN en relation avec ses obligations extraterritoriales, déclarant que le gouvernement fédéral attend « du secteur privé qu'il remplisse ses obligations de diligence raisonnable en matière de droits fondamentaux¹⁵² ».



Le rapport périodique de la Mongolie au CESCR en 2021 a souligné l'engagement de la Mongolie et le processus en cours pour élaborer un PAN¹⁵³.



Le rapport périodique du Pérou au Comité des droits de l'homme des Nations Unies en 2020 souligne les progrès accomplis dans l'élaboration d'un PAN¹⁵⁴.



Le rapport périodique de la Thaïlande au CERD en 2019 souligne les progrès accomplis dans l'élaboration d'un PAN, mentionnant les actions qui seront entreprises pour consulter les parties prenantes ainsi que les domaines prioritaires qu'il abordera¹⁵⁵.

Les comités des Nations Unies émettent des observations finales et des recommandations aux États dans le cadre des rapports aux organes conventionnels. Le CEDAW, le CERD, le CESCR, le CRC et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ont émis des observations finales et des recommandations aux États ; ils y accueillent favorablement l'adoption de PAN, soulignent leurs préoccupations concernant les lacunes et exhortent les États à adopter des PAN, à accélérer les processus d'élaboration et de mise en œuvre des PAN, à renforcer les protections dans les PAN et à fournir des informations sur les mesures prises.

ENCADRÉ 66 : OBSERVATIONS FINALES ET RECOMMANDATIONS DES COMITÉS DES NATIONS UNIES¹⁵⁶



En 2023, le CESCR a recommandé au Qatar d'« élaborer et d'adopter, au moyen d'un processus consultatif et participatif associant les parties prenantes, notamment les travailleurs et les entreprises appartenant à des personnes issues de minorités, un plan d'action national visant à mettre en application les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ».



En 2023, le CRC a recommandé à la Nouvelle-Zélande, « conformément aux engagements qu'elle a pris au cours du troisième cycle de l'examen périodique universel, d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action national sur les entreprises et les droits humains, en complément de sa stratégie de conduite responsable des entreprises, par le biais d'une consultation multisectorielle mettant l'accent sur les droits de l'enfant ».



En 2022, le CERD a recommandé à la Thaïlande de « renforcer l'application de son plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits humains afin d'empêcher les entreprises de mener des activités portant atteinte aux droits des peuples autochtones, entre autres groupes ».

ENCADRÉ 67 : UN INSTRUMENT JURIDIQUEMENT CONTRAIGNANT SUR LES ENTREPRISES ET LES DROITS HUMAINS

En 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a décidé « de créer un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits humains, qui sera chargé d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits humains, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises¹⁵⁷ ». Bien que la portée et l'objectif d'un tel instrument soient encore en discussion, il a été suggéré qu'un traité sur les entreprises et les droits humains, ou du moins l'une de ses composantes, pourrait porter sur les PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains¹⁵⁸. Le projet de traité révisé de juillet

2023 prévoit la création d'un organe conventionnel ayant compétence pour examiner les rapports périodiques des États concernant sa mise en œuvre, qui devrait inclure des mesures politiques visant à garantir le respect du cadre « protéger, respecter, réparer¹⁵⁹ ».

Procédures spéciales de l'ONU

Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a mis en place des « procédures spéciales », dans le cadre desquelles des experts indépendants des droits humains ont pour mandat de rendre compte de la situation des droits humains et de fournir des conseils en la matière du point de vue d'un thème ou d'un pays particulier. Le système des procédures spéciales est un élément central du mécanisme des droits humains des Nations Unies et couvre tous les droits humains : civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. En juin 2024, on dénombre 46 mandats thématiques et 14 mandats par pays. L'un des mandats thématiques est celui du groupe de travail des Nations Unies, dont les responsabilités comprennent la diffusion et la mise en œuvre efficaces et complètes des Principes directeurs des Nations Unies.

ENCADRÉ 68 : LE RECUEIL DES PAN DU GTNU

En février 2014, le GTNU a lancé un recueil des PAN, qui compile tous les PAN publiés en un seul endroit. En juin 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, en renouvelant le mandat du GTNU, lui a confié la nouvelle tâche de rechercher des informations auprès des États sur leurs PAN et a encouragé les États et les autres parties prenantes à fournir des informations pertinentes au GTNU. Plus précisément, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies « accueille avec satisfaction les efforts du Groupe de travail pour établir une base de données sur les plans d'action nationaux » et « encourage les États à soumettre des informations sur leurs plans d'action nationaux » par le biais de rapports annuels¹⁶⁰.

Les procédures spéciales effectuent des visites dans les pays et interviennent sur des cas individuels et des préoccupations de nature plus large et structurelle en envoyant des communications aux États et à d'autres parties (y compris aux détenteurs de droits, aux entreprises et aux investisseurs) dans lesquelles elles attirent l'attention sur des violations ou abus présumés ; elles mènent des études thématiques et organisent des consultations d'experts ; contribuent à l'élaboration de normes internationales en matière de droits humains ; organisent des activités de plaidoyer ; sensibilisent le public et fournissent des conseils en matière de coopération technique. Les procédures spéciales soumettent un rapport annuel au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ; la majorité des mandats soumettent également leur rapport à l'Assemblée générale des Nations Unies. Les 11 rapports de visites de pays du GTNU depuis 2017 ont tous abordé les PAN.

ENCADRÉ 69 : RAPPORTS DES VISITES DU GTNU DANS LES PAYS



À la suite d'une visite au Luxembourg en 2022, le GTNU a « félicit[é] le Gouvernement d'avoir veillé à ce que ces plans soient établis dans le cadre d'un processus multipartite » et d'« un excellent rapport et une cartographie » qui ont servi de base au deuxième PAN. Cependant, le GTNU note qu'il est « préoccupé par le fait que le plan d'action national n'aborde pas suffisamment le troisième pilier des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en particulier l'accès à des recours utiles pour les violations des droits humains commises en dehors de l'Union européenne par des entreprises domiciliées au Luxembourg ». Le GTNU a noté que le Luxembourg devrait, entre autres, « accorder dans le prochain plan d'action national révisé, une attention particulière au secteur financier, aux investissements et aux fonds de pension, ainsi qu'à la crise climatique, en mettant l'accent sur la responsabilité des entreprises », « mieux prendre en compte le pilier III » et « inclure dans le prochain plan d'action national une disposition prévoyant une évaluation nationale des risques liés aux entreprises et aux droits humains¹⁶¹ ».



À la suite d'une visite au Libéria en 2023, le GTNU a recommandé au gouvernement de « veiller à ce que chaque étape du processus soit élaborée de manière transparente, notamment en donnant accès à l'information à tous les stades, et avec la participation égale et significative de toutes les parties prenantes concernées dans tous les comtés, en mettant particulièrement l'accent sur les communautés les plus marginalisées en dehors de la capitale », de « [renforcer] la capacité des institutions responsables de la mise en œuvre des consultations avec les communautés, notamment en fournissant les fonds nécessaires aux fonctionnaires concernés pour s'acquitter de leurs fonctions », et de « [m]ettre en place des indicateurs spécifiques, mesurables, réalisables et assortis de délais pour évaluer la mise en œuvre, notamment en fournissant les fonds nécessaires aux fonctionnaires concernés pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches », « que le plan d'action national comprenne des indicateurs spécifiques, mesurables, réalisables et limités dans le temps pour évaluer la mise en œuvre », et « établir des mécanismes efficaces pour la participation significative des parties prenantes concernées, notamment des acteurs de la société civile, au suivi et à l'évaluation des progrès accomplis, ou de l'absence de progrès, au cours de la mise en œuvre du plan¹⁶² ».



À la suite d'une visite en Argentine en 2023, le GTNU a recommandé à l'État de « renforcer l'élaboration du plan d'action national et d'accroître la légitimité du processus en apportant un soutien politique fort afin de privilégier l'élaboration et la mise en œuvre du plan et de renouveler la confiance des parties prenantes, y compris d'autres ministères clés ». Le GTNU a recommandé à l'État de « veiller à une transparence active dans l'élaboration du plan d'action national... et de promouvoir de vastes forums participatifs avec toutes les parties prenantes concernées, qui ne soient pas de simples exercices d'échange d'informations et incluent des

représentants des peuples et communautés autochtones, de la société civile, du monde universitaire et du secteur privé ». Le GTNU a également recommandé aux OSC de « participer activement à l'élaboration des politiques publiques relatives à la problématique des entreprises et des droits humains, et notamment du plan d'action national¹⁶³ ».



À la suite d'une visite au Japon en 2023, le GTNU a constaté un manque général de sensibilisation aux PDNU et au PAN au niveau national et a encouragé des mesures de formation et sensibilisation. Le GTNU a constaté une participation insuffisante des parties prenantes à l'élaboration et à la mise en œuvre du PAN, soulignant que « le processus d'examen du plan d'action national offre donc au gouvernement l'occasion de dialoguer pleinement avec toutes les parties prenantes concernées ». Le GTNU recommande que, lors de la révision du PAN, le Japon « accorde une attention particulière aux violations des droits humains liées aux entreprises vécues par les communautés à risque », « renforce l'accès aux voies de recours », « inclue une analyse des lacunes », « précise les modalités de mise en œuvre, identifiant clairement les responsabilités, les échéances et les indicateurs de respect des droits humains afin de permettre de suivre et d'évaluer les progrès accomplis », et « mette en place des mécanismes efficaces pour assurer la participation significative des parties prenantes concernées, dont les victimes et les acteurs de la société civile, au suivi et à l'évaluation des progrès accomplis au cours de la mise en œuvre¹⁶⁴ ».

ENCADRÉ 70 : COMMUNICATIONS DES PROCÉDURES SPÉCIALES DE L'ONU



En mai 2024, le rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, le GTNU, le rapporteur spécial sur les droits humains des migrants et le rapporteur spécial sur la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ont envoyé une lettre au gouvernement britannique concernant des allégations d'exploitation de travailleurs migrants, demandant des informations sur « les mesures prises ou prévues par votre gouvernement pour mettre en œuvre les dispositions pertinentes du plan d'action national de 2016 sur les entreprises et les droits humains (PAN)¹⁶⁵ ».



En mai 2024, le groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, le GTNU, le rapporteur spécial sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, le rapporteur spécial sur le droit à la vie privée, l'expert indépendant chargé de la question de la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et le rapporteur spécial sur la violence contre les femmes et les filles, ses causes et ses conséquences, ont envoyé une lettre au gouvernement américain pour attirer son attention sur le fait que la législation relative à la discrimination sexiste en ligne et à la violence contre les femmes et les filles, si elle est adoptée sans

modification, pourrait ne pas être conforme aux normes internationales en matière de droits humains en raison de l'absence de mesures préventives. Ils ont demandé des informations sur les mesures que le gouvernement américain « a prises ou a l'intention de prendre pour garantir l'alignement de la législation proposée avec ses engagements dans le cadre du plan d'action national sur la conduite responsable des entreprises, adopté en 2024¹⁶⁶ ».



En décembre 2023, le GTNU, le rapporteur spécial sur le droit au développement, le rapporteur spécial sur le droit humain à un environnement propre, sain et durable, et le rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones ont envoyé une lettre au gouvernement malaisien pour attirer son attention sur les informations reçues concernant la signature d'un accord de conservation de la nature qui accorde à une société privée des droits de monopole sur deux millions d'hectares, au mépris des droits des peuples autochtones du Sabah, notamment de leurs droits à la consultation et au consentement libre, préalable et éclairé. Ils ont demandé « des informations sur l'état d'avancement de l'élaboration d'un plan d'action national sur les entreprises et les droits humains¹⁶⁷ ».



En juin 2023, le GTNU, le rapporteur spécial sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association et le rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits humains ont envoyé une lettre au gouvernement équatorien pour attirer son attention sur des informations qu'ils avaient reçues concernant des menaces de mort et le harcèlement d'un défenseur des droits humains et de sa famille. Ils ont demandé des informations sur l'état d'avancement du PAN¹⁶⁸.

Examens nationaux volontaires de l'agenda 2030 et Forum politique de haut niveau

L'architecture de suivi et d'examen de l'Agenda 2030 comprend trois niveaux, à savoir national, régional et international. Au niveau national, les États sont appelés à procéder à des examens des progrès réguliers et inclusifs qui s'appuient sur les contributions des groupes de parties prenantes et, au niveau régional, à procéder à des examens volontaires (ENV), basés sur les processus nationaux de suivi et d'examen, à des fins d'apprentissage entre pairs et de partage des meilleures pratiques. Au niveau mondial, l'Agenda 2030 articule l'examen des efforts déployés par les États pour mettre en œuvre les ODD autour du Forum politique de haut niveau.

Les États qui cherchent à mettre en œuvre les ODD et à soumettre des rapports volontaires sur leurs efforts en la matière par l'intermédiaire du Forum politique de haut niveau peuvent également rendre compte des mesures, prises dans le cadre de leur PAN sur les entreprises et les droits humains, qui mettent en œuvre ou soutiennent la mise en œuvre des ODD. Les États peuvent également assurer la coordination entre le mécanisme de suivi et d'examen des ODD et les mécanismes mis en place pour contrôler la mise en œuvre de leur PAN relatif aux entreprises et aux droits humains. Pour mieux intégrer ces processus d'établissement de rapports, les États peuvent incorporer des indicateurs nationaux sur le PAN relatif aux entreprises et aux droits humains dans le cadre du mécanisme national de suivi et d'examen¹⁶⁹.

ENCADRÉ 71 : RENDRE COMPTE DES PROGRÈS DU PAN AU FORUM POLITIQUE DE HAUT NIVEAU



Le Japon a fait un rapport au Forum politique de haut niveau sur l'adoption de son premier PAN en 2021. L'examen a explicitement établi un lien entre le PAN japonais et les ODD, en déclarant que « la protection et la promotion des droits humains figurent parmi les éléments importants pour la réalisation des ODD¹⁷⁰ ». En outre, il a souligné le rôle de la cohérence des politiques dans la mise en œuvre du PAN.



La Pologne a fait état de l'adoption de son deuxième PAN (2021-2024) dans sa contribution de 2023 au Forum politique de haut niveau. Le gouvernement polonais a inclus le rapport dans le chapitre consacré à la mise en œuvre de l'ODD 16 (paix, justice et institutions efficaces) dans le cadre de son engagement auprès des institutions des droits humains de l'ONU¹⁷¹.

Commission africaine des droits de l'homme et des peuples

La Commission africaine a créé un groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits humains en 2006. Son mandat consiste notamment à « entreprendre des recherches sur les violations des droits humains et des peuples par des acteurs non étatiques en Afrique » et à « formuler des recommandations et des propositions sur des mesures appropriées et des activités de prévention et de réparation des violations des droits humains et des peuples perpétrées par les industries extractives en Afrique¹⁷² ». Dans l'exercice de son mandat, le groupe de travail dispose d'une plateforme pour piloter la mise en œuvre des PDNU dans le secteur des industries extractives en Afrique. En outre, en mai 2018, la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a publié les Lignes directrices et principes de l'établissement des rapports d'état en vertu des articles 21 et 24 de la Charte africaine relatifs aux industries extractives, droits de l'homme et à l'environnement¹⁷³.

Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a mis en place divers mécanismes de promotion et de suivi des droits humains dans les États membres. Le Commissaire aux droits de l'homme est une institution indépendante et non judiciaire créée en 1999 par le Conseil de l'Europe pour promouvoir la prise de conscience et le respect des droits humains dans les États membres du Conseil de l'Europe. Le Commissaire a pour mandat, entre autres, de promouvoir le respect effectif des droits humains, d'aider les États membres à mettre en œuvre les normes du Conseil de l'Europe en matière de droits humains et d'identifier les éventuelles insuffisances dans le droit et la pratique en ce qui concerne les droits humains¹⁷⁴. Suite à l'adoption d'une recommandation sur les entreprises et les droits humains, le Commissaire a commencé à intégrer ce sujet dans le programme de ses visites dans les pays¹⁷⁵.

Commission interaméricaine des droits de l'homme

Le mandat de la Commission interaméricaine des droits de l'homme offre la possibilité d'examiner les progrès des PAN des États membres de l'Organisation des États américains, notamment par le biais de rapports sur les résultats des visites dans les pays, d'auditions publiques périodiques au cours desquelles les États peuvent

être soumis à un examen sur les droits humains et les entreprises et dans les cas où les États demandent un soutien consultatif sur leur processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN. Ce rôle consultatif est conforme aux résolutions de 2014 et 2016 de l'Organisation des États américains sur les entreprises et les droits humains, qui appellent à un engagement et à un soutien accru de la part de la Commission interaméricaine des droits de l'homme dans ce domaine. La Commission interaméricaine des droits de l'homme a pris note de l'adoption et de la mise en œuvre des PAN dans ses rapports de pays¹⁷⁶.

En novembre 2019, la rapporteure spéciale de la Commission interaméricaine des droits de l'homme pour les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux a publié un rapport intitulé « Entreprises et droits humains : Normes interaméricaines ». Ce rapport recommande au Groupe de travail du Protocole de San Salvador, chargé de surveiller les progrès des droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux dans les États américains, de prendre en compte les questions relatives aux entreprises et aux droits humains dans leurs observations sur les rapports soumis par les États parties au Protocole¹⁷⁷.

2.4.7 Participer à des échanges et à des examens par les pairs

Pour les décideurs politiques, les entreprises et les droits humains peuvent être un domaine relativement nouveau, avec un champ d'application très large. Les échanges et les dialogues entre pairs peuvent constituer une plateforme utile pour tirer des enseignements de l'expérience acquise dans l'élaboration et la mise en œuvre des PAN et/ou d'autres mesures politiques visant à mettre en œuvre les PDNU¹⁷⁸.

Les examens par les pairs peuvent contribuer à assurer un certain niveau de redevabilité, en particulier lorsqu'ils intègrent la participation des parties prenantes. Il existe un certain nombre d'exemples de processus d'examen par les pairs dans d'autres domaines qui pourraient être explorés plus avant en relation avec les entreprises et les droits humains, notamment :

- Les examens de la politique d'investissement de l'OCDE¹⁷⁹ et les examens des points de contacts nationaux¹⁸⁰ ;
- Le mécanisme africain d'examen par les pairs établi dans le cadre du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique de l'Union africaine¹⁸¹ ;
- Consultations régionales de la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est¹⁸² ;
- La « méthode ouverte de coordination » de l'UE¹⁸³ et des exercices spécifiques d'examen par les pairs¹⁸⁴ ;
- Examens du Conseil de l'Europe¹⁸⁵ ;
- Sessions régionales d'échange entre pairs de l'Organisation des États américains¹⁸⁶.

ENCADRÉ 72 : L'ÉCHANGE ENTRE PAIRS



En juin 2022, la Belgique a accueilli une réunion d'échange entre pairs sur les développements politiques dans le domaine des entreprises et des droits humains avec des représentants de la Belgique, de la France, des Pays-Bas, de l'Allemagne, du Kenya et de l'UE pour discuter des dernières évolutions en matière de PAN et de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, une communauté intergouvernementale de pratiques en matière d'entreprises et de droits humains fonctionne depuis février 2021. Des représentants de 12 gouvernements de la région participent à une plateforme mensuelle d'apprentissage entre pairs sur les politiques publiques relatives aux entreprises et aux droits humains afin de soutenir la conception et la mise en œuvre des PAN. Cette communauté de pratiques a été soutenue par le HCDH, dans le cadre du projet RBCLAC.

2.5 MISE À JOUR DU PAN

LISTE DE CONTRÔLE :

- Planifier la mise à jour avant la fin de la période de mise en œuvre du PAN actuel ;
- Répéter les étapes précédentes.

Afin de garantir la redevabilité et la mise en œuvre effective des PDNU, les PAN devraient non seulement faire l'objet d'un suivi, d'un examen et d'un rapport, mais aussi d'une mise à jour périodique.

Lorsqu'un PAN approche de la fin de sa période de mise en œuvre, il convient de commencer à planifier soit sa mise à jour, soit l'élaboration d'un nouveau plan. La mise en œuvre des actions d'un PAN mis à jour doit coïncider avec la finalisation des actions du PAN précédent et il convient d'éviter les interruptions prolongées entre les périodes de mise en œuvre des plans.

ENCADRÉ 73 : ASSURER UNE MISE EN ŒUVRE COHÉRENTE



La Suisse a adopté son premier PAN le 9 décembre 2016, pour une période allant jusqu'à la fin de 2019. Elle a, le 15 janvier 2020, adopté son deuxième PAN, qui est arrivé à terme fin 2023, et devrait publier son troisième PAN au deuxième trimestre 2024.



Le 15 décembre 2016, l'Italie a adopté son premier PAN, qui arrivait à terme fin 2021. Le deuxième PAN italien a été adopté le 1er décembre 2021 et arrivera à terme fin 2026.

La mise à jour d'un PAN doit s'appuyer sur des examens finaux évaluant la mesure dans laquelle les indicateurs du plan initial ont été atteints (voir section 2.4.5).

Les conditions sur le terrain sont susceptibles d'avoir évolué au cours de la période de mise en œuvre du PAN. Une ERN actualisée (voir section 2.2.6), les contributions et les recommandations des mécanismes de suivi et d'examen nationaux, régionaux et internationaux, ainsi que le retour d'information des parties prenantes nationales, doivent contribuer à la mise à jour d'un PAN.

L'environnement politique et réglementaire au niveau international, régional et national est également susceptible d'avoir évolué. Depuis l'adoption de la première génération de PAN en 2014, le droit à un environnement sain a été largement reconnu et des progrès importants ont été réalisés dans le domaine des technologies, entre autres. Dans le même temps, les normes relatives aux entreprises et aux droits humains se sont durcies, avec l'introduction d'une législation obligatoire sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement, et il convient d'examiner le rôle des PAN dans le soutien à la législation de mise en œuvre (voir section 4.2). Il est donc nécessaire que le nouveau processus des PAN reflète ces changements.

ENCADRÉ 74 : DEUXIÈMES PAN

En juin 2024, 11 États (Belgique, Chili, Colombie, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Suisse, Thaïlande, Royaume-Uni et États-Unis) ont publié leur deuxième PAN.



Le deuxième PAN du Luxembourg (2020-2022), publié en janvier 2020, a été élaboré par le groupe de travail établi lors du premier PAN, représentant diverses parties prenantes. Le groupe de travail a évalué les résultats de la mise en œuvre du premier plan d'action dans un rapport soumis au Conseil de gouvernement le 18 juillet 2019 et approuvé lors de la séance du 26 juillet 2019. Le rapport n'a pas été rendu public. Le ministère des affaires étrangères a commandé à un universitaire une étude de référence nationale (ERN), qui a été publiée en octobre 2019, afin d'évaluer le premier PAN et de guider l'élaboration d'un deuxième PAN. Le projet du deuxième plan d'action national a été élaboré entre septembre et décembre 2019 et coordonné dans le cadre de cinq réunions du groupe de travail.



Le processus d'élaboration du deuxième PAN de la Colombie a débuté au cours de la dernière phase de mise en œuvre du premier PAN (2015-2018). Un Organe national de coordination (ONC), composé de plus de 90 parties prenantes, a été créé en novembre 2017. En février 2018, l'ONC a organisé 15 réunions territoriales et une table ronde technique multipartite. Des ateliers, réunions et tables rondes ultérieurs, dirigés par le Bureau consultatif présidentiel pour les droits humains, ont examiné les recommandations. Malgré les perturbations causées par le Covid-19, d'autres réunions ont eu lieu en 2020 et un deuxième PAN a été publié en

décembre 2020. Le groupe de travail interinstitutionnel qui a mis en œuvre le premier PAN a été chargé de mettre en œuvre le second. Il n'y a pas eu d'ERN pour le premier PAN ni pour le deuxième. Le deuxième PAN a été critiqué par les syndicats et les OSC en raison de l'absence d'une ERN, du manque de participation effective du public et d'informations complètes, accessibles et fournies en temps utile¹⁸⁷.



Aux Pays-Bas, deux députés néerlandais ont demandé que le PAN soit mis à jour en juillet 2019. Un processus d'élaboration d'un deuxième PAN a débuté à l'automne 2020. Le ministère néerlandais des affaires étrangères a coordonné la mise à jour en trois phases : 1) préparation et collecte d'idées, avec notamment une ERN réalisée par l'Institut néerlandais des droits humains ; 2) élaboration des priorités politiques et consultations supplémentaires avec les parties prenantes ; et 3) prise de décision et livraison du nouveau PAN. Le calendrier est disponible sur le site web du gouvernement néerlandais.

3. UNE APPROCHE DES PAN BASÉE SUR LES DROITS HUMAINS

Le contenu de ce guide et les processus recommandés correspondent à une approche basée sur les droits humains. Selon la position commune des Nations Unies sur l'approche de la coopération et de la programmation en matière de développement fondée sur les droits humains, celle-ci¹⁸⁸ :

- Est fondée sur les normes et principes internationaux régissant les droits humains, tant sur le plan normatif qu'opérationnel ;
- Applique des principes fondés sur les droits humains dans les processus, notamment la participation, la non-discrimination, l'autonomisation, la transparence et la redevabilité ; et
- Souligne l'importance de la redevabilité en reconnaissant les droits des détenteurs de droits et les obligations des détenteurs d'obligations.

3.1 ÉGALITÉ ET NON-DISCRIMINATION

Tous les êtres humains sont considérés comme égaux et jouissent des mêmes droits, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation¹⁸⁹.

Pour un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains, les principes d'égalité et de non-discrimination impliquent :

- De veiller à ce que les processus de consultation et le contenu des PAN tiennent compte de la dimension de genre et à ce que les femmes, les hommes et les personnes LGBTI+ aient des chances égales de participer aux processus d'élaboration et de mise en œuvre des PAN ;
- De garantir que les consultations avec les peuples autochtones se déroulent de bonne foi et respectent les normes internationales applicables, en particulier l'exigence du consentement préalable, libre et éclairé pour toutes les questions concernant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources.
- D'identifier et de reconnaître les populations et les communautés de détenteurs de droits affectées, vulnérables et marginalisées, ainsi que les personnes susceptibles d'être victimes de discrimination dans un contexte donné, en particulier les personnes soumises à des formes multiples de discrimination ; et
- De veiller à ce que le PAN aborde les questions de discrimination à l'égard des femmes et d'autres groupes de la société dans le cadre des activités des entreprises.

3.2 PARTICIPATION

La participation permet à tous les groupes de parties prenantes d'être associés à chaque phase du processus, et les gouvernements doivent prendre des mesures spécifiques pour permettre aux populations et communautés de détenteurs de

droits affectées, vulnérables et marginalisées de participer tout au long du processus d'élaboration d'un PAN. L'objectif de la participation est de permettre aux détenteurs de droits de mieux s'approprier leur développement, ce qui implique qu'ils aient accès aux informations nécessaires pour garantir leur participation effective¹⁹⁰.

Pour un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains, le principe de participation implique :

- De permettre la participation des parties prenantes, par exemple par la mise en place d'une structure multipartite permanente chargée d'apporter une contribution à toutes les étapes du processus d'élaboration du PAN et d'en contrôler la mise en œuvre ;
- D'organiser des réunions de consultation tout au long du processus du PAN, depuis sa création jusqu'à l'élaboration d'une ERN, en passant par la rédaction du PAN, sa mise en œuvre et sa révision ;
- De veiller à ce que les consultations se déroulent d'une manière adaptée aux parties prenantes concernées, en tenant compte de leur niveau de connaissance et d'expertise dans le domaine en question ainsi que d'éventuels obstacles linguistiques, sociaux, culturels, financiers ou autres à leur participation, qui peuvent être encore plus difficiles à surmonter pour les personnes en situation de vulnérabilité ;
- De renforcer au besoin les capacités des parties prenantes, afin de permettre une participation significative des communautés de détenteurs de droits affectés, vulnérables et marginalisés et/ou victimes de discrimination ; et
- De favoriser les mécanismes de participation des femmes et des jeunes filles, par exemple en garantissant la parité dans les réunions des parties prenantes, en établissant des mécanismes distincts pour la participation exclusive des femmes à l'élaboration du PAN et en convoquant des réunions exclusivement ouvertes aux femmes si nécessaire.

ENCADRÉ 75 : GROUPES DE DÉTENTEURS DE DROITS SUSCEPTIBLES DE NÉCESSITER UNE ATTENTION ACCRUE

Les enfants

Selon la Convention relative aux droits de l'enfant, tout enfant capable de discernement doit pouvoir s'exprimer librement et voir ses opinions dûment prises en considération eu égard à son âge et son degré de maturité¹⁹¹. En outre, il existe un certain nombre de parties prenantes aux droits de l'enfant, au sein et en dehors du gouvernement, qui sont également en mesure d'aider à exprimer les besoins et les désirs des enfants. Il peut s'agir de médiateurs pour les enfants ou de personnes travaillant au sein des ministères de la jeunesse, de la famille, des affaires sociales, de la santé ou de l'éducation. Les organisations de jeunesse, les groupes de la société civile, les parents et/ou les personnes ayant la charge de l'enfant et les dirigeants communautaires sont autant de parties prenantes dans le domaine des droits de l'enfant. L'IDDH, l'International Corporate Accountability Roundtable et l'UNICEF ont publié en 2016 un rapport sur les droits de l'enfant dans les PAN¹⁹².

Peuples autochtones

La convention n° 169 de l'OIT sur les droits des peuples autochtones¹⁹³, la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones¹⁹⁴, les lignes directrices de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises¹⁹⁵, ainsi que les normes et la jurisprudence internationales et régionales régissent le droit des peuples autochtones à une participation effective à l'élaboration des politiques et des réglementations qui les concernent, ce qui inclut les processus des PAN¹⁹⁶. Les consultations doivent être menées dans le but d'obtenir un consentement libre, préalable et éclairé. Les consultations doivent également être menées de bonne foi avec les institutions représentatives des peuples autochtones, par le biais de procédures qui leur soient adaptées. Cela signifie que la nature et la portée du processus de consultation doivent être convenues avec les peuples autochtones avant que les procédures de consultation n'aient lieu.

Défenseurs des droits humains

La déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits humains reconnaît le rôle important que ceux-ci jouent pour identifier, prévenir et atténuer les violations des droits humains commises par les entreprises et pour assurer la redevabilité à cet égard¹⁹⁷. Les États doivent consulter les défenseurs des droits humains au cours du processus d'élaboration d'un PAN. Un guide sur la manière dont les défenseurs des droits humains doivent être protégés et soutenus dans les PAN a été publié en juin 2016 par International Service for Human Rights et International Corporate Accountability Roundtable¹⁹⁸. En juin 2021, un rapport du Groupe de travail des Nations Unies sur le respect des défenseurs des droits humains a conclu que les États « devraient permettre aux défenseurs des droits humains de jouer un rôle actif dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits humains, et veiller à ce que ces plans abordent les problèmes auxquels les défenseurs sont confrontés¹⁹⁹ ». Le rapport détaille également les mesures de protection qui peuvent être mises en place pour faciliter leur participation au processus d'élaboration d'un PAN.

Les femmes

Il existe de nombreuses preuves de l'incidence différenciée des activités commerciales sur les femmes²⁰⁰. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et une série de conventions de l'OIT²⁰¹ reconnaissent des droits et des protections aux femmes. L'article 7 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes reconnaît aux femmes le droit de « prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement ». Le groupe de travail des Nations Unies a souligné que « Les États devraient veiller à ce que les femmes et les organisations de femmes participent à l'adoption de mesures législatives et de politiques visant à mettre en œuvre les Principes directeurs, notamment grâce à un plan d'action national et à d'autres moyens du même ordre²⁰² ». Une cartographie établie par l'IDDH donne un aperçu de certains sujets sur lesquels les États doivent se pencher pour renforcer l'accent mis sur la dimension de genre dans les processus de mise en œuvre des PDNU, notamment, mais pas exclusivement, des PAN²⁰³. Les États doivent consulter les femmes lors de l'élaboration d'un PAN.

Personnes LGBTI

La protection contre la discrimination fondée sur le sexe est garantie par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les droits à la non-discrimination des personnes LGBTI+ (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués) et des personnes ayant une identité de genre non binaire ont été reconnus à plusieurs reprises au niveau international²⁰⁴. Les principes 3, 7, 18 et 20 des PDNU appellent à une attention explicite sur l'approche sexospécifique des questions relatives aux entreprises et aux droits humains.²⁰⁵ Le rapport du groupe de travail des Nations Unies sur l'application d'une perspective de genre aux PDNU souligne la nécessité d'appliquer le cadre de genre (contenu dans le rapport) dans l'élaboration des PAN²⁰⁶. L'IDDH a publié en 2023 un rapport analysant la manière dont la dimension de genre a été abordée dans les PAN du Pérou, de la Thaïlande et de l'Ouganda²⁰⁷.

Travailleurs migrants

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants reconnaissent des droits et des protections aux travailleurs migrants²⁰⁸. L'article 7 de la convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) stipule que « [l]es organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus [...] et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue²⁰⁹ ». Les États doivent consulter les travailleurs migrants au cours du processus d'élaboration d'un PAN.

Pour plus d'informations sur la manière dont les PAN prennent en compte ces groupes dans leur contenu et leurs actions, consultez le [site web](#) de globalnaps.

3.3 Transparence

L'accès à l'information est nécessaire pour garantir une participation efficace des parties prenantes au processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un PAN. Le principe de transparence exige des gouvernements qu'ils divulguent toutes les informations pertinentes concernant leurs processus de prise de décision. Il est important que les gens sachent et comprennent comment sont prises les décisions majeures qui affectent leurs droits et comment sont gérées les institutions publiques créées pour protéger ces droits. Toutefois, la disponibilité de l'information ne saurait suffire ; cette information doit également être accessible et disponible dans des langues et sous des formes adaptées aux besoins et au niveau d'alphabétisation de chacun. À cet égard, il convient d'accorder une attention particulière aux formes de communication accessible décrites à l'article 21 (b) de la Convention relative aux droits des personnes handicapées sur l'accès à l'information et de faciliter « le recours par les personnes handicapées, pour leurs démarches officielles, à la langue des signes, au braille, à la communication améliorée et alternative et à tous les autres moyens, modes et formes accessibles de communication de leur choix ».

Pour un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains, le principe de transparence implique :

- De publier le cadre de gouvernance et la méthodologie d'élaboration du PAN et d'actualiser régulièrement le calendrier et les possibilités de participation des parties prenantes pour les différentes phases ;
- De publier les documents clés relatifs au processus du PAN, y compris l'ERN, les procès-verbaux des réunions, les contributions des parties prenantes, toutes les versions préliminaires du PAN et les examens de la mise en œuvre, de manière accessible et en temps opportun ;
- De garantir que les informations soient traduites dans les langues pertinentes (y compris les langues vernaculaires), même si ces langues ne sont pas considérées comme officielles, dans la mesure où ces informations concernent des groupes de locuteurs de cette langue ; et
- De veiller à ce que les informations publiées soient suffisamment adaptées et accessibles pour garantir une participation significative des détenteurs de droits et des autres parties prenantes au processus des PAN. Ceci peut inclure, par exemple, la traduction en langue des signes lors des réunions, ateliers et présentations pertinents, la mise à disposition de versions en braille des documents clés tels que les projets et versions finales des PAN et ERN, la mise à disposition d'une aide à la synthèse vocale si nécessaire, la fourniture de résumés des documents clés en langage simple, ainsi que d'autres formes de communication inclusive, le cas échéant.

3.4 REDEVABILITÉ

Dans le cadre de l'approche basée sur les droits humains, le principe de redevabilité, de rendre compte, implique la reconnaissance des droits des détenteurs de droits et des obligations des détenteurs d'obligations, ce qui permet aux détenteurs de droits de rendre les détenteurs d'obligations au sein des gouvernements et des entreprises redevables de leurs actes²¹⁰.

Pour un PAN relatif aux entreprises et aux droits humains, le principe de redevabilité implique :

- D'attribuer clairement les responsabilités de l'élaboration et de la mise en œuvre du PAN au sein du gouvernement ;
- De veiller à ce que le PAN aborde les incidences les plus graves des activités des entreprises et l'accès aux voies de recours pour les détenteurs de droits subissant les incidences négatives des activités des entreprises ;
- De développer des actions et des indicateurs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et datés).
- D'établir des mesures et des mécanismes de redevabilité nationale pour la mise en œuvre des PAN.
- De s'engager à présenter des rapports et des bilans sur la mise en œuvre du PAN aux mécanismes nationaux, régionaux ou internationaux de défense des droits humains (tels que l'EPU, le HLPF, la méthode ouverte de coordination de l'UE et les organes conventionnels de l'ONU) ; et

- De réfléchir à la manière de pérenniser les progrès en matière d'entreprises et de droits humains en dépit des changements de gouvernement et d'administration.

Ensemble, ces différents éléments d'une approche basée sur les droits humains aident également les gouvernements à susciter la confiance de toutes les parties prenantes, ce qui est une condition préalable à la légitimité et à la crédibilité des PAN relatifs aux entreprises et aux droits humains.

4. TENDANCES ET REFLEXIONS

De plus en plus d'informations sur les tendances et les réflexions concernant les PAN sont disponibles et analysées dans cette section.

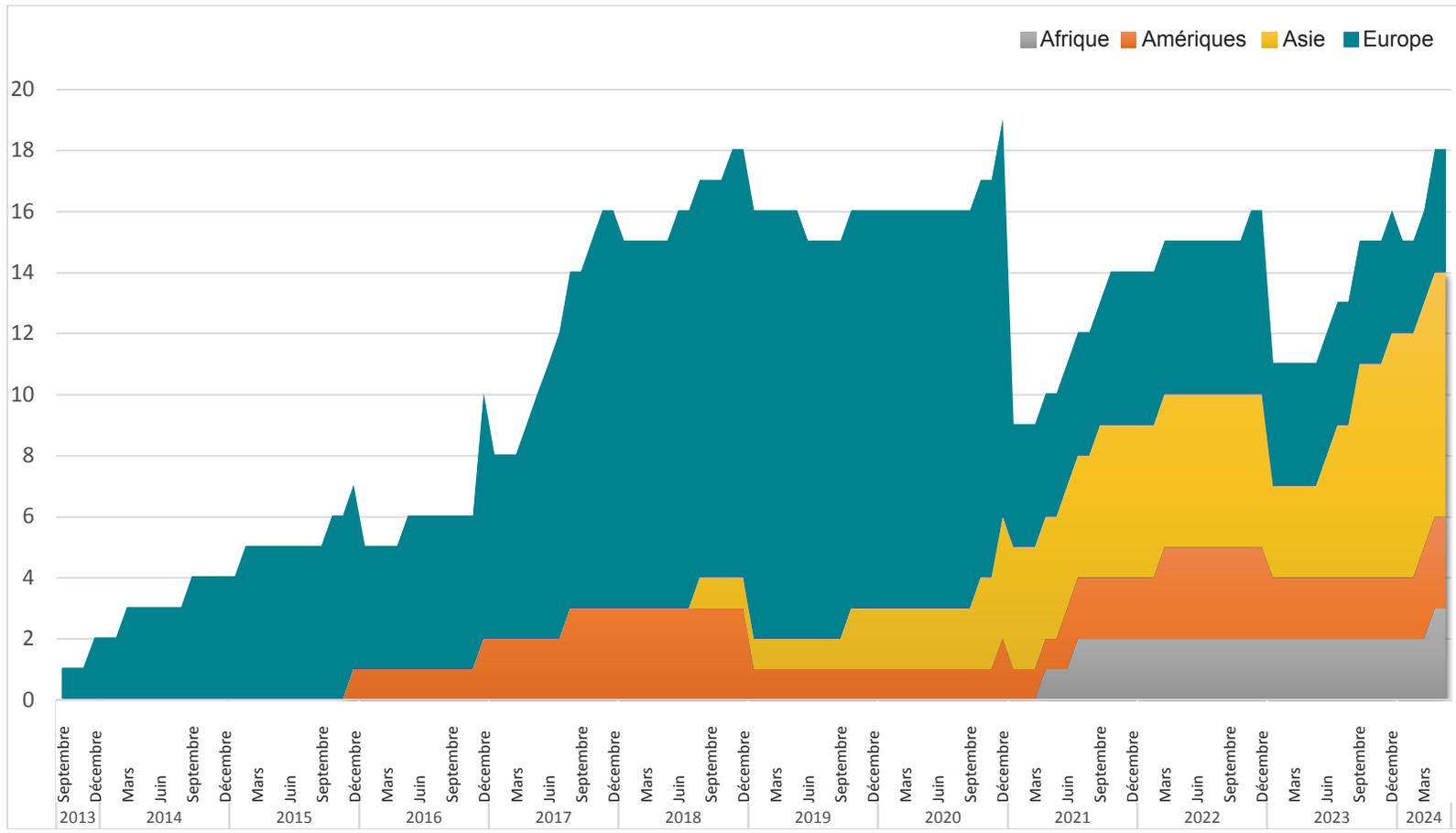
4.1 TENDANCES

Une étude réalisée par l'IDDH en 2018 a mis en évidence le fait que seuls 6 des 22 premiers PAN se sont appuyés sur une ERN. Bien que ces chiffres aient augmenté ces dernières années,²¹¹ un grand nombre de PAN ne sont toujours pas étayés par des ERN, y compris les deuxièmes PAN. En outre, certaines ERN reposent sur une méthodologie restreinte et, de fait, sont des études documentaires réalisées par des consultants, ce qui signifie que le potentiel d'une ERN à renforcer la participation des parties prenantes n'est pas pleinement exploité. Toutefois, des innovations émergent en matière d'ERN. L'ERN belge a intégré la méthodologie des indicateurs de base du Corporate Human Rights Benchmark de la World Benchmarking Alliance pour générer des données sur les mesures prises par les entreprises pour respecter les droits humains. L'ERN du Pérou a été divisée en 23 études thématiques afin de fournir un cadre clair pour l'allocation du budget de l'État et le soutien des donateurs. L'ERN en Thaïlande était composée de 11 évaluations thématiques et de 2 documents de travail transversaux sur le genre et les peuples autochtones. L'ERN argentine comprenait un volet supplémentaire sur la justice transitionnelle. L'ERN des Pays-Bas comprenait les engagements et les activités de politique étrangère envisagés par les Pays-Bas dans le cadre des PDNU.

On observe des tendances claires dans les régions qui ont des PAN « actifs » dans le temps. S'il est difficile d'établir des liens de cause à effet, certaines de ces tendances méritent d'être soulignées :

- L'UE a appelé ses États membres à adopter des PAN en 2011 et à nouveau en 2016. Le Conseil de l'Europe a appelé les États membres à élaborer des PAN en 2014 et à nouveau en 2016. Ces appels sont devenus beaucoup moins fréquents ces dernières années. En Europe, l'attention s'est tournée vers la législation portant sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains et d'environnement (à la fois au niveau national et, plus récemment, avec l'adoption de la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité en juillet 2024), et
- Le PNUD soutient les efforts des États d'Asie en matière d'entreprises et de droits humains et les aide à élaborer des PAN et des ERN depuis 2016. Le HCDH, par le biais du projet RBCLAC, soutient les États d'Amérique latine et des Caraïbes dans leurs travaux sur les entreprises et les droits humains et dans l'élaboration de PAN et d'ERN depuis 2019.

La mise en œuvre des actions d'un PAN actualisé doit coïncider avec la finalisation des actions du PAN précédent et il convient d'éviter les interruptions prolongées entre les périodes de mise en œuvre des PAN. Toutefois, dans la pratique, un grand nombre d'États ont adopté et mis en œuvre un premier PAN, mais n'ont pas pris l'engagement d'élaborer un PAN ultérieur. Sur les 36 États qui ont adopté un PAN, seuls 17 en ont un actif. Sur les six premiers États ayant adopté un PAN (Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark, Finlande, Lituanie et Norvège), seuls deux l'ont mis à jour ou en ont adopté un deuxième (Royaume-Uni, Pays-Bas) et un seul dispose d'un PAN actuellement actif (Pays-Bas). En outre, aux Pays-Bas, près de 6 ans se sont écoulés entre la dernière action datée du premier PAN et l'adoption du deuxième plan.



Les PAN actifs dans le temps²¹²

4.2 RÉFLEXIONS

Les PAN vis-à-vis de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement

Un nombre croissant d'États mettent à jour leur PAN ou en adoptent un nouveau. Dans le même temps, le paysage politique et réglementaire des entreprises et des droits humains évolue rapidement, notamment en ce qui concerne l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement. Un universitaire a identifié les PAN comme étant essentiels à l'élaboration d'une législation en la matière²¹³ et certains PAN traitent expressément de la nécessité d'une telle législation et/ou décrivent les étapes nécessaires à l'élaboration d'une telle législation²¹⁴.

La législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement érige les Principes directeurs des Nations Unies en obligation de droit contraignant et a un potentiel considérable pour garantir le respect des droits humains par les entreprises. En tant qu'instruments de droit contraignant, les obligations qui y sont énoncées ont souvent un champ d'application plus restreint que celui des PDNU. Ces instruments peuvent, par exemple, ne s'appliquer qu'aux entreprises d'une certaine taille (c'est-à-dire aux grandes entreprises multinationales) ou aux entreprises privées (plutôt que de s'appliquer à l'État lorsqu'il agit en tant qu'acteur économique), imposer aux entreprises de gérer les risques dans certaines parties de leur chaîne de valeur (par exemple, uniquement les risques en amont de la chaîne d'approvisionnement, plutôt que les risques en aval, c'est-à-dire les incidences survenant après qu'un produit ou un service a quitté une entreprise), ou ne s'appliquer qu'à certains secteurs. Les PAN peuvent compléter la législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement afin de garantir la mise en œuvre des PDNU dans toutes les activités commerciales ne relevant pas directement du champ d'application de cette législation, y compris dans les petites et moyennes entreprises.

Les PDNU mettent en évidence la nécessité d'une cohérence politique, et un PAN peut aider à replacer la législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement dans le contexte plus large des entreprises et des droits humains.

Les PDNU soulignent qu'un État devrait envisager une combinaison opportune et judicieuse de mesures - nationales et internationales, contraignantes et volontaires - pour favoriser le respect des droits humains par les entreprises. La législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement nécessite une série de « mesures d'accompagnement » pour garantir sa mise en œuvre effective. Ces mesures peuvent comprendre des orientations à l'intention des entreprises, des approches sectorielles, des approches spécifiques aux détenteurs de droits et d'autres mesures non législatives/de soutien, dont l'action extérieure telle que la politique commerciale ou la politique de développement. Un PAN peut servir de véhicule pour détailler ces « mesures d'accompagnement » et pour créer un environnement favorable, tant dans le pays d'origine qu'à l'étranger, dans le but de parvenir à la combinaison la plus efficace pour remédier aux effets négatifs.

De nombreux PAN existants sont déjà axés sur la gestion des risques par le biais de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains dans les chaînes de valeur internationales²¹⁵. Les États qui adoptent une législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement peuvent utiliser les PAN pour définir les mesures d'accompagnement que l'État prendra pour aider les entreprises à mettre en œuvre, à travers toutes les chaînes de valeur internationales (qui peuvent être situées à l'étranger), leur obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains, afin de répondre aux exigences des partenaires commerciaux relevant du champ d'application direct de la législation relative au devoir de diligence raisonnable. Les États qui ne disposent pas de leur propre législation relative à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits humains et d'environnement peuvent utiliser les PAN pour définir des actions visant à aider leurs entreprises à devenir plus compétitives en répondant aux exigences des entreprises soumises à des lois sur l'obligation de diligence raisonnable, facilitant ainsi leur accès au marché.

Lacunes en matière de mise en œuvre et de redevabilité et nécessité de mener des recherches sur l'efficacité

Les PAN ont été critiqués pour leur mise en œuvre lacunaire et leur manque de transparence. L'un des principaux moyens d'assurer la redevabilité est de veiller à ce que les actions soient SMART et assorties de ressources (voir encadré 41). De nombreux PAN antérieurs ne comportaient pas d'actions SMART et on peut constater certains progrès dans ce domaine. Toutefois, il reste encore du travail à faire pour rendre les PAN plus prospectifs et plus faciles à mettre en œuvre.

Le passage de la phase d'élaboration à la phase de mise en œuvre constitue l'un des principaux défis à relever. Si de plus en plus de PAN incluent désormais des plans de mise en œuvre, avec des organes chargés de la mise en œuvre et de la supervision, certains États sont critiqués pour s'être trop concentrés sur la diffusion du PAN plutôt que sur la mise en œuvre active des actions qu'il prévoit.

Malgré certains échanges et dialogues ponctuels entre pairs, on observe un manque d'intérêt durable pour le partage des bonnes pratiques et l'établissement de rapports sur la mise en œuvre. Les organes conventionnels des Nations Unies, notamment le CESCR et la CRC, s'intéressent de plus en plus aux PAN dans le cadre de leurs rapports nationaux (voir section 2.4.6), mais les organisations et mécanismes régionaux et internationaux pourraient accorder une plus grande attention à cette question.

Il n'existe actuellement aucune étude détaillée basée sur des données probantes concernant l'incidence des PAN sur la conduite des affaires et, en définitive, sur la promotion de l'exercice des droits humains par les détenteurs de ces droits. Bien que les PAN soient encore relativement jeunes, plus de 10 ans se sont écoulés depuis l'adoption des premiers plans en 2013 et le domaine gagnerait à faire l'objet d'études plus approfondies sur leur efficacité.

NOTES DE FIN

- 1 [Assemblée générale des Nations Unies, Rapport du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises](#), UN Doc. A/69/263, 5 août 2024, paragraphes 2 et 6.
- 2 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Tenth anniversary of the Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace](#), UN Doc. A/HRC/50/40/Add.3, 8 juin 2022, paragraphe 50.
- 3 [Institut danois des droits humains et International Corporate Accountability Roundtable, National Action Plans on Business and Human Rights : A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks](#), juin 2014.
- 4 [Institut danois des droits humains et International Corporate Accountability Roundtable, Guide sur les plans d'action nationaux droits de l'homme et entreprises – édition 2017](#), 29 novembre 2017.
- 5 [Comité directeur pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe \(CDDH\), Exposé des motifs de la Recommandation CM/Rec\(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises](#), 2 mars 2016, paragraphe 26.
- 6 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Guide pour les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme](#), novembre 2016.
- 7 Disponibles à l'adresse suivante : www.globalnaps.org/resources.
- 8 [Institut danois des droits humains, Outil d'étude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains](#).
- 9 [ONU, Principes concernant le statut des institutions nationales \(Principes de Paris\)](#), Doc. A/RES/48/134, 20 décembre 1993.
- 10 [Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme \(CIC\) \[aujourd'hui connu sous le nom d'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme\], Déclaration d'Edimbourg](#), 8-10 octobre 2010. Complétée par la [Déclaration de GANHRI, Entreprises et droits de l'homme : le rôle et les expériences des INDH](#), adoptée lors de la Conférence annuelle de GANHRI, 8 mai 2024.
- 11 [Déclaration et Programme d'action de Vienne](#), adoptés par la Conférence mondiale sur les droits de l'homme à Vienne le 25 juin 1993, Doc. RiE/CN.4/AC.45/1993/3 (1993).
- 12 [Site web du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Plans d'action nationaux pour la promotion et la protection des droits de l'homme](#).
- 13 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Orientations relatives aux plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme](#), novembre 2016, résumé.
- 14 [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies](#), UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011.

- 15 [Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Droits de l'homme et sociétés transnationales et autres entreprises, résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme, Doc. ONU A/HRC/RS/17/4, 6 juillet 2011, paragraphe 6. Voir aussi HCDH, A propos du mandat, Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme.](#)
- 16 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme.](#)
- 17 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Orientations sur les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, novembre 2016. Voir également le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Questions courantes sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 1er octobre 2014, Question 23.](#)
- 18 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme.](#)
- 19 [Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 24 \(2017\) sur les obligations des États dans le contexte des activités des entreprises, Doc. E/C.12/GC/24, 23 juin 2017.](#)
- 20 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Rapport sur la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, UN Doc. ONU A/HRC/41/43, 24 mai 2019, paragraphe 45.](#)
- 21 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et Organisation internationale du travail, Note d'information – Les liens entre les normes internationales du travail, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, juin 2021.](#)
- 22 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : orientations visant à assurer le respect des défenseurs des droits de l'homme, UN Doc. A/HRC/47/39/Add.2, 22 juin 2021.](#)
- 23 [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Sustainable Global Supply Chains : G7 Leadership on UNGP Implementation, Report by the Office of the UN High Commissioner for Human Rights for the 2022 German Presidency of the G7, January 2022, Recommendation 74.](#)
- 24 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Tenth anniversary of the Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace, Doc. ONU A/HRC/50/40/Add.3, 8 juin 2022\), paragraphe 50.](#)
- 25 [Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, Tenth anniversary of the Guiding Principles on Business and Human Rights: a roadmap for the next decade of business and human rights – raising the ambition, increasing the pace, Doc. ONU A/HRC/50/40/Add.3, 8 juin 2022, paragraphe 50.](#)
- 26 [Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuses, An Interpretative Guide, Version préliminaire, 2024, Question 7.](#)
- 27 [Commission européenne, Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, COM \(2011\) 681 final, 25 octobre 2011, p. 14.](#)

- 28 Conseil de l'Union européenne, EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy, 25 juin 2012, résultat 25.
- 29 Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme, 20 juin 2016.
- 30 Conseil de l'Union européenne, Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie 2020-2024, 18 novembre 2020, Section 3.5, a.
- 31 Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2021 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 22 février 2021, paragraphe 24 ; Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2022 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 24 janvier 2022, paragraphe 26 ; Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2023 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 20 février 2023, paragraphe 27 ; Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les priorités de l'UE en 2024 dans les enceintes des Nations Unies compétentes en matière de droits de l'homme, 22 janvier 2024, paragraphe 37.
- 32 Parlement européen, Responsabilité des entreprises dans les violations graves des droits de l'homme dans les pays tiers, Doc. 2015/2315(INI), 25 octobre 2016.
- 33 Direction générale des politiques externes du Parlement européen, Mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, février 2017, p. 63.
- 34 Commission européenne, Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014, COM (2011) 681 final, 25 octobre 2011, p. 14.
- 35 Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme, 20 juin 2016, paragraphe 5.
- 36 Conseil de l'Union européenne, Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme, 20 juin 2016, paragraphe 6.
- 37 Conseil de l'Union européenne, Plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie 2020-2024, 18 novembre 2020, Section 3.5, a.
- 38 Les États ayant publié un PAN relatif aux entreprises et aux droits de l'homme sont les suivants : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Suède et Tchéquie.
- 39 Voir la section 4.3 pour plus d'informations sur les PAN « actifs ». Le recensement des PAN actifs est basé sur les éléments suivants : Lorsque les PAN ont une période de mise en œuvre précise (par exemple, 3 ans à partir du 1er juillet 2021) ou une date d'expiration (par exemple, la période d'activité court jusqu'au 1er novembre 2022), c'est cette date qui est utilisée. Lorsque le terme du PAN est fixé à une année (par exemple, le PAN 2019-2022), la période d'activité est considérée comme allant jusqu'à la fin de cette année. Un certain nombre de PAN n'ont pas de date d'expiration précise. Dans ce cas, la dernière date mentionnée dans le PAN pour une action ou la dernière date mentionnée dans le texte est utilisée. S'il s'agit d'une année, la période d'activité est considérée comme allant jusqu'à la fin de cette année. Si aucune date n'est mentionnée, le PAN se voit attribuer une période d'activité de trois ans.
- 40 Institut danois des droits humains, How do the pieces fit in the puzzle ? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights, mai 2024.

- 41 [Directive \(UE\) 2024/1760 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité et modifiant la Directive \(UE\) 2019/1937 et le Règlement \(UE\) 2023/2859 \(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE\)](#). Voir aussi Institut danois des droits humains, [How do the pieces fit in the puzzle ? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights](#), mai 2024.
- 42 Voir Conseil de l'Europe, [Draft Feasibility Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights](#), 30 novembre 2012.
- 43 Conseil de l'Europe, [Déclaration du Comité des Ministres sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), 16 avril 2014.
- 44 Conseil de l'Europe, [Recommandation CM/Rec\(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises](#), 2 mars 2016.
- 45 Conseil de l'Europe, [Plateforme en ligne pour les droits de l'homme et les entreprises](#).
- 46 Claire Methven O'Brien, [Business and Human Rights – A handbook for legal practitioners](#), Conseil de l'Europe, novembre 2018.
- 47 Conseil de l'Europe, Comité directeur pour les droits de l'homme, [Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec\(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises](#), 2 février 2022.
- 48 Conseil de l'Europe, Comité directeur pour les droits de l'homme, [Rapport sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec\(2016\)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises](#), 2 février 2022, paragraphe 219.
- 49 Voir les [plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme](#) ([globalnaps.org](#)) pour plus d'informations.
- 50 Union européenne et Union africaine, [Déclaration conjointe sur les entreprises et les droits de l'homme](#), 2014
- 51 Union européenne, [Workshop on AU policy on business and human rights set to take place in Addis Ababa](#), Communiqué de presse, 20 mars 2017.
- 52 Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, [Résolution sur les entreprises et les droits de l'homme en Afrique](#), 21 mars 2023.
- 53 Voir Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est, [Workshop on CSR and Human Rights in ASEAN: Outcomes of the AICHR Thematic Study](#), communiqué de presse, 17 juin 2014.
- 54 Assemblée générale de l'Organisation des États américains, Résolution : [Promotion and Protection of Human Rights in Business](#), 4 juin 2014, points 1 et 5.
- 55 Assemblée générale de l'Organisation des États américains, Résolution : [Promotion and Protection of Human Rights in Business](#), 14 juin 2016, point 3.
- 56 Commission interaméricaine des droits de l'homme, [Business and Human Rights: Input for the Preparation of the Inter-American Guidelines \(EX OFFICIO\)](#), 2 mars 2018. Voir également Institut danois des droits humains, [Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe : Retos y oportunidades para la adopción e implementación de planes de acción nacionales](#), avril 2019.
- 57 Rapporteur spécial sur les droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, [Empresas y Derechos Humanos : Estándares Interamericanos](#), 1 novembre 2019.

- 58 Organisation de coopération et de développement économiques, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, 8 juin 2023 (mise à jour).
- 59 Voir Organisation de coopération et de développement économiques, Rapports annuels sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2001-2020. Voir également OCDE, Plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme pour favoriser la cohérence des politiques en faveur d'une conduite responsable des entreprises, juin 2017.
- 60 Organisation de coopération et de développement économiques, Recommandation du Conseil sur le rôle de l'État dans la promotion d'une conduite responsable des entreprises, 12 décembre 2022.
- 61 G7, Déclaration des chefs d'État et de gouvernements, 7-8 juin 2015, p. 5.
- 62 G20, Déclaration des chefs d'État et de gouvernements, 8 juillet 2017, p. 5.
- 63 G7, Communiqué des chefs d'État et de gouvernement d'Hiroshima, 20 mai 2023, paragraphe 45.
- 64 L'inclusion de Taïwan dans cette liste ne signifie pas une acceptation ou approbation officielle de la part de l'Institut danois des droits humains.
- 65 Institut danois des droits humains, site web globalnaps.
- 66 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Elaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme : résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme, Doc. A/HRC/RES/26/9, 15 juillet 2014.
- 67 ONU, Transformer notre monde : Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, Doc. A/RES/70/1. 2015, paragraphe 67.
- 68 Institut danois des droits humains, Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda - A look at the implications, juin 2019. Voir également Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding "Protect, Respect and Remedy" in SDGs implementation, Note d'information, Genève, 30 juin 2017.
- 69 ONU, Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, 2015, paragraphe 15.
- 70 Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding "Protect, Respect and Remedy" in SDGs implementation, 30 juin 2017, p. 2.
- 71 Institut danois des droits humains, How do the pieces fit in the puzzle ? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights, mai 2024.
- 72 France, LOI n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, 27 mars 2017 ; Allemagne, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (« LkSG ») (BGBl. I S. 2959) 16 juillet 2021 ; Norvège, Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) LOV-2021-06-18-99, 18 juin 2021.
- 73 En juin 2024, il s'agit notamment du Brésil, du Chili, de la Colombie et de la Corée du Sud.
- 74 Institut danois des droits humains, Accountability in the Implementation of Business and Human Rights National Action Plans, novembre 2021.

- 75 Le texte de la déclaration est disponible sur le [site](#) du Département d'État américain.
- 76 Voir Parties prenantes du Groupe de Travail sur le PAN, "[Stakeholder Common Request](#)" and the Letter of Request (Traduction approximative en anglais), 21 novembre 2019 ; Parties prenantes du Groupe de Travail sur le PAN, [Second Letter of Request and "Stakeholder Common Request \(2nd\)"](#) (Traduction approximative en anglais), 2 juin 2020 ; Business and Human Rights Civil Society Platform, [Business and Human Rights NAP : It All Depends on Future Efforts 'Comments from Civil Society on the Announcement of the NAP'](#), 16 octobre 2020.
- 77 Une étude réalisée en 2018 a révélé que le délai moyen entre engagement et publication était de 33,5 mois, le processus d'élaboration le plus court étant de 18 mois et le plus long de 54 mois. Voir Institut danois des droits humains, [National Action Plans on Business and Human Rights : An Initial Analysis of Plans 2013-2018](#), novembre 2018.
- 78 [Revision of the National Action Plan on Business and Human Rights | Responsible Business Conduct \(RBC\) | Government.nl](#) voir aussi [Netherlands | National Action Plans on Business and Human Rights \(globalnaps.org\)](#).
- 79 Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [Joint Project on Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean](#).
- 80 Programme des Nations Unies pour le développement, [Business and Human Rights](#).
- 81 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [Lignes directrices à l'intention des États sur la mise en œuvre effective du droit de participer aux affaires publiques](#), juillet 2018, Doc. A/HRC/39/28.
- 82 Les communautés afro-descendantes, les groupes ethniques et tribaux doivent également être pris en compte lorsqu'ils sont présents.
- 83 Institut danois des droits humains et Commission kényane des droits de l'homme, [Human Rights and Business Guide, Kenya](#), novembre 2017.
- 84 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies](#), UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011, Principe 2.
- 85 Voir le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, [The Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders](#) , UN Doc./HRC/47/39/Add.2, 22 juin 2021.
- 86 Groupe focal de la société civile sur les entreprises et les droits de l'homme au Mexique, [Letter to the UN Working Group on Business and Human Rights](#), 27 juillet 2017.
- 87 Fondation Manushya, [Communities let down by Thailand's NAP-BHR fight back: It's time to #StopNAPping!](#), 2 novembre 2022.
- 88 Initiative pour un Devoir de Vigilance au Luxembourg, [Retrait de l'IDV du groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme](#), 23 mai 2023.
- 89 Voir le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, [Renforcement des capacités d'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) , 18 mai 2023, UN Doc. A/HRC/53/24, paragraphes 24 et 25.
- 90 Institut danois des droits humains, [The Kenya national action plan on business and human rights - a case study on process, lessons learned and ways forward](#), 19 novembre 2020, p. 32.

- 91 La nécessité de renforcer les capacités des parties prenantes afin d'éclairer l'ERN a été soulignée comme l'une des principales leçons tirées par ceux qui ont entrepris des ERN et comme la cause de dépassements de budget et de retards lorsque les activités de renforcement des capacités ne sont pas planifiées de manière adéquate. Voir Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 18.
- 92 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 5.
- 93 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Overview of methods for baseline assessment, M&E Technical Advisory Notes Series.
- 94 Institut danois des droits humains, Outil d'étude de référence nationale sur les entreprises et les droits humains.
- 95 Australasian Centre for Corporate Responsibility, Human rights and Australian listed companies, octobre 2017.
- 96 ZHAW School of Management and Law, Business and Human Rights Resources Centre, Respect for Human Rights, A Snapshot of the Largest German Companies, novembre 2019.
- 97 Institut danois des droits humains, Documenting business respect for human rights, A Snapshot Of Large Danish Companies, septembre 2020 ; Institut danois des droits humains, Documenting respect for human rights, A 2022 Snapshot Of Large Danish Companies, octobre 2022.
- 98 Trinity College Dublin, Irish Business and Human Rights, A snapshot of large firms operating in Ireland, novembre 2020 ; Trinity College Dublin, Irish Business and Human Rights, A snapshot of large firms operating in Ireland, janvier 2024.
- 99 Institut de recherche sur le travail et la société, HIVA-KU Leuven, Université d'Anvers et IPIS, Evaluation nationale de base sur les entreprises et les droits de l'homme en Belgique, mars 2021.
- 100 Ministère des affaires économiques et de l'emploi, Status of Human Rights Performance of Finnish Companies (SIHTI) Project, Report on the status of human rights performance in Finnish companies, mars 2021.
- 101 Ecodes, Derechos Humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de la calidad de políticas y sistemas para identificar, mitigar y remediar riesgos y vulneraciones de derechos humanos en el IBEX35, 2021 ; Ecodes, Derechos humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de políticas y sistemas de debida diligencia en derechos humanos en empresas españolas 2022, décembre 2022 ; Ecodes, Derechos humanos en la cadena de valor de las empresas españolas, Análisis de políticas y sistemas de debida diligencia en derechos humanos en las empresas españolas 2023, décembre 2023.
- 102 Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Chile, Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos, Chile 2022 ; Faculté de droit, Pontificia Universidad Católica de Chile, Segundo Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos, Chile 2023.
- 103 Université de St Andrews, Centre for Social and Environmental Accounting Research, Missing the Mark : Benchmarking Scottish Companies Compliance with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, juin 2022.
- 104 Action Solidaire Tiers Monde, Entreprises de L'État au Luxembourg : Des modèles en matière de droits humains ? février 2023.

- 105 Commissaire national aux droits de l'homme du Kenya, Respect for Human Rights, Corporate Human Rights Benchmark For Kenyan Companies, novembre 2023.
- 106 Defensoría del Pueblo, Estudio documental de las políticas de derechos humanos de 24 empresas con base en el Pilar II de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, March 2024
- 107 CHRB et Human Asia, CHRB Core UNGP Indicators, Evaluation and Results Report, avril 2024.
- 108 World Benchmarking Alliance, Corporate Human Rights Benchmark - Core UNGP Indicators, septembre 2021. Voir World Benchmarking Alliance, Country snapshots : third party research using our Corporate Human Rights Benchmark Methodology, 28 septembre 2021.
- 109 Institut danois des droits humains, Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox, 2020, section 2.4 Introduction to Human Rights Indicators.
- 110 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Indicateurs des droits de l'homme, Guide pour mesurer et mettre en œuvre, Doc. HR/PUB/12/5, 1er janvier 2012, p. 19.
- 111 Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Indicateurs des droits de l'homme, Guide pour mesurer et mettre en œuvre, Doc. HR/PUB/12/5, 1er janvier 2012.
- 112 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 16.
- 113 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 5.
- 114 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 6.
- 115 John Ferguson et al, Scotland's National Baseline Assessment on Business and Human Rights, ANNEXE 2 : Stakeholder Consultations - Methodology and Summary of Findings, 2015, p. 113.
- 116 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 19.
- 117 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 4.
- 118 Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011, Principe 28 qui traite du rôle de l'État dans la facilitation de l'accès aux mécanismes de réclamation non étatiques.
- 119 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Projet du HCDH sur la responsabilité et les voies de recours : renforcer la responsabilité et l'accès aux voies de recours en cas d'implication des entreprises dans des violations des droits de l'homme.
- 120 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Access to Remedy in Cases of Business-Related Human Rights Abuses, An Interpretative Guide, Advance Version, 2024.
- 121 Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023, p. 19 ; Fondation Manushya, Communities let down by Thailand's NAP-BHR fight back : It's time to #StopNAPping !, 2 novembre 2022.
- 122 Ils s'appuient sur le groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et

- les droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, novembre 2016, sur les bonnes pratiques et sur des recherches menées par l'Institut danois des droits humains, Accountability in the Implementation of Business and Human Rights National Action Plans, novembre 2021, p. 7.
- 123 Institut danois des droits humains, Accountability in the Implementation of Business and Human Rights National Action Plans, novembre 2021.
- 124 Organisation de coopération et de développement économiques, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, 8 juin 2023 (mise à jour).
- 125 ONU, Transformer notre monde : Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, Doc. A/RES/70/1. 2015, paragraphe 67.
- 126 Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, Accord de Paris, 2015.
- 127 OIT, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, sixième édition, 2022.
- 128 Principes de l'initiative pour la transparence des industries extractives, 2003.
- 129 Système de certification du processus de Kimberley, 2003.
- 130 The Voluntary Principles on Security and Human Rights, 2000.
- 131 Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, Observation générale n° 16 (2013) sur les obligations des États concernant les incidences des entreprises sur les droits de l'enfant, Doc. CRC/C/GC/16, 17 avril 2013.
- 132 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 24 (2017) sur les obligations des États dans le contexte des activités des entreprises, Doc. E/C.12/GC/24, 10 août 2017.
- 133 Institut danois des droits humains, site web de globalnaps.
- 134 Cela est également conforme à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la plus récente des conventions fondamentales des Nations Unies en matière de droits de l'homme, qui stipule que : « La société civile – en particulier les personnes handicapées et les organisations qui les représentent – est associée et participe pleinement à la fonction de suivi ». Convention relative aux droits des personnes handicapées, Doc. ONU A/RES/61/106, décembre 2006, Art. 33.
- 135 Convention relative aux droits des personnes handicapées, Doc. A/RES/61/106, décembre 2006, Art. 33, paragraphe 2.
- 136 Par exemple, l'Institut allemand des droits de l'homme héberge l'organe de suivi de la German National Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Cet organe est chargé d'examiner les décisions politiques, judiciaires et administratives qui ont un effet sur certains aspects de la CDPH et de formuler des recommandations à ce sujet. Il participe également à des échanges d'expériences et d'informations avec d'autres INDH et organes de suivi qui supervisent la CDPH dans d'autres États.
- 137 Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par la Suisse, Doc. ONU CRC/C/CHE/5-6, 22 avril 2021, paragraphe 44 ; Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Sixième rapport périodique soumis par la Suisse, Doc. ONU CEDAW/C/CHE/6, 17 mars 2022, paragraphe 29.
- 138 Unité irlandaise des droits de l'homme, Département des affaires étrangères, Review of the First Irish NAP, décembre 2021.

- 139 Commission nationale consultative des droits de l'homme, Entreprises et droits de l'Homme. Protéger, respecter, réparer, 31 octobre 2023.
- 140 Université de Zurich, Good rechtsanwälte, Engageability, Evaluation des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte 2020 - 2023, 17 novembre 2023.
- 141 DFAE et EAER, Stellungnahme des EDA und WBF zur Evaluation des Nationalen Aktionsplans zu Wirtschaft und Menschenrechten 2020 - 2023, 17 novembre 2023.
- 142 Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, Informe anual para el año 2021, Implementación del plan nacional de acción de empresas y derechos humanos 2020-2022, 2021.
- 143 Consejería Presidencial para los derechos humanos y asuntos internacionales, Los Derechos Humanos Un Asunto De Equidad, juillet 2022, chapitre 5.
- 144 Ces données ont été recueillies en recherchant les termes clés « plan d'action national », « plan national » et en utilisant le filtre « entreprises et droits humains/droits de l'homme » disponible dans la base de données de l'Index universel des droits de l'homme du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH).
- 145 UPR Info, Base de données des recommandations de l'EPU, Colombie 123.4.
- 146 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ; Qu'est-ce qu'un organe conventionnel ?
- 147 Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, Liste de points établie avant la soumission du rapport du Chili valant sixième et septième rapports périodiques, Doc. CRC/C/CHL/QPR/6-7, 31 mars 2020, paragraphe 8.
- 148 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Liste de points établie avant la soumission du 6^{ème} rapport périodique de l'Italie, Doc. ONU E/C.12/ITA/QPR/6, 16 avril 2020, paragraphe 9.
- 149 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Liste de points concernant le 3^{ème} rapport périodique du Brésil, Doc. ONU E/C.12/BRA/Q/3, 7 avril 2021, paragraphe 3.
- 150 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Liste de points concernant le 4^{ème} rapport périodique de la République démocratique du Congo, Doc. E/C.12/COD/Q/6, 31 mars 2020, paragraphe 4.
- 151 Convention relative aux droits de l'enfant, rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par l'Irlande en application de l'article 44 de la Convention, attendu en 2021, Doc. ONU CRC/C/IRL/5-6, 5 septembre 2022, paragraphe 75.
- 152 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 9^{ème} rapport périodique présenté par l'Allemagne en vertu de l'article 18 de la Convention, attendu en 2021. Doc. CEDAW/C/DEU/9, 4 octobre 2021, paragraphe 34.
- 153 Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Cinquième rapport périodique soumis par la Mongolie en vertu des articles 16 et 17 du Pacte, attendu en 2020, Doc. ONU E/C.12/MNG/5, 21 mars 2022, paragraphe 85.
- 154 Comité des droits de l'homme des Nations Unies, Sixième rapport périodique soumis par le Pérou en application de l'article 40 du Pacte, selon la procédure facultative d'établissement des rapports, attendu en 2018, Doc. ONU CCPR/C/PER/6, 27 février 2020, paragraphe 15.

- 155 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Rapport valant quatrième à huitième rapports périodiques soumis par la Thaïlande en application de l'article 9 de la Convention, attendu en 2016, Doc. ONU [CERD/C/THA/4-8](#), 17 juin 2019, paragraphe 88.
- 156 Entre 2022 et 2023, les observations finales et les recommandations des comités des Nations Unies suivantes ont porté sur les PAN (y compris les trois mises en lumière dans cet encadré) : le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, Observations finales concernant le rapport valant vingt-quatrième à vingt-sixième rapports périodiques soumis par l'Argentine, Doc. ONU [CERD/C/ARG/CO/24-26](#), 24 mai 2023, paragraphe 29 ; Observations finales concernant le rapport de la Thaïlande valant quatrième à huitième rapports périodiques, Doc. ONU [CERD/C/THA/CO/4-8](#), 10 février 2022, paragraphe 28(d) ; Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Observations finales concernant le neuvième rapport périodique de l'Allemagne, Doc. ONU [CEDAW/C/DEU/CO/9](#), 31 mai 2023, paragraphe 19 ; Comité des droits de l'homme des Nations Unies, Observations finales concernant le sixième rapport périodique du Pérou, Doc. ONU [CCPR/C/PER/CO/6](#), 5 avril 2023, paragraphe 16 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la France, Doc. ONU [E/C.12/FRA/CO/5](#), 30 octobre 2023, paragraphes 6 et 13 ; Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observations finales concernant le quatrième rapport périodique du Tchad, Doc. ONU [E/C.12/TCD/CO/4](#), 30 octobre 2023, para 11 ; Observations finales concernant le rapport initial du Qatar, Doc. ONU [E/C.12/QAT/CO/1](#), 6 novembre 2023, para C(a) ; Observations finales concernant le quatrième rapport périodique de l'Arménie, Doc. ONU [E/C.12/ARM/CO/4](#), 14 novembre 2023, Recommandation ; Observations finales concernant le troisième rapport périodique du Brésil, Doc. ONU [E/C.12/BRA/CO/3](#), paragraphe 16(d) ; Observations finales concernant le cinquième rapport périodique du Portugal, Doc. ONU [E/C.12/PRT/CO/5](#), 30 mars 2023, paragraphe 7 ; Observations finales concernant le deuxième rapport périodique du Cambodge, Doc. ONU [E/C.12/KHM/CO/23](#), 27 mars 2023, paragraphe 11 ; Observations finales concernant le troisième rapport périodique de la Chine, y compris Hong Kong (Chine) et Macao (Chine), Doc. ONU [E/C.12/CHN/CO/3](#), 22 mars 2023, paragraphe 17 ; Observations finales concernant le troisième rapport périodique du Yémen, Doc. ONU [E/C.12/YEM/CO/3](#), 23 mars 2023, paragraphe 20 ; Observations finales concernant le sixième rapport périodique de l'Italie, Doc. ONU [E/C.12/ITA/CO/6](#), 7 décembre 2022, paragraphes 13 et 14 ; Observations finales concernant le quatrième rapport périodique du Luxembourg, Doc. ONU [E/C.12/LUX/CO/4](#), 15 novembre 2022, paragraphes 12 et 13 ; Observations finales concernant le quatrième rapport périodique du Guatemala, Doc. ONU [E/C.12/GTM/CO/4](#), 11 novembre 2022, paragraphes 12 et 13 ; Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la Mongolie, Doc. ONU [E/C.12/MNG/CO/5](#), 10 novembre 2022, paragraphes 8 et 9 ; Observations finales concernant le rapport initial de Bahreïn, Doc. ONU [E/C.12/BHR/CO/1](#), 4 août 2022, paragraphe 13 ; Observations finales concernant le troisième rapport périodique de la Serbie, Doc. ONU [E/C.12/SRB/CO/3](#), 6 avril 2022, paragraphes 19 et 73 ; Observations finales concernant le troisième rapport périodique de l'Ouzbékistan, Doc. ONU [E/C.12/UZB/CO/3](#), 6 avril 2022, paragraphes 14 et 15 ; Observations finales concernant le sixième rapport

- périodique de la République démocratique du Congo, Doc. ONU [E/C.12/COD/CO/6](#), 28 mars 2022, paragraphe 19 ; Comité des droits de l'enfant, Observations finales concernant le rapport valant sixième et septième rapports périodiques de la France, Doc. ONU [CRC/C/FRA/CO/6-7](#), 4 décembre 2023, paragraphe 15 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques de la Finlande, Doc. ONU [CRC/C/FIN/CO/5-6](#), 15 novembre 2023, paragraphe 14 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques combinés de l'Irlande, Doc. ONU [CRC/C/IRL/CO/5-6](#), 28 février 2023, paragraphe 13 ; Observations finales concernant le sixième rapport périodique de la Nouvelle-Zélande, Doc. ONU [CRC/C/NZL/CO/6](#), 28 février 2023, paragraphe 15 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques du Viet Nam, Doc. ONU [CRC/C/VNM/CO/5-6](#), 21 octobre 2022, paragraphe 14 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et septième rapports périodiques de la Zambie, Doc. ONU [CRC/C/ZMB/CO/5-7](#), 27 juin 2022, paragraphe 15 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques du Canada, Doc. ONU [CRC/C/CAN/CO/5-6](#), 23 juin 2022, paragraphe 16 ; Observations finales concernant le rapport valant sixième et septième rapports périodiques du Chili, Doc. ONU [CRC/C/CHL/CO/6-7](#), 23 juin 2022, paragraphe 11 ; Observations finales concernant le rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques du Royaume des Pays-Bas, Doc. ONU [CRC/C/NLD/CO/5-6](#), 9 mars 2022, paragraphe 13.
- 157 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, [Elaboration d'un instrument contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme](#), Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme, Doc. A/HRC/RES/26/9, 26 juin 2014.
- 158 Douglass Cassell et Anita Ramasastry, [White Paper: Options for a Treaty on Business and Human Rights](#), Notre Dame Journal of International & Comparative Law, Vol. 6, No. 1, pp. i-x, 1-50 (2015) ; Sara Blackwell et Nicole Vander Meulen, [Two Roads Converged : The Mutual Complementarity of a Binding Business and Human Rights Treaty and National Action Plans on Business and Human Rights](#), Notre Dame Journal of International & Comparative Law, Vol. 6, Iss.1, Article 5, septembre 2016.
- 159 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, [Updated draft legally binding instrument to regulate international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises](#), juillet 2023, Art. 15.
- 160 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, [Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises](#), Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme, Doc. A/HRC/RES/26/22, 15 juillet 2014.
- 161 Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Visite au Luxembourg, Doc. ONU [A/HRC/53/24/Add.2](#), 19 avril 2023, paragraphes 9-12 et 72.
- 162 Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Visite au Libéria, Doc. ONU [A/HRC/53/24/Add.1](#), 21 avril 2023, paragraphes 12 et 80.
- 163 Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Visite en Argentine, Doc. ONU [A/HRC/53/24/Add.3](#), 23 juin 2023, paragraphe 96.

- 164 Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Visite au Japon, UN Doc. [A/HRC/56/55/Add.1](#), 1^{er} mai 2024. En outre, voir Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Visites au : Honduras UN Doc. ONU [A/HRC/44/43/Add.2](#), 15 mai 2020, paragraphe 100 ; en Géorgie Doc. [A/HRC/44/43/Add.1](#), 24 avril 2020, paragraphe 99 ; en Thaïlande Doc. ONU [A/HRC/41/43/Add.1](#), 21 mai 2019, paragraphes 86 et 102 ; au Kenya Doc. [A/HRC/41/43/Add.2](#), 21 mai 2019, paragraphes 82, 83 et 88 ; au Pérou Doc. ONU [A/HRC/38/48/Add.2](#), 9 mai 2018, paragraphes 90-91 ; au Canada [A/HRC/38/48/Add.1](#), 23 avril 2018, paragraphes 72, 79 et 85 ; et République de Corée Doc. ONU [A/HRC/35/32/Add.1](#), 1^{er} mai 2017, paragraphes 60 et 61.
- 165 Communication de l'ONU Réf : [AL GBR 3/2024](#), 20 mars 2024
- 166 Communication de l'ONU Réf : [OL USA 13/2024](#), 16 mai 2024
- 167 Communication de l'ONU Réf : [AL MYS 3/2023](#), 20 décembre 2023
- 168 Communication de l'ONU Réf : [UA ECU 6/2023](#), 11 décembre 2023.
- 169 Institut danois des droits humains, [Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda - A look at the implications](#), juin 2019.
- 170 Japon, [Voluntary National Review 2021, Report on the implementation of 2030 Agenda, Toward achieving the SDGs in the post-COVID19 era](#), 2021, p. 49.
- 171 Pologne, [Implementation of the Sustainable Development Goals in Poland, The 2023 National Report](#), 2023, p. 132.
- 172 Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, [Groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme](#).
- 173 Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, [Lignes directrices et principes de l'établissement des rapports d'État en vertu des 21 et 24 de la Charte africaine relatifs aux industries extractives, aux droits de l'homme et à l'environnement](#), 7 mai 2018.
- 174 Conseil de l'Europe, Comité des Ministres, [Résolution \(99\) 50 sur le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe](#), adoptée par le Comité des Ministres le 7 mai 1999 lors de sa 104^{ème} session.
- 175 Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, [Les entreprises commencent à reconnaître leurs responsabilités en matière de droits de l'homme](#), 4 avril 2016.
- 176 Par exemple, Commission interaméricaine des droits de l'homme, [Situación de Derechos Humanos en Chile](#), 2022, paragraphe 55.
- 177 Commission interaméricaine des droits de l'homme, [Empresas y derechos humanos : Estándares interamericanos](#), Doc. OAS/Ser.L/V/II, CIDH/REDESCA/INF.1/19, 1^{er} novembre 2019, paragraphe 455.
- 178 Institut danois des droits humains, [National Action Plans on Business and Human Rights: Peer Review?](#), novembre 2019.
- 179 Les examens suivants contiennent un chapitre sur la conduite responsable des entreprises, qui comprend des normes en matière de droits de l'homme : Organisation de coopération et de développement économiques, [OECD Investment Policy Reviews: Uruguay](#), juillet 2021 ; Organisation de coopération et de développement économiques, [OECD Investment Policy Reviews: Thailand](#), janvier 2021 et Organisation de coopération et de développement économiques, [OECD Investment Policy Reviews: Egypt 2020](#), juillet 2020.

- 180 Un certain nombre de PAN se sont engagés à renforcer les PCN, comme les PAN du Japon, du Pérou et du Luxembourg (deuxième PAN) et le processus d'examen par les pairs peut fournir une plateforme pour suivre les engagements liés aux PCN.
- 181 Union africaine, African Peer Review Mechanism (APRM), Corporate Governance
- 182 Voir Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN (AICHR), Five-year work plan of the AICHR 2021-2025, 2020, p. 9.
- 183 Daniel Augenstein, Mark Dawson et Pierre Thielbörger, The UNGPs in the European Union: The Open Coordination of Business and Human Rights? Publié en ligne par Cambridge University Press : 7 février 2018
- 184 Un exercice unique d'examen par les pairs a été entrepris en 2013 par l'UE pour évaluer les PAN sur la responsabilité sociale des entreprises des États membres et des rapports ont été publiés pour chaque réunion d'examen par les pairs, y compris une brève description des progrès réalisés dans le cadre du PAN. Voir Commission européenne, Peer Review Report: Peer Review on Corporate Social Responsibility – Rome (Italy), 5 juin 2013.
- 185 Dans une recommandation adoptée en mars 2016, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a recommandé aux États membres de « partager des plans portant sur la mise en œuvre nationale des Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (« plans d'action nationaux ») ». La recommandation prévoyait également « d'examiner au plus tard cinq ans après son adoption [c'est-à-dire en 2021], au niveau du Comité des Ministres, la mise en œuvre de la présente recommandation et la participation des parties prenantes intéressées ». Cet examen n'a pas encore eu lieu. Conseil de l'Europe, Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres aux États membres sur les droits de l'homme et les entreprises, 2 mars 2016.
- 186 En février 2018 et mars 2019, la commission des affaires juridiques et politiques a organisé des sessions régionales d'échange entre pairs avec les États membres de l'Organisation des États américains sur les avancées régionales en matière de mise en œuvre des PDNU.
- 187 Mesa Nacional de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos, Pronunciamento Público De Las Organizaciones No Gubernamentales Ambientales, Sociales Y De Derechos Humanos Rechazando Nueva Versión Del Plan Nacional De Acción Sobre Empresas Y Derechos Humanos, 10 décembre 2020.
- 188 Voir Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Une démarche fondée sur les droits de l'homme : vers une position commune, 2004 : The Human Rights Based Approach to Development Cooperation Towards a Common Understanding Among UN Agencies, Interagency Workshop on a Human Rights based Approach in the context of UN reform 3-5 mai 2003.
- 189 Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2(1), 16 décembre 1966, 999 U.N.T.S. 171.
- 190 Institut danois des droits humains et Diakonia, Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru, juillet 2021.
- 191 Convention relative aux droits de l'enfant, Doc. A/RES/44/25, 20 novembre 1989.
- 192 Danish Institute for Human Rights, International Corporate Accountability Roundtable et UNICEF, Children's Rights in National Action Plans (NAPs) on Business and Human Rights, 2016.

- 193 Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 25 juin 2007, OIT C169.
- 194 Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, Doc. A/RES/61/295, 2 octobre 2007
- 195 Organisation de coopération et de développement économiques, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, 8 juin 2023 (mise à jour).
- 196 Voir par exemple International Finance Corporation, Performance Standard 7 - Indigenous Peoples, 2012 ; Cour interaméricaine des droits de l'homme, Case of the Miskito Divers (Lemoth Morris et al.) v. Honduras, arrêt du 31 août 2021.
- 197 Déclaration des Nations Unies sur les défenseurs des droits de l'homme, Doc. A/RES/53/144, 9 décembre 1998
- 198 International Service for Human Rights et International Corporate Accountability Roundtable, Consult, Respect, Protect: Including human rights defenders in National Action Plans on Business and Human Rights, juin 2016.
- 199 Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme, The Guiding Principles on Business and Human Rights: guidance on ensuring respect for human rights defenders, UN Doc. A/HRC/47/39/Add.2, 22 juin 2021.
- 200 Institut danois des droits humains, Women in business and human rights, A mapping of topics for state attention in United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes, novembre 2018. Voir également Open Global Rights, What can national action plans on business and human rights do for women's rights? National action plan processes can—and must—do more to contribute to the realisation of women's rights, par Nora Götzmann & Wangui Kimotho, 27 février 2020.
- 201 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 15 juin 1960, OIT C111 ; Convention sur l'égalité de rémunération, 23 mai 1953, OIT C100 ; Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 11 août 1983, OIT C156 ; Convention sur la protection de la maternité, 7 février 2002, OIT C183.
- 202 Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprise, Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, UN Doc. ONU A/HRC/41/43, 24 mai 2019, p. 15.
- 203 Institut danois des droits humains, Women in business and human rights, A mapping of topics for state attention in United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes, novembre 2018. Voir également Open Global Rights, What can national action plans on business and human rights do for women's rights? National action plan processes can—and must—do more to contribute to the realisation of women's rights, par Nora Götzmann & Wangui Kimotho, 27 février 2020.
- 204 Voir par exemple les Principes de Jogjakarta et Jogjakarta + 10, un ensemble de principes rédigés par un groupe international d'éminents experts en matière de droits de l'homme traitant des obligations contraignantes en matière de droits des personnes LGBTI, Les Principes de Jogjakarta, Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, mars 2007.
- 205 (l) Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État : dans l'exercice de leur devoir de protection, les États sont invités à tenir compte de la dimension de genre dans les orientations données aux entreprises et à accorder une attention spéciale à la violence sexiste et aux sévices sexuels dans le cadre de leur appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones

- touchées par un conflit (principes 3 et 7) ; et (II) Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme : dans l'exercice de leur devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de respect de ces droits, les entreprises doivent prendre en compte les risques différents qu'encourent les femmes et les hommes, notamment en collectant et en utilisant des données ventilées par sexe (principes 18 et 20). Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, UN Doc. HR/PUB/11/04, 2011.
- 206 Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Doc. A/HRC/41/43, 24 mai 2019.
- 207 Institut danois des droits humains, Gender in National Action Plans on Business and Human Rights: Where are we and where are we heading? Reflections from Peru, Thailand and Uganda, Practice Note, mars 2023.
- 208 Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, Doc. A/RES/61/295, 2 octobre 2007 ; Convention sur les travailleurs migrants, OIT C097, 1er juillet 1949.
- 209 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), OIT C143, 24 juin 1975.
- 210 Institut danois des droits humains, Accountability in the Implementation of Business and Human Rights National Action Plans, novembre 2021.
- 211 Voir Institut danois des droits humains, An Overview of National Baseline Assessments on Business and Human Rights, février 2023.
- 212 Lorsque les PAN ont une période de mise en œuvre précise (par exemple, 3 ans à partir du 1er juillet 2021) ou une date d'expiration (par exemple, la période d'activité court jusqu'au 1er novembre 2022), c'est cette date qui est utilisée. Lorsque le terme du PAN est fixé à une année (par exemple, le PAN 2019-2022), la période d'activité est considérée comme allant jusqu'à la fin de cette année. Un certain nombre de PAN n'ont pas de date d'expiration précise. Dans ce cas, la dernière date mentionnée dans le PAN pour une action ou la dernière date mentionnée dans le texte est utilisée. S'il s'agit d'une année, la période d'activité est considérée comme allant jusqu'à la fin de cette année. Si aucune date n'est mentionnée, le PAN se voit attribuer une période d'activité de trois ans.
- 213 Humberto Cantú Rivera, National Action Plans on Business and Human Rights: Progress or Mirage?, *Business and Human Rights Journal*, Vol. 4, Is. 2, 1er février 2019, p. 213.
- 214 Par exemple, voir les PAN de l'Allemagne, du Kenya, du Pérou, de la Mongolie et du Pakistan. Pour plus d'informations sur la manière dont tous les PAN abordent le sujet, voir la section mandatory human rights due diligence sur le site web de globalnaps.
- 215 Voir Institut danois des droits humains, globalnaps website, supply chains.

L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME

