



Doc. 15004

30 octobre 2019

Droits de l'homme et entreprises: quelles suites donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres?

Rapport¹

Commission des questions juridiques et des droits de l'homme

Rapporteur: M. Elshad HASANOV, Azerbaïdjan, Membres n'appartenant à aucun groupe politique

Résumé

Suite à l'adoption, en 2011, des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, il est aujourd'hui largement admis que les entreprises ont des responsabilités dans ce domaine. Ainsi, les États ont été encouragés à élaborer des plans d'action pour leur mise en œuvre au niveau national (Plans d'action nationaux – PAN).

Au niveau européen, la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres sur les droits de l'homme et les entreprises incite davantage les États membres du Conseil de l'Europe à mettre en œuvre les Principes directeurs. Cependant, à ce jour, dix-huit États membres seulement ont établi des PAN, dont la quasi-totalité sont membres de l'Union européenne.

Les États membres du Conseil de l'Europe sont invités à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces deux instruments, et notamment à les diffuser largement, à élaborer et mettre à jour des PAN et à réexaminer leur législation et pratiques. Le Comité des Ministres devrait également, dès que possible, examiner la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 et mettre en place la plateforme en ligne pour les droits de l'homme et les entreprises afin de diffuser les bonnes pratiques.

1. Renvoi en commission: [Doc. 14377](#), Renvoi 4330 du 13 octobre 2017.



Sommaire	Page
A. Projet de résolution	3
B. Projet de recommandation	6
C. Exposé des motifs par M. Elshad Hasanov, rapporteur	7
1. Introduction	7
2. Les responsabilités des entreprises en matière de protection des droits de l'homme dans la Convention européenne des droits de l'homme et les autres conventions du Conseil de l'Europe	8
3. Les travaux récents des organes du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises	9
4. Les normes juridiques internationales relatives aux responsabilités des entreprises en matière de protection des droits de l'homme	10
5. Les Principes directeurs des Nations Unies	12
6. La Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres sur les droits de l'homme et les entreprises	15
7. Les plans d'action nationaux (PAN) sur les entreprises et les droits de l'homme	16
8. Conclusion	18

A. Projet de résolution²

1. L'Assemblée parlementaire rappelle sa [Résolution 1757 \(2010\)](#) et sa [Recommandation 1936 \(2010\)](#) «Droits de l'homme et entreprises» ainsi que sa [Résolution 1993 \(2014\)](#) «Un travail décent pour tous» et sa [Recommandation 2123 \(2018\)](#) «Renforcer la réglementation internationale interdisant le commerce des biens utilisés pour la torture et la peine de mort».
2. L'Assemblée note que, de nos jours, les entreprises transnationales ou multinationales sont de plus en plus influentes. Leur influence peut contribuer à la réalisation des droits de l'homme, notamment par la création d'emplois et, indirectement, le paiement des impôts. Cependant, elles peuvent également être source de violations des droits de l'homme, par exemple lorsqu'elles fixent des conditions de travail dangereuses ou qui relèvent de l'exploitation, emploient des enfants, polluent l'environnement, pratiquent une discrimination à l'emploi ou surveillent leurs salariés sur le lieu de travail. De nombreuses atteintes présumées aux droits de l'homme commises par les entreprises se produisent dans des pays tiers, surtout hors d'Europe, ce qui rend l'accès aux voies de recours très compliqué pour les victimes.
3. Le Conseil de l'Europe a adopté un certain nombre de conventions portant sur un vaste éventail de questions directement pertinentes pour les activités des entreprises, telles que les droits sociaux et économiques, la bioéthique, la société de l'information, les droits de l'enfant, la lutte contre la corruption et la traite des êtres humains. Par ailleurs, bien que la Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5, «la Convention») ne permette pas à un individu alléguant une violation de ses droits par une société de droit privé d'introduire une requête contre cette société devant la Cour européenne des droits de l'homme («la Cour»), cette dernière a admis que la Convention peut produire dans certains cas des effets directs entre des parties privées, en particulier si l'État partie à la Convention n'honore pas ses «obligations positives».
4. Au cours des dernières décennies, les tentatives visant à définir les responsabilités des entreprises dans le domaine de la protection des droits de l'homme se sont principalement appuyées sur la notion de «responsabilité sociale des entreprises» et sur une démarche volontaire. Néanmoins, bien que la protection des droits de l'homme incombe en premier lieu aux États et en l'absence d'un instrument juridiquement contraignant sur la responsabilité des entreprises à l'égard des violations des droits de l'homme, il est aujourd'hui largement admis que les entreprises ont des responsabilités dans ce domaine.
5. L'Assemblée observe que les «Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»» («les Principes directeurs des Nations Unies»), approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011, ont marqué une avancée considérable à cet égard. Cet ensemble de lignes directrices à l'intention des États et des entreprises constitue la première référence universellement reconnue en la matière. Ces principes se fondent sur trois piliers: l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et le droit des victimes d'accéder à des voies de recours effectives.
6. L'Assemblée constate que, peu de temps après l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies, les États ont été encouragés à élaborer des plans d'action pour leur mise en œuvre au niveau national (Plans d'action nationaux – PAN). Ces documents de politique définissent les priorités et les mesures que les États doivent prendre pour se conformer aux normes internationales et nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. L'Assemblée observe que dix-huit États membres du Conseil de l'Europe seulement ont établi des PAN (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède et Suisse), dont la quasi-totalité sont membres de l'Union européenne.
7. L'Assemblée se félicite de l'adoption le 2 mars 2016 de la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres sur les droits de l'homme et les entreprises et souligne l'importance de son rôle dans l'incitation des États membres du Conseil de l'Europe à mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies au niveau régional. Elle salue le fait que certains États membres du Conseil de l'Europe – principalement des États membres de l'Union européenne – aient adopté des mesures globales pour appliquer cette Recommandation, y compris des mesures législatives imposant l'obligation de mettre en œuvre des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les entreprises.

2. Projet de résolution adopté à l'unanimité par la commission le 3 octobre 2019.

8. Par conséquent, l'Assemblée appelle les États membres du Conseil de l'Europe à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies et la Recommandation CM/Rec(2016)3 sur les droits de l'homme et les entreprises, et en particulier:

8.1. à élaborer des PAN, si ce n'est déjà fait, et à les évaluer et les mettre à jour régulièrement dans le cadre d'un processus transparent et en concertation avec les entreprises, les organisations d'entreprises, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les institutions nationales de défense des droits de l'homme et les autres parties prenantes concernées;

8.2. à mettre en commun leurs PAN et leurs bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies et de la Recommandation CM/Rec(2016)3 avec les autres États membres du Conseil de l'Europe, notamment par l'intermédiaire du système d'information partagée en cours de développement au sein du Conseil de l'Europe;

8.3. à assurer la traduction et une large diffusion de ces deux instruments, en particulier auprès des autorités nationales, des organismes étatiques et des entreprises;

8.4. à réexaminer leur législation, leurs pratiques et leurs politiques nationales pour s'assurer de leur conformité avec les exigences qui découlent de ces deux instruments; ce faisant, les parlements et les gouvernements nationaux devront porter une attention particulière:

8.4.1. à la responsabilité de l'État qui découle de ses activités commerciales, y compris sa responsabilité à l'égard des organismes publics et des entreprises détenues ou contrôlées par l'État, ainsi que du soutien qu'il accorde à certaines entreprises et de la privatisation de certains services publics;

8.4.2. aux risques éventuels de violations des droits de l'homme commises par des entreprises à l'étranger;

8.4.3. aux risques éventuels de violations des droits de l'homme commises par des entreprises dans les zones touchées par les conflits;

8.4.4. à la nécessité d'adopter une législation sur la responsabilité des entreprises pour leurs activités préjudiciables aux droits de l'homme, en particulier en élaborant des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises;

8.4.5. à la nécessité de prévoir des voies de recours judiciaires (civils, pénaux et administratifs) et extrajudiciaires aux victimes de violations des droits de l'homme commises par les entreprises;

8.4.6. aux risques liés au genre et aux besoins des individus ou groupes vulnérables ou marginalisés (comme les travailleurs, les enfants, les peuples autochtones et les défenseurs des droits de l'homme);

8.4.7. à la nécessité de fournir des informations, des formations et des ateliers appropriés sur les questions relatives aux droits de l'homme dans les pays tiers aux entreprises qui souhaitent exercer des activités dans ces pays et au personnel diplomatique et consulaire qui s'y trouve affecté.

9. Conformément à sa [Recommandation 2123 \(2018\)](#), l'Assemblée appelle les États membres du Conseil de l'Europe à prendre toutes les mesures nécessaires pour interdire aux entreprises domiciliées dans leur juridiction de faire commerce de biens n'ayant aucune autre utilité pratique que celle d'infliger la peine capitale, la torture ou des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et pour réglementer le commerce de biens susceptibles d'être détournés à ces fins.

10. En outre, l'Assemblée invite les États membres du Conseil de l'Europe à soutenir l'adoption de l'instrument juridiquement contraignant relatif aux activités des entreprises et aux droits de l'homme, en cours d'examen par le Groupe intergouvernemental à composition non limitée sur les entreprises et les droits de l'homme (OEIGWG) des Nations Unies.

11. L'Assemblée appelle aussi les États membres du Conseil de l'Europe à renforcer leur coopération avec les autres organisations internationales, en particulier les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Union européenne, en vue de consolider des normes cohérentes relatives aux responsabilités des entreprises dans le domaine de la protection des droits de l'homme et de promouvoir la mise en œuvre des Principes

directeurs des Nations Unies. Plus précisément, il importe que les États membres continuent de soutenir l'action des Nations Unies et de son Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises.

B. Projet de recommandation³

1. Se référant à sa Résolution ... (2019) «Droits de l'homme et entreprises – quelles suites donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres?», l'Assemblée parlementaire recommande au Comité des Ministres:

- 1.1. de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer une large diffusion de la Recommandation CM/Rec(2016)3 sur les droits de l'homme et les entreprises;
- 1.2. d'examiner la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 dès que possible et, en tout état de cause, dans les cinq ans suivant son adoption;
- 1.3. d'envisager de réexaminer ultérieurement, à intervalles réguliers, la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3;
- 1.4. de continuer à soutenir les travaux du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) sur les droits de l'homme et les entreprises;
- 1.5. de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre la plateforme en ligne pour les droits de l'homme et les entreprises du CDDH opérationnelle sans délai;
- 1.6. de prendre toutes les mesures nécessaires pour encourager les États membres du Conseil de l'Europe à adopter, examiner et/ou mettre à jour des plans d'action sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – si ce n'est déjà fait – et pour les mettre en commun avec les autres États membres du Conseil de l'Europe, notamment par l'intermédiaire de la plateforme en ligne pour les droits de l'homme et les entreprises;
- 1.7. d'intensifier la coopération entre le Conseil de l'Europe et les autres organisations internationales, en particulier les Nations Unies, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Union européenne, en vue de promouvoir la consolidation de normes cohérentes relatives aux responsabilités des entreprises dans le domaine des droits de l'homme et la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, et d'échanger les bonnes pratiques en la matière;
- 1.8. de participer aux travaux du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme (OEIGWG) des Nations Unies sur l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant relatif aux activités des entreprises et aux droits de l'homme.

3. Projet de recommandation adopté à l'unanimité par la commission le 3 octobre 2019.

C. Exposé des motifs par M. Elshad Hasanov, rapporteur

1. Introduction

1. La proposition de résolution intitulée «Droits de l'homme et entreprises: quelles suites donner à la Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres?» a été renvoyée à la commission pour rapport le 13 octobre 2017. Le 12 décembre 2017, la commission désignait M. Vusal Huseynov (Azerbaïdjan, PPE/DC) rapporteur. À la suite de son départ de l'Assemblée, la commission m'a désigné rapporteur le 26 juin 2018. Le 27 juin 2019, la commission a tenu une audition à laquelle ont participé:

- M^{me} Jo Reyes, directrice, *Global Business Initiative on Human Rights* (GBI), Royaume-Uni;
- M^{me} Claire Methven O'Brien, conseillère principale pour les droits de l'homme et les entreprises, Institut danois des droits de l'homme, Copenhague, Danemark;
- M^{me} Anita Ramasastry, membre du Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, titulaire de la chaire de droit «Roland L. Hjorth», et directrice du mastère en développement international durable à la Faculté de droit de l'Université de Washington, États-Unis (par vidéoconférence).

2. La proposition de résolution susmentionnée rappelle que les entreprises, à commencer par les entreprises transnationales ou multinationales, ont acquis énormément de pouvoir et d'influence et que les actifs de certaines d'entre elles sont supérieurs au produit intérieur brut (PIB) des États dans lesquels elles exercent leurs activités. Elles peuvent être profitables à la société et contribuer à la réalisation des droits de l'homme, notamment en fournissant des emplois et en payant des impôts. Cependant, elles sont également impliquées dans des violations des droits de l'homme, par exemple lorsqu'elles fixent des conditions de travail dangereuses ou qui relèvent de l'exploitation, polluent l'environnement, pratiquent une discrimination à l'emploi et portent atteinte au droit au respect de la vie privée de leurs salariés, en particulier au moyen de la cybersurveillance. Alors que les entreprises peuvent jouir d'un certain nombre de droits, elles ne sont pas encore liées, à l'heure actuelle, par les traités relatifs aux droits de l'homme. La protection des droits de l'homme incombe en premier lieu aux États. Il est largement admis que les entreprises ont des responsabilités dans ce domaine. Toutefois, ces responsabilités peuvent s'étendre davantage lorsque les États ont «privatisé» leurs attributions classiques, comme les activités militaires ou de maintien de l'ordre.

3. La proposition de résolution rappelle aussi que l'Assemblée appelait, dans sa [Résolution 1757 \(2010\)](#) «Droits de l'homme et entreprises», à combler ce vide juridique. Le 2 mars 2016, le Comité des Ministres a adopté la [Recommandation CM/Rec\(2016\)3 «Droits de l'homme et entreprises»](#), qui donne aux gouvernements, aux entreprises et aux autres parties prenantes des éléments d'orientation pour mettre en œuvre les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), lesquels constituent la référence généralement admise dans ce domaine. Cette recommandation appelle aussi les États membres du Conseil de l'Europe à communiquer sur les bonnes pratiques et met en place un processus d'examen de sa mise en œuvre dans les cinq ans suivant son adoption. Dans l'intervalle, les signataires de la proposition de résolution appellent l'Assemblée à dresser le bilan de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies dans les États membres, à réfléchir aux moyens de veiller à l'application des normes et principes énoncés dans la Recommandation CM/Rec(2016)3 dans l'ensemble de l'Europe et à se mobiliser pour aider les États membres qui rencontrent des obstacles dans cette mise en œuvre.

4. Ces dernières décennies, la question de la responsabilité des entreprises en matière de violations de droits de l'homme a suscité de plus en plus d'intérêt. Bien que, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, l'État soit le principal débiteur d'obligations, les obligations des entreprises sont de plus en plus largement acceptées, en particulier depuis l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies. Je rappellerai brièvement, dans le présent rapport, les normes juridiques internationales en vigueur en la matière et je mentionnerai les faits nouveaux survenus dans ce domaine, principalement au sein des Nations Unies et du Conseil de l'Europe. Par ailleurs, je mentionnerai l'état d'avancement de la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies et des plans d'action concernant leur mise en œuvre au niveau national («Plans d'action nationaux» ou «PAN»), qui sont des documents d'orientation définissant les priorités et les mesures que les États adoptent pour faciliter le respect des normes internationales et nationales. L'élaboration d'un PAN est essentielle pour que l'État affiche sa volonté de promouvoir le respect des droits de l'homme par le secteur des entreprises et, à ce jour, de nombreux PAN existants offrent des exemples de bonnes pratiques dans ce domaine.

2. Les responsabilités des entreprises en matière de protection des droits de l'homme dans la Convention européenne des droits de l'homme et les autres conventions du Conseil de l'Europe

5. La Convention européenne des droits de l'homme (STE n° 5, «la Convention») protège expressément les individus contre les actes ou les omissions des États et n'a généralement pas d'effet direct sur les relations entre parties privées⁴. Les requêtes introduites devant la Cour européenne des droits de l'homme («la Cour») contre des personnes physiques ou morales sont irrecevables pour incompatibilité *ratione personae* (article 34 de la Convention). Toutefois, la Cour a reconnu que les États parties à la Convention ont «l'obligation positive» de prévenir les violations des droits de l'homme de personnes relevant de leur juridiction lorsque les autorités compétentes ont eu ou auraient dû avoir connaissance de l'existence d'un risque réel et immédiat de telles violations, y compris lorsque ce risque provient de tierces parties. Ils doivent également adopter une législation à cet effet, y compris en matière pénale si nécessaire, afin de prévenir les abus d'acteurs privés. Ces obligations ont été exposées tout spécialement dans la jurisprudence de la Cour concernant le droit à la vie (article 2 de la Convention)⁵, l'interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (article 3 de la Convention)⁶, l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé (article 4 de la Convention)⁷, le droit à la liberté et à la sécurité (article 5 de la Convention)⁸, le droit au respect de la vie privée et familiale (article 8 de la Convention)⁹, le droit de manifester sa religion (article 9 de la Convention)¹⁰, le droit à la liberté d'expression (article 10 de la Convention)¹¹ et le droit à la liberté de réunion et d'association (article 11 de la Convention)¹². Dans le cadre de l'article 2 de la Convention, la Cour a examiné des affaires dans lesquelles des personnes sont décédées à cause d'activités industrielles dangereuses (telles que l'exploitation de sites de stockage de déchets), en réaffirmant l'obligation pour les États de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les accidents mortels et assurer l'existence d'un cadre juridique adéquat qui protège le droit à la vie¹³. Les questions liées au bruit et à d'autres formes de pollution par des entreprises privées ont été examinées au titre de l'article 8 de la Convention. La Cour considère que l'incapacité d'un État à réglementer correctement l'industrie privée¹⁴ peut porter atteinte au droit d'une personne au respect de sa vie privée et familiale.

6. De plus, la Cour a établi que les dispositions de la Convention génèrent aussi des «obligations procédurales», ce qui signifie que lorsqu'une violation a eu lieu, l'État partie concerné doit veiller à ce qu'une enquête en bonne et due forme soit menée sur les circonstances ayant abouti à cette violation¹⁵. En outre, l'article 13 de la Convention accorde un recours effectif devant une autorité nationale à toute personne qui prétend que ses droits et libertés garantis par la Convention ont été violés, sans que ce recours doive être judiciaire. Bien que cette disposition ne puisse être violée que par un État, et non par une entité privée, elle peut, dans certaines circonstances, être invoquée à propos d'abus commis par des acteurs non étatiques en vertu de la doctrine de «l'obligation positive»¹⁶. Enfin, l'article 6 § 1 de la Convention accorde à toute

4. C. Methven O'Brien, *A handbook for legal practitioners*, Conseil de l'Europe, 2018, p. 66.

5. Voir, par exemple, *Osman c. Royaume-Uni*, requête n° 23452/94, arrêt du 28 octobre 1998 (Grande Chambre), paragraphes 115-116.

6. Voir, par exemple, *Z et autres c. Royaume-Uni*, requête n° 29392/95, arrêt du 10 mai 2001 (Grande Chambre), paragraphe 73.

7. Voir, par exemple, *Rantsev c. Chypre et Russie*, requête n° 25965/04, arrêt du 7 janvier 2010, paragraphes 286-287, ou *Siliadin c. France*, requête n° 73316/01, arrêt du 25 juillet 2010.

8. Voir, par exemple, *Kurt c. Turquie*, requête n° 24276/94, arrêt du 25 mai 1998, paragraphe 124.

9. Voir, par exemple, *López Ostra c. Espagne*, requête n° 16798/90, arrêt du 9 décembre 1994 ; *Taşkın et autres c. Turquie*, requête n° 46117/99, arrêt du 10 décembre 2004 ou *Fadeyeva c. Russie*, requête n° 55723/00, arrêt du 9 juin 2005.

10. *Eweida et autres c. Royaume-Uni*, requête n° 55170/00, arrêt du 13 avril 2006, paragraphe 95.

11. *Fuentes Bobo c. Espagne*, requête n° 39293/98, arrêt du 29 février 2000, paragraphe 38.

12. *Wilson, Union nationale des journalistes et autres c. Royaume-Uni*, requêtes n° 30668/96, 30671/96 et 30678/96, paragraphe 48.

13. *Öneryıldız c. Turquie*, requête n° 48939/99, arrêt du 30 novembre 2004.

14. Voir note 9.

15. Voir, par exemple, *McCann et autres c. Royaume-Uni*, requête n° 18984/91, arrêt du 27 septembre 1995 (Grande Chambre), paragraphe 161 (au titre de l'article 2 de la Convention) ; *Assenov et autres c. Bulgarie*, requête n° 24760/94, arrêt du 28 octobre 1998, paragraphe 102 (au titre de l'article 3 de la Convention) ; *Rantsev c. Chypre et Russie*, requête n° 25965/04, arrêt du 7 janvier 2010, paragraphe 288 (au titre de l'article 4 de la Convention) ; *Orhan c. Turquie*, requête n° 25656/94, arrêt du 18 juin 2002, paragraphe 369 (au titre de l'article 5 de la Convention) ; ou *M.C. c. Bulgarie*, requête n° 39272/98, arrêt du 4 décembre 2003, paragraphe 153 (au titre de l'article 8 de la Convention).

16. Voir, par exemple, *Hatton et autres c. Royaume-Uni*, requête n° 36022/97, arrêt du 8 juillet 2003 (Grande Chambre), paragraphes 137-142, ou *Cordella et autres c. Italie*, requêtes n° 54414/13 et 54264/15, arrêt du 24 janvier 2019, paragraphes 175-176. Dans ces deux affaires, la Cour a considéré que les requérants n'avaient d'autre recours effectif que de se plaindre respectivement de l'élévation du niveau de bruit nocturne des avions et de l'absence de mesures de décontamination.

personne le droit à un procès équitable devant un tribunal qui décidera «des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil», y compris dans les actions intentées contre des entreprises. Il s'applique également aux chefs d'accusation retenus contre un individu, mais ne garantit pas l'accès d'un individu au tribunal lorsqu'il s'agit de poursuites pénales engagées à l'encontre de tiers, y compris des entreprises¹⁷.

7. L'applicabilité de la protection de la Convention dépend principalement du lieu où la violation présumée se produit. Conformément à son article 1, il incombe aux États parties à la Convention de garantir le respect des droits et des libertés définis dans cette Convention à toute personne relevant de leur «juridiction», qui désigne généralement leur territoire. Un acte extraterritorial ne relèverait de la juridiction d'un État en vertu de la Convention que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple lorsqu'un État exerce un contrôle effectif sur une zone située en dehors de son propre territoire¹⁸. Même dans ce cas, la responsabilité d'un État partie à la Convention pour des abus commis par des acteurs non étatiques sera circonscrite aux limites de la doctrine de «l'obligation positive». Cependant, jusqu'à présent, la Convention, telle qu'interprétée par la Cour, n'offre pas de fondement permettant d'engager la responsabilité de l'État qui n'exerce pas de contrôle sur le comportement des entreprises à l'étranger¹⁹. Par conséquent, la jurisprudence de la Cour ne résout pas tous les problèmes liés aux droits de l'homme et aux entreprises, en particulier en matière d'accès à la justice²⁰.

8. La Charte sociale européenne et la Charte sociale européenne révisée (STE n° 35 et STE n° 163) complètent la protection offerte par la Convention en garantissant un ensemble de droits sociaux et économiques, tels que l'interdiction du travail forcé, des conditions de travail équitables, sûres et saines, la protection contre le harcèlement sexuel et psychologique, la liberté syndicale, la non-discrimination et d'autres encore. Le suivi de leur mise en œuvre est assuré par le Comité européen des droits sociaux au moyen de rapports nationaux rédigés par les États parties et, si l'État partie y consent, au moyen de réclamations collectives introduites par les acteurs sociaux, y compris les syndicats et certaines ONG, à l'encontre des États parties²¹.

9. Un certain nombre d'autres conventions du Conseil de l'Europe traitant de questions spécifiques – comme la bioéthique, la traite des êtres humains, les droits des enfants, le traitement des données à caractère personnel, la cybercriminalité ou la corruption – imposent d'autres obligations aux États qui y sont parties et peuvent ainsi avoir des incidences sur les entreprises qui opèrent dans ces États²².

3. Les travaux récents des organes du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises

10. Dans sa [Résolution 1757 \(2010\)](#) «Droits de l'homme et entreprises»²³, l'Assemblée faisait part de ses préoccupations au sujet des différences existant entre individus et entreprises quant à la portée de la protection des droits de l'homme. Elle relevait que «alors qu'une entreprise a la possibilité de porter une affaire devant la Cour si elle estime que ses droits, protégés par la Convention européenne des droits de l'homme, ont été violés par une instance étatique, un individu invoquant une violation de ses droits par une société de droit privé ne peut saisir cette même juridiction de ses réclamations» (paragraphe 4). Elle rappelait que, si la responsabilité principale en matière de protection des droits de l'homme incombe principalement aux États, les entreprises ont aussi des responsabilités dans ce domaine, en particulier lorsque les États ont «privatisé» des fonctions qui leur sont classiquement attribuées, comme certaines activités militaires ou de maintien de l'ordre (paragraphe 2). Elle appelait à combler le vide juridique dans ce domaine, comme elle l'avait déjà fait dans sa [Recommandation 1858 \(2009\)](#) «Sociétés privées à vocation militaire ou sécuritaire et

17. CDDH, [Exposé des motifs à la Recommandation CM/Rec\(2016\)3](#), CM(2016)18-addfinal, 2 mars 2016, paragraphe 52.

18. Voir, par exemple, Cour européenne des droits de l'homme, *Al Skeini et autres c. Royaume-Uni*, requête n° 55721/07, arrêt du 7 juillet 2011, paragraphe 135 ; ou *Ilaşcu et autres c. Moldova et Russie*, requête n° 48787/99, arrêt du 8 juillet 2004 (Grande Chambre), paragraphes 314 et 318.

19. C. Methven O'Brien, *A handbook for legal practitioners*, *op.cit.*, p. 63.

20. Avis 1/2017 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, « Improving access to remedy in the area of business and human rights at the EU level », 10 avril 2017, p. 70.

21. Conformément au [Protocole additionnel de 1995 prévoyant un système de réclamations collectives](#), STE n° 158.

22. La Convention sur les Droits de l'Homme et la biomédecine (STE n° 164), la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains (STE n° 197), la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STE n° 210), la Convention sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (STE n° 201), la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel (STE n° 108), la Convention sur la cybercriminalité n° 185), la Convention pénale sur la corruption (STE n° 173) et la Convention civile sur la corruption (STE n° 174).

23. Voir le rapport de la commission des questions juridiques et des droits de l'homme, [Doc. 12361](#) du 27 septembre 2010 (rapporteur : M. Holger Haibach, Allemagne, PPE/DC).

érosion du monopole étatique du recours à la force». Comme de nombreuses atteintes présumées aux droits de l'homme par des entreprises se produisent dans des pays tiers, en particulier hors d'Europe, l'Assemblée notait qu'il est difficile de saisir les juridictions nationales ou la Cour en cas de violation extraterritoriale commise par des entreprises (paragraphe 2 et 3). En conséquence, elle appelait les États membres à encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme et à les responsabiliser en la matière (par exemple en adoptant des lignes directrices relatives aux marchés publics et à l'investissement de fonds publics qui excluent les entreprises liées à des violations des droits de l'homme et en instituant des organismes chargés de les conseiller en matière d'éthique et d'investissement), à légiférer pour protéger les individus des violations par les entreprises des droits consacrés par la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne révisée et à sensibiliser les entreprises aux normes du Conseil de l'Europe relatives aux droits de l'homme.

11. Dans sa [Recommandation 1936 \(2010\)](#), l'Assemblée adressait plusieurs recommandations au Comité des Ministres pour promouvoir la responsabilité des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Elle l'invitait à prendre des mesures à cet effet, notamment à conduire, en vue de l'élaboration d'une recommandation, une étude sur la responsabilité des entreprises dans le domaine des droits de l'homme et à examiner la faisabilité d'un instrument juridique complémentaire tel qu'une convention ou un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme. Dans sa Réponse à cette recommandation, en date du 8 juillet 2011 ([Doc. 12686](#)), le Comité des Ministres a considéré que la proposition de l'Assemblée d'élaborer une convention ou un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme n'était pas la solution la plus appropriée. Il a pris note des propositions en vue de la réalisation d'une étude et d'un projet de recommandation sur les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme, ainsi que l'élaboration de lignes directrices à l'intention des autorités nationales, des entreprises et d'autres acteurs, et a rappelé que certaines de ces idées avaient déjà été examinées par le Comité d'experts (DH-DEV) et par le Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH).

12. En janvier 2013, le Comité des Ministres a chargé le CDDH de conduire des travaux sur la responsabilité des entreprises en cas de violations des droits de l'homme. Cette activité a été menée de 2013 à 2016. Le CDDH a élaboré la [Déclaration du Comité des Ministres sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) et la [Recommandation CM/Rec\(2016\)3 sur les droits de l'homme et les entreprises](#), adoptées respectivement par le Comité des Ministres le 16 avril 2014 et le 2 mars 2016. En juin 2017, le CDDH a organisé un [Séminaire de haut niveau](#) sur ce thème. Le sujet des droits de l'homme et des entreprises est aussi suivi de près par le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe²⁴ et par la Conférence des OING²⁵. Par ailleurs, un cours sur les entreprises et les droits de l'homme est disponible sur la plateforme en ligne [HELP \(Human Rights Education for Legal Professionals\)](#) du Conseil de l'Europe.

13. Parallèlement, l'Assemblée a aussi traité de questions spécifiques en relation avec ce sujet. Dans sa [Résolution 1993 \(2014\)](#) «Un travail décent pour tous», par exemple, elle a traité plusieurs problèmes liés aux conditions d'emploi, soulignant que les États membres devraient renforcer la mise en œuvre de la Charte sociale européenne ainsi que l'éthique et la responsabilité sociale des entreprises²⁶. Plus récemment, elle a réaffirmé, dans sa [Recommandation 2123 \(2018\)](#) «Renforcer la réglementation internationale interdisant le commerce des biens utilisés pour la torture et la peine de mort», sa volonté de mettre fin au commerce de biens utilisés pour la peine de mort, la torture ou les peines ou traitements inhumains ou dégradants²⁷.

4. Les normes juridiques internationales relatives aux responsabilités des entreprises en matière de protection des droits de l'homme

14. Comme le relève la [Résolution 1757 \(2010\)](#) de l'Assemblée, «au cours des dernières décennies, un certain nombre de cadres et de boîtes à outils ont été adoptés aux niveaux international et européen afin de définir les obligations incombant aux entreprises». Ils reposent principalement sur la notion de «responsabilité sociale des entreprises»²⁸ et sont pour l'essentiel des instruments de droit non contraignants ou des codes de conduite volontaires. Depuis lors, cependant, il est de plus en plus communément admis que les entreprises

24. Voir, en particulier, l'article du Commissaire aux droits de l'homme « [Les entreprises commerciales commencent à reconnaître leurs responsabilités en matière de droits de l'homme](#) », Le Carnet des droits de l'homme, 4 avril 2016.

25. Voir sa recommandation CONF/PLE(2017)REC2.

26. Voir le rapport de la commission des questions sociales, de la santé et du développement durable, [Doc. 13456](#) du 21 mars 2014 (rapporteur : M. Roel Deseyn, Belgique, PPE/DC).

27. Voir le rapport de la commission des questions juridiques et des droits de l'homme, [Doc. 14454](#) du 15 décembre 2017 (rapporteur : M. Vusal Huseynov, Azerbaïdjan, PPE/DC) et la réponse du Comité des Ministres du 14 septembre 2018, [Doc. 14614](#).

ont des responsabilités dans le domaine des droits de l'homme et que ces obligations ne sont pas de nature volontaire, puisqu'elles découlent de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#) de 1948 et des traités internationaux en vigueur relatifs aux droits de l'homme²⁹. Plusieurs traités internationaux relatifs aux droits de l'homme contiennent des dispositions spécifiques applicables aux sociétés commerciales et à leur conduite: la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) de 1979 (articles 2(e) et 13(b)), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965 (article 2(d)), la [Convention relative aux droits de l'enfant](#) de 1989 (article 32(1)), la [Convention relative aux droits des personnes handicapées](#) de 1965 (article 27(1)) ou les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (par exemple, l'article 5 de la [Convention sur le travail forcé](#) de 1930 ou l'article 6 de la [Convention sur les pires formes de travail des enfants](#) de 1999). Plusieurs traités internationaux de lutte contre la corruption, tels que la [Convention des Nations Unies contre la corruption](#) de 2003 ou la [Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales](#) de 1997 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), exigent des États qu'ils adoptent une législation érigeant en infraction pénale certains types de conduite des entreprises, comme la corruption de fonctionnaires. En outre, la responsabilité civile pour des formes spécifiques de comportements répréhensibles des entreprises ayant des effets sur l'environnement, comme la pollution par les hydrocarbures, fait l'objet de traités spécifiques régissant ces questions (par exemple, la [Convention internationale sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures](#) de 1969 et ses protocoles). Enfin, certaines dispositions pertinentes du droit international humanitaire s'appliquent aux entreprises en cas de conflits armés³⁰.

15. Par ailleurs, les organisations internationales ont élaboré un certain nombre de documents sur la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme, qui peuvent être regroupés comme suit:

- au niveau des Nations Unies: les [dix principes du Pacte mondial des Nations Unies de 2010](#) (basés sur une approche volontaire) et les [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](#) du 21 mars 2011 (reconnus comme une interprétation faisant autorité du droit international des droits de l'homme pour les activités des entreprises; voir ci-dessous)³¹;
- à l'OIT: la [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#), adoptée en 1977 et modifiée à plusieurs reprises (la dernière fois en 2017);
- à l'OCDE: les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#), adoptés en 1976 et révisés à plusieurs reprises (la dernière fois en 2011) et le [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#) (de 2018);
- au niveau de l'Union européenne: la [Communication «Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie 2011-2014»](#) (de 2011) et le [Document de travail sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (de 2015) de la Commission européenne, ainsi que les [Conclusions du Conseil de l'Union européenne sur les entreprises et les droits de l'homme](#) (de 2016) (ces trois documents réaffirmant la volonté de l'Union européenne d'appliquer les Principes directeurs des Nations Unies);
- à l'Organisation internationale de normalisation (ISO): [ISO 26000:2010 – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale](#) (de 2010) et [ISO 20400:2017 – Lignes directrices relatives aux achats responsables](#) (de 2017).

28. Auparavant, la notion de responsabilité sociale des entreprises était définie comme « l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et à leurs relations avec leurs parties prenantes [...] au-delà des obligations juridiques qui leur incombent » ; Communication de la Commission européenne, « [Responsabilité sociale des entreprises : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014](#) », COM(2011) 681 final, 25 octobre 2011, paragraphe 1. Toutefois, dans ladite communication (paragraphe 3), la Commission européenne propose de redéfinir la responsabilité sociale des entreprises comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

29. C. Methven O'Brien, *A handbook for legal practitioners*, *op.cit.*, p. 65-71.

30. Comité international de la Croix-Rouge, [Les entreprises et le droit international humanitaire : Introduction aux droits et obligations des entreprises au regard du droit international humanitaire](#).

31. Voir aussi Comité des droits de l'enfant, Observation générale n° 16 sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant, 2013 ; Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), Directives du HCDH – Entreprises et droits de l'homme : Améliorer la responsabilisation des entreprises et l'accès à des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, A/HRC/32/19, 10 mai 2016 (et documents connexes) et Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale sur les obligations des États dans le contexte des activités des entreprises, 2017.

5. Les Principes directeurs des Nations Unies

16. En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» («les Principes directeurs des Nations Unies»). Il s'agit d'un ensemble de lignes directrices adressées aux États et aux entreprises pour prévenir les abus commis dans le cadre de l'activité des entreprises, y répondre et y remédier. Proposés par le [Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises](#), John Ruggie, ils constituent le premier texte normatif internationalement reconnu en la matière. Ils sont adressés à tous les États et à toutes les entreprises et énoncent clairement les implications des normes internationales en vigueur en matière de droits de l'homme pour les gouvernements et les entreprises³². Ils «précisent et exposent en détail les implications des dispositions pertinentes des normes internationales existantes dans le domaine des droits de l'homme», «fournissent des indications sur la manière dont ces dispositions doivent être appliquées» et «renvoient aux obligations du droit international qui s'imposent aux États et dont elles découlent»³³. Ces principes se fondent sur trois piliers: l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et le droit des victimes d'accéder à des voies de recours effectives.

17. Le **premier pilier** énonce les obligations de l'État en matière de droits de l'homme et contient deux principes «fondateurs» (Principes n° 1 et 2). Premièrement, «les États ont l'obligation de protéger lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction [...]» (Principe n° 1). Bien que les États ne soient pas eux-mêmes responsables des violations des droits de l'homme commises par des acteurs privés, ils doivent prendre des mesures pour les prévenir, mener des enquêtes, réprimer ces violations et y remédier par tous les moyens permis (politiques, lois, règles et procédures judiciaires). Deuxièmement, «les États doivent énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités» (Principe n° 2). Ce principe souligne la nécessité pour les États d'examiner les effets sur les droits de l'homme que leurs entreprises peuvent avoir dans d'autres pays, et d'y remédier. Les autres principes du premier pilier sont «opérationnels» (Principes n° 3 à 10) et concernent les fonctions réglementaires et politiques générales de l'État (Principe n° 3), les liens entre État et entreprises (Principes n° 4 à 6), l'appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits (Principe n° 7) et la garantie de la cohérence des politiques (Principe n° 8). En ce qui concerne plus particulièrement les liens entre État et entreprises, les Principes pertinents décrivent les obligations de l'État dans le cadre de ses activités commerciales et abordent les questions liées aux entreprises détenues ou contrôlées par l'État, le soutien apporté par l'État aux entreprises (par le biais de divers organismes publics, tels que des organismes de crédit à l'exportation), la privatisation et la sous-traitance de services publics par les entreprises et les appels d'offres. Lorsque la privatisation de certains services publics peut avoir un impact sur les droits de l'homme, le Principe n° 5 dispose que «les États devraient exercer un contrôle adéquat afin de satisfaire à leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme [...]».

18. Le **deuxième pilier** affirme que les entreprises commerciales ont une responsabilité autonome de respect des droits de l'homme, distincte des obligations de l'État, et contient cinq principes fondateurs. Premièrement, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme, c'est-à-dire qu'elles doivent éviter de porter atteinte aux droits de l'homme des tiers et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part de responsabilité (Principe n° 11). Deuxièmement, la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus, c'est-à-dire au minimum ceux qui sont énoncés par la «Charte internationale des droits de l'homme» (qui se compose de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#), du [Pacte international relatif aux droits civils et politiques](#) et du [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#)), ainsi que par la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) (Principe n° 12). En fonction des circonstances, des normes supplémentaires relatives aux droits de l'homme doivent être prises en compte, comme le droit international humanitaire en cas de conflits armés ou des normes concernant des groupes de personnes définis (enfants, personnes handicapées, minorités nationales, etc.). Troisièmement, étant donné que les activités des entreprises peuvent avoir des incidences négatives directes ou indirectes sur les droits de l'homme, le Principe n° 13 précise que les entreprises doivent: a) éviter de causer ou de contribuer à de telles incidences par leurs propres activités et y remédier lorsqu'elles se produisent; b) chercher à prévenir ou atténuer ces incidences qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, «même si elles n'ont pas contribué à ces incidences». Quatrièmement, conformément au

32. C. Methven O'Brien, *A handbook for legal practitioners*, *op.cit.*, p. 12.

33. 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](#), 2014.

Principe n° 14, la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme s'applique à «toutes les entreprises indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure». Néanmoins, les moyens par lesquels les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité de leurs incidences négatives sur les droits de l'homme. Cinquièmement, les entreprises doivent être dotées de politiques et procédures adaptées, dont: a) un engagement politique de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme; b) une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, les prévenir, en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elles y remédient; et c) des procédures permettant de remédier à toute incidence négative sur les droits de l'homme qu'elles peuvent causer ou auxquelles elles contribuent (Principe n° 15).

19. Ces exigences sont approfondies dans les autres principes directeurs (Principes n° 16 à 24), qui sont de nature opérationnelle. Le Principe n° 16, en particulier, demande aux entreprises de formuler explicitement leur engagement de respecter les droits de l'homme par le biais d'une **«déclaration de principe»** qui doit: a) être approuvée au plus haut niveau de l'entreprise; b) s'appuyer sur l'expertise appropriée; c) énoncer ce que l'entreprise attend du personnel, de ses partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, produits ou services en matière de droits de l'homme; d) être accessible au public et faire l'objet d'une communication interne et externe; e) se refléter dans les politiques et procédures opérationnelles, afin d'être incorporée d'un bout à l'autre de l'entreprise. En outre, la **diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** est une condition essentielle pour permettre aux entreprises de s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans le cadre des Principes directeurs des Nations Unies; c'est un processus par lequel les entreprises doivent identifier leurs incidences négatives sur les droits de l'homme, les prévenir, en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elles y remédient (Principe n° 17). Ce processus comprend quatre étapes: 1) évaluer les incidences sur les droits de l'homme; 2) intégrer les constatations de cette évaluation et prendre les mesures qui s'imposent; 3) contrôler l'efficacité des réponses apportées par l'entreprise; et 4) faire savoir comment il est remédié à ces incidences (Principes n° 17 à 21). Il convient de signaler que le Principe n° 19, qui décrit la deuxième étape, fait référence à la notion «d'influence» pour lutter contre les incidences négatives sur les droits de l'homme. D'après le [Commentaire des Principes directeurs des Nations Unies](#), il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité «[...] d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet un abus». Si l'entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer l'incidence négative, elle doit l'exercer. Et si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de renforcer son influence, par exemple en offrant un renforcement des capacités ou en collaborant avec d'autres acteurs. Par ailleurs, le Principe n° 22 établit l'obligation de réparation: les entreprises doivent s'employer, seules ou en coopération, à réparer toute incidence négative sur les droits de l'homme qu'elles auraient causée ou à laquelle elles auraient contribué. Elles doivent aussi commencer par prévenir et atténuer les incidences les plus graves ou les effets irrémédiables sur les droits de l'homme (Principe n° 24). Enfin, le Principe n° 23 réaffirme que les entreprises doivent «se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme internationalement reconnus» et ce, «où qu'elles opèrent» et «dans tous les contextes».

20. Le **troisième pilier** porte sur l'accès à des voies de recours pour les atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises (Principe n° 25). Ce principe fondateur énonce que, «au titre de leur obligation de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles atteintes se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif». Les Principes opérationnels n° 26 à 31 fournissent des orientations plus précises sur l'accès aux voies de recours. S'il est exigé des États qu'ils prennent des mesures appropriées pour établir des mécanismes judiciaires (relevant de l'État) et non judiciaires (relevant ou non de l'État, par le biais de la médiation, de la procédure judiciaire ou autre) efficaces et appropriés (Principes n° 26 à 28), les entreprises doivent aussi instaurer des mécanismes de réclamation à leur niveau pour assurer une alerte précoce et régler les motifs de plainte avant qu'ils ne s'aggravent (Principes n° 29 et 30). D'après le [Commentaire au sujet du Principe directeur des Nations Unies n° 25](#), les voies de recours peuvent comprendre «des excuses, une restitution, un redressement, des indemnités financières ou autres et des sanctions (soit pénales, soit administratives, sous forme d'amendes par exemple) ainsi que la prévention des pratiques abusives au moyen notamment d'injonctions ou de garanties de non-répétition». S'agissant des mécanismes de réclamation non judiciaires (qu'ils relèvent ou non de l'État), le Principe n° 31 exige qu'ils soient légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents et compatibles avec les droits; par ailleurs, ils doivent être une «source d'apprentissage permanent». Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme travaille actuellement à la question de la [responsabilité et de l'accès à des voies de recours](#) dans le but de formuler des directives sur l'accès à des voies de recours.

21. Les Principes directeurs des Nations Unies doivent être appliqués d'une manière non discriminatoire, en accordant une attention particulière aux droits et aux besoins des personnes et des groupes «très susceptibles de devenir vulnérables ou d'être marginalisés» et «en accordant toute l'importance voulue aux risques différents auxquels s'exposent les hommes et les femmes» (Principes généraux, cinquième paragraphe).

22. Lors de l'adoption des Principes directeurs en 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a établi le [Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des entreprises transnationales et autres entreprises](#), composé de cinq experts indépendants et chargé, entre autres, de promouvoir et partager les bonnes pratiques pour la mise en œuvre de ces principes. Ce groupe pilote aussi les travaux du [Forum sur les entreprises et les droits de l'homme](#), qui est le plus vaste rassemblement mondial sur les entreprises et les droits de l'homme. Peu de temps après l'approbation des Principes directeurs par les Nations Unies, ce groupe de travail a commencé à demander aux gouvernements d'élaborer des PAN, afin de mettre en œuvre ce document. Il a par ailleurs publié plusieurs rapports sur diverses questions liées à l'interprétation et à l'application des Principes directeurs des Nations Unies³⁴. En mai 2016, par exemple, il a présenté au Conseil des droits de l'homme un rapport sur les obligations des entreprises publiques et a conclu que les États ne demandaient pas à leurs propres entreprises de se conformer aux Principes directeurs des Nations Unies³⁵. En juin 2018, le groupe de travail a soumis au Conseil des droits de l'homme un rapport sur les outils et les politiques de diplomatie «économique» ou «commerciale» (y compris les crédits à l'exportation, les missions et la promotion commerciales, ainsi que d'autres formes de soutien au commerce). Bien que le rapport mette en évidence certaines bonnes pratiques, il conclut que très peu d'États ont pleinement aligné leurs mécanismes d'appui au commerce et à l'investissement et autres dispositifs de soutien aux entreprises avec les Principes directeurs des Nations Unies (et en particulier le Principe n° 4)³⁶. En mai 2019, le groupe de travail a publié de nouvelles directives sur la «Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme», dans lesquelles il propose des orientations spécifiques pour chacun des 31 Principes directeurs³⁷. Il devrait également publier prochainement un document d'orientation sur les Principes directeurs et les défenseurs des droits de l'homme et mène actuellement un projet centré sur les Principes directeurs et les zones affectées par un conflit, qui devrait être finalisé en octobre 2020.

23. De plus, dans sa [Résolution 26/9](#) du 26 juin 2014, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a également établi un Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme (OEIGWG), chargé d'élaborer «un instrument international juridiquement contraignant pour régler, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises». Lors de sa quatrième session tenue à Genève du 15 au 19 octobre 2018, l'OEIGWG a discuté d'un premier projet d'accord (accompagné d'un projet de protocole additionnel). À la suite des débats tenus, un [projet révisé d'instrument juridiquement contraignant sur les activités des entreprises et les droits de l'homme](#) a été établi et il sera examiné lors de la cinquième session de l'OEIGWG (Genève, 14 au 18 octobre 2019). Dans sa version actuelle, le préambule du projet révisé d'instrument juridiquement contraignant se réfère aux Principes directeurs des Nations Unies et souligne que toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter l'ensemble des droits de l'homme. D'après l'article 1.2 du projet, on entend par «violation ou abus des droits de l'homme» tout dommage causé par un État ou une entreprise, par des actes ou des omissions dans le cadre d'activités commerciales, à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, individuellement ou collectivement, y compris un préjudice corporel ou psychologique, une souffrance morale, une perte économique ou une atteinte grave à leurs droits fondamentaux, y compris les droits environnementaux. Le projet d'instrument juridiquement contraignant s'applique à toutes les activités commerciales, notamment les activités transnationales (article 3.1). Il contient un certain nombre de définitions, dont celle des «victimes» (article 1.1), ainsi que des dispositions régissant des questions telles que les droits des victimes, la prévention des violations ou abus des droits de l'homme, la responsabilité juridique, la compétence juridictionnelle, l'entraide judiciaire, la coopération internationale, etc. Il prévoit également la création de nouveaux organes: un comité d'experts chargé d'interpréter cet instrument juridique, une conférence des États parties chargée d'examiner toute question relative à sa mise en œuvre et un fonds international pour les victimes de violations ou d'abus des droits de l'homme commis par les entreprises. Il est encore trop tôt pour prédire quand et sous quelle forme cet instrument juridiquement contraignant sera adopté. Sa faisabilité et son efficacité potentielle ont fait l'objet

34. Pour la liste complète, voir : <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>

35. Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, A/HRC/32/45, paragraphes 92-93.

36. Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, A/HRC/38/48, paragraphes 93-94.

37. Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, A/HRC/41/43.

de longues discussions d'experts, certains émettant des doutes quant à son caractère contraignant dans la pratique en vertu du droit international des droits de l'homme, d'autres soulignant son utilité possible pour les victimes³⁸. Ces questions mériteraient certainement une attention plus grande et une analyse plus détaillée.

6. La Recommandation CM/Rec(2016)3 du Comité des Ministres sur les droits de l'homme et les entreprises

24. Bien que les Principes directeurs des Nations Unies soient un instrument de droit non contraignant sans effet juridique automatique, ils sont généralement considérés comme le fondement des approches politiques à l'égard des entreprises et des droits de l'homme et les gouvernements, les entreprises, la société civile et les organisations internationales y sont largement favorables. Le soutien du Conseil de l'Europe s'est notamment traduit par l'adoption de la Recommandation CM/Rec(2016)3 sur les droits de l'homme et les entreprises (ci-après «la Recommandation»), qui rappelle l'obligation faite aux États membres du Conseil de l'Europe de respecter les droits de l'homme et les libertés fondamentales découlant de la Convention européenne des droits de l'homme, de la Charte sociale européenne, de la Charte sociale européenne révisée et d'autres instruments juridiques et reconnaît explicitement que les entreprises ont une responsabilité en matière de respect des droits de l'homme. Elle s'appuie sur les Principes directeurs des Nations Unies et ses trois piliers et a pour but de contribuer à leur application effective au niveau européen³⁹. Elle recommande par conséquent aux gouvernements des États membres du Conseil de l'Europe:

- de réexaminer régulièrement leur législation et leurs pratiques nationales pour s'assurer qu'elles sont conformes aux recommandations, principes et autres orientations annexés à la Recommandation;
- d'assurer une vaste diffusion de la Recommandation;
- de partager les bonnes pratiques sur la mise en œuvre de la Recommandation afin de les enregistrer dans un système d'informations partagées, qui sera créé et géré par le Conseil de l'Europe;
- de partager des plans portant sur la mise en œuvre nationale des Principes directeurs des Nations Unies, y compris des Plans d'action nationaux révisés et des bonnes pratiques concernant le développement et le réexamen de ces Plans à l'aide d'un système d'informations partagées, qui sera créé et géré par le Conseil de l'Europe;
- d'examiner, au niveau du Comité des Ministres, la mise en œuvre de la Recommandation dans les cinq ans suivant son adoption, avec la participation des acteurs concernés.

25. L'Annexe à la Recommandation comporte soixante-dix paragraphes portant sur l'application des Principes directeurs des Nations Unies (renvoyant à leurs trois piliers) et sur une protection additionnelle pour des groupes définis, comme les travailleurs, les enfants, les peuples autochtones et les défenseurs des droits de l'homme (paragraphes 58 à 70). Dans sa partie sur les «mesures de caractère général», elle rappelle que les États membres doivent effectivement mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies «en tant qu'instrument de référence retenu à l'échelle mondiale en matière d'entreprises et de droits de l'homme» (paragraphe 1) et «de façon non discriminatoire et en tenant dûment compte des risques liés au genre» (paragraphe 2). L'Annexe fournit également des orientations supplémentaires sur la manière dont les États membres du Conseil de l'Europe doivent mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, en particulier par leur traduction et leur diffusion (paragraphe 6), en encourageant les pays tiers à les mettre en œuvre et en élaborant des partenariats (paragraphe 7), et en soutenant les travaux des Nations Unies, y compris ceux de son Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme (paragraphe 9). Par ailleurs, elle appelle les États membres, s'ils ne l'ont pas encore fait, à élaborer et adopter des PAN (paragraphe 10). Cette question sera abordée plus en détail un peu plus loin.

26. S'agissant du premier pilier («l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme»), les paragraphes 13 à 19 de l'Annexe mentionnent les obligations découlant de la Convention européenne des droits de l'homme (paragraphe 15) et rappellent que la Charte sociale européenne, la Charte sociale européenne (révisée) et le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives sont «d'autres instruments clés qui offrent une protection contre les violations des droits de l'homme commises par des entreprises, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs» (paragraphe 16). Par conséquent, «conformément à leurs obligations internationales, les États membres

38. Voir, par exemple, S. Deva, *Alternative Paths to a Business and Human Rights Treaty*, et J. Letnar Černič, *European Perspectives on the Business and Human Rights Treaty Initiative*, dans : J. Letnar Černič et N. Carrillo-Santarelli (sous la direction de), « The Future of Business and Human Rights. Theoretical and Practical Considerations for a UN Treaty », respectivement pages 31 et 244 à 249.

39. Pour plus d'information, voir [Exposé des motifs à la Recommandation CM/Rec\(2016\)3](#), *op.cit.*

devraient assurer que leur législation sur l'emploi est effectivement mise en œuvre et imposer aux entreprises de s'abstenir de toute forme de discrimination entre salariés», conformément à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme (paragraphe 17). Les Etats membres devraient aussi veiller à ce que leur législation «crée des conditions propices au respect des droits de l'homme par les entreprises et n'entrave pas la responsabilité effective de ces dernières» (paragraphe 18) et se montrer particulièrement vigilants à l'égard des personnes et groupes «vulnérables ou marginalisés» (paragraphe 19).

27. S'agissant du deuxième pilier («Action étatique permettant aux entreprises de respecter les droits de l'homme»), les paragraphes 20 à 30 de l'Annexe comportent plusieurs recommandations spécifiques aux États membres sur les moyens de garantir que les entreprises respectent les droits de l'homme (paragraphes 21 à 30). Ainsi, il est recommandé aux États membres d'appliquer des procédures de diligence raisonnable en ce qui concerne les droits de l'homme lorsqu'ils possèdent ou contrôlent des entreprises, leur accordent des aides substantielles et leur fournissent des services par l'intermédiaire d'organismes publics (comme les établissements de crédit à l'exportation et les agences publiques de garantie ou d'assurance des investissements), leur délivrent des licences d'exportation, s'engagent dans des transactions commerciales avec elles (par exemple dans le cadre de la passation de marchés publics), ou encore lorsqu'ils privatisent des services qui peuvent avoir des incidences sur les droits de l'homme (paragraphe 22). Les États membres devraient aussi examiner les incidences possibles sur les droits de l'homme des accords commerciaux ou d'investissement qu'ils concluent et y intégrer au besoin des clauses relatives aux droits de l'homme (paragraphe 23). Ils devraient veiller à ce que les entreprises domiciliées dans leur juridiction ne fassent pas commerce de biens qui ne peuvent servir que pour la peine capitale, la torture ou autres traitements ou peines cruels, inhumains ou dégradants (paragraphe 24) et informer les entreprises des effets éventuels que leurs activités peuvent avoir sur les droits de l'homme dans les zones touchées par des conflits (paragraphe 27).

28. Étant donné l'acquis du Conseil de l'Europe sur l'accès à des recours effectifs, la Recommandation insiste largement sur le troisième pilier: «Accès à une voie de recours». La partie IV de l'Annexe donne des orientations plus précises sur l'accès à des mécanismes judiciaires (recours administratifs et reposant sur la responsabilité civile et pénale) et non judiciaires (y compris les mécanismes reposant sur la puissance publique, comme l'inspection du travail, les organismes de protection des consommateurs et les agences de l'environnement, les institutions nationales des droits de l'homme, les institutions de médiation et les instances nationales chargées de l'égalité). Conformément au Principe directeur n° 31 des Nations Unies, les États membres devraient encourager les entreprises à se doter de leurs propres mécanismes de réclamation (voir paragraphe 54 de l'Annexe).

29. La Recommandation étant un instrument juridiquement non contraignant, elle présente des forces et des faiblesses. D'un côté, elle est devenue opérationnelle dès son adoption dans tous les États membres du Conseil de l'Europe. D'un autre côté, en tant que document de droit «souple», son exécution ne peut être ordonnée par un tribunal, bien qu'elle puisse servir de base à l'interprétation judiciaire. En tant que document de portée régionale, elle complète la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies au niveau européen, comble des lacunes dans la protection des droits de l'homme et inspire d'autres régions du monde⁴⁰.

7. Les plans d'action nationaux (PAN) sur les entreprises et les droits de l'homme

30. Comme indiqué ci-dessus, la Recommandation CM/Rec(2016)3 appelle les États membres du Conseil de l'Europe à partager leurs PAN et bonnes pratiques par l'intermédiaire d'un système d'information administré par le Conseil de l'Europe. L'Annexe à la Recommandation encourage les Etats membres qui ne l'ont pas encore fait à développer et adopter des plans de ce type et à en assurer la publication et une large diffusion. Lors de l'élaboration de ces plans d'action, les États membres devraient se reporter aux orientations fournies notamment par le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et faire appel à l'expertise et à la participation de toutes les parties prenantes, y compris des organisations commerciales et des entreprises, des institutions nationales des droits de l'homme, des syndicats et des organisations non gouvernementales. Ils devraient suivre en permanence la mise en œuvre de leurs Plans d'action nationaux avec la participation de tous ces acteurs, les évaluer, les mettre à jour et se les communiquer régulièrement (paragraphes 10 à 13 de l'Annexe).

40. Ministère des Affaires étrangères du Danemark et Institut danois des droits de l'homme, [Business and Human Rights in Europe : Next Steps in Strengthening Implementation and Accountability](#), rapport de l'atelier des parties prenantes, 2 décembre 2016, Copenhague.

31. Le CDDH travaille actuellement à un projet visant à créer une plateforme numérique pour la collecte et la diffusion des bonnes pratiques et des informations relatives à la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 et des Principes directeurs des Nations Unies. À cette fin, il a envoyé aux États membres et aux institutions nationales de défense des droits de l'homme un questionnaire et a reçu les réponses de dix États (Allemagne, Belgique, Danemark, France, Irlande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suisse et République tchèque) et de quatre institutions nationales de défense des droits de l'homme⁴¹.

32. Le Groupe de travail des Nations Unies sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme encourage systématiquement les États à développer et adopter des PAN et a publié en 2014 [des lignes directrices](#) pour leur élaboration. De plus, en 2014, l'Institut danois des droits de l'homme a publié un référentiel pour le développement, la mise en œuvre et le contrôle des engagements pris par les États pour la mise en place de cadres relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises ([A Toolkit for the Development, Implementation, and Review of State Commitments to Business and Human Rights Frameworks](#)), déjà utilisé dans toutes les régions du monde par des États, des institutions nationales des droits de l'homme et la société civile. À ce jour, seuls 22 pays ont établi des PAN⁴², dont dix-huit États membres du Conseil de l'Europe (par ordre chronologique): Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark, Finlande, Lituanie, Suède, Norvège, Suisse, Italie, Allemagne, France, Pologne, Espagne, Belgique, République tchèque, Irlande, Luxembourg et République de Slovaquie.

33. En 2018, l'Institut danois des droits de l'homme a analysé 21 PAN pour la période 2013-2018 et a conclu que la majorité d'entre eux étaient des plans d'action autonomes, établis de manière à suivre la structure des Principes directeurs des Nations Unies. Leur longueur varie considérablement d'un État à un autre. Bien que tous les États aient organisé des manifestations à l'intention des parties prenantes et des titulaires de droits au cours de l'élaboration des PAN, l'étendue de la participation de ces groupes diffère sensiblement d'un pays à l'autre. Si de nombreux PAN abordent les questions qui concernent les groupes vulnérables, certains groupes reçoivent moins d'attention que d'autres (travailleurs migrants, personnes handicapées et peuples autochtones)⁴³. Il convient par ailleurs de noter qu'un grand nombre de PAN se réfèrent au [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#) des Nations Unies⁴⁴.

34. Une vue d'ensemble des PAN élaborés par les États membres du Conseil de l'Europe montre qu'ils ont pris diverses initiatives législatives pour prévenir les violations des droits de l'homme liées aux entreprises et pour garantir l'accès à des voies de recours. Parmi ces initiatives figurent notamment les textes de loi qui imposent aux entreprises de communiquer les initiatives qu'elles ont prises en matière de diligence raisonnable. La loi relative à l'esclavage moderne de 2015, par exemple, impose aux entreprises qui exercent tout ou partie de leurs activités au Royaume-Uni et atteignent un seuil de chiffre d'affaires minimum de produire une déclaration relative à l'esclavage et à la traite des êtres humains pour chaque exercice budgétaire. Ces déclarations doivent présenter les mesures prises par les entreprises pour s'assurer qu'aucun individu n'est victime de la traite des êtres humains dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement ([Disposition 54](#)). En outre, la [Directive 2014/95/EU](#) de l'Union européenne sur la publication d'informations non financières exige de tous les États membres de l'Union qu'ils prennent des mesures obligeant les entreprises de plus de 500 salariés (soit environ 6 000 entreprises au sein de l'Union européenne) à publier dans leurs rapports annuels des informations sur les incidences de leurs activités, relatives au moins aux questions environnementales, aux questions sociales et de personnel, au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption⁴⁵. Afin de mettre en œuvre cette directive, la Pologne, par exemple, a modifié sa loi relative à la comptabilité des entreprises pour obliger les grandes entreprises, principalement dans le secteur financier, à rendre compte de leur politique en matière de droits de l'homme dans leurs pratiques commerciales⁴⁶.

41. Voir [CDDH\(2019\)01](#) pour le questionnaire, [CDDH\(2019\)20](#) pour les informations fournies par le Secrétariat du CDDH et [CDDH\(2019\)06](#) pour la compilation des réponses reçues.

42. Au 25 septembre 2019, voir: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

43. Institut danois des droits de l'homme, [National Action Plans on Business and Human Rights. An Analysis](#), Copenhague, 2018.

44. Sur la contribution de ce document aux droits de l'homme, voir le rapport établi par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), [Mise en œuvre des objectifs de développement durable dans l'UE : une question de droits de l'homme et de droits fondamentaux](#), 2019.

45. Pour plus d'information sur la transposition de cette directive par les États membres, voir: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/NIM/?uri=CELEX%3A32014L0095>

46. Loi du 15 décembre 2016, modifiant la loi relative à la comptabilité des entreprises, Journal officiel de la République de Pologne 2017, point 61, 11 janvier 2017.

35. Par ailleurs, certains États ont adopté une législation imposant l'obligation d'appliquer pleinement les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. La loi française relative au devoir de vigilance de 2017 en est le meilleur exemple: elle instaure une obligation de diligence raisonnable pour les grandes entreprises françaises en leur demandant d'établir, de communiquer et de mettre en œuvre un «plan de vigilance». Ce plan doit comporter les mesures de diligence raisonnable propres à identifier et à prévenir les risques de violations des droits de l'homme, ainsi que les risques d'atteinte à la santé et la sécurité des personnes et à l'environnement⁴⁷. En mai 2019, le Sénat des Pays-Bas a adopté une loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants, qui impose aux entreprises néerlandaises et aux entreprises étrangères qui livrent des produits sur le marché néerlandais de déclarer avoir résolu la question du travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement⁴⁸. En Suisse, à la suite d'une initiative législative citoyenne en 2016, les deux chambres de l'Assemblée fédérale ont examiné une proposition visant à rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises multinationales, mais son adoption a été reportée jusqu'à présent à la suite d'un blocage dû à une contre-proposition législative soutenue par plusieurs entreprises multinationales⁴⁹. Les gouvernements du Luxembourg, de l'Allemagne et de la Finlande se sont engagés dans leurs programmes gouvernementaux à évaluer l'adoption d'une législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les années à venir.

8. Conclusion

36. Bien que les entreprises puissent apporter une contribution positive à la réalisation des droits de l'homme et des objectifs nationaux de développement, leurs activités peuvent également avoir une incidence négative sur les droits de l'homme des personnes avec lesquelles elles interagissent. À l'heure de la mondialisation économique et alors que les inégalités se creusent, les activités des entreprises ont des conséquences de plus en plus fortes sur la vie des gens, leurs droits humains et leurs libertés fondamentales. L'utilisation d'internet et des médias sociaux, les taux de chômage élevés, les migrations de grande envergure, l'esclavage moderne, la privatisation des services publics, la pollution de l'environnement et le changement climatique sont source de nouveaux problèmes, qui pourraient amener le secteur privé à répondre des violations des droits de l'homme. Il y a là de nouvelles zones grises, qui montrent que la démarcation entre la responsabilité des États et celle des entreprises reste ténue. En l'absence d'un instrument juridiquement contraignant sur la responsabilité des entreprises à l'égard des violations des droits de l'homme, il n'existe pas de mécanisme de surveillance permettant d'apprécier les actes des États et des entreprises dans ce domaine.

37. Pendant de nombreuses décennies, la question de la responsabilité des entreprises pour les violations des droits de l'homme privilégiait les démarches volontaires, qui reposaient sur la «responsabilité sociale des entreprises». L'adoption des Principes directeurs des Nations Unies a donc marqué un grand pas en avant. Toutefois, étant donné que ce document est davantage axé sur le secteur des entreprises, sa mise en œuvre au niveau national est limitée et relativement lente. En outre, il n'existe pas d'examen systématique des mesures nationales de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies, y compris l'adoption de plans d'action nationaux, malgré quelques actions entreprises au niveau des Nations Unies et l'intérêt croissant que suscite la question de la responsabilité sociale des entreprises pour le respect des droits de l'homme. Il est intéressant de noter que la majorité des États qui ont élaboré des PAN sont membres de l'Union européenne (et du Conseil de l'Europe par la même occasion). Cela signifie également que seuls 18 des 47 États membres du Conseil de l'Europe ont élaboré des PAN pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies. La quasi-totalité de ces États membres (à l'exception de la Suisse) sont des États membres de l'Union européenne. Bien que certains de ces pays aient déjà entamé le processus d'élaboration des PAN, des mesures supplémentaires doivent être prises pour encourager les États à établir des PAN et pour mieux faire connaître les recommandations qui découlent des Principes directeurs des Nations Unies et de la Recommandation CM/Rec(2016)3, en particulier dans les États membres du Conseil de l'Europe qui ne font pas partie de l'Union européenne.

38. Les PAN représentent un précieux outil politique pour aider à renforcer les cadres politiques de protection contre les violations des droits de l'homme commises par les entreprises. Comme nous l'avons indiqué plus haut, de nombreux États ont adopté des mesures législatives qui imposent des obligations aux

47. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1), Journal officiel n° 0074 du 28 mars 2017, point 1.

48. Coalition européenne pour une justice des entreprises <http://corporatejustice.org/news/15081-the-netherlands-takes-a-historic-step-by-adopting-child-labour-due-diligence-law>

49. <https://initiative-multinationales.ch/communiqués-de-presse/le-lobby-des-multinationales-gagne-au-conseil-des-etats-naufage-du-compromis/>

entreprises. L'établissement et le réexamen des PAN doivent permettre aux États de procéder à une évaluation complète et efficace du cadre juridique et réglementaire en vigueur et d'envisager de mettre en place une législation appropriée si l'engagement volontaire des entreprises s'avère insuffisant pour assurer le respect par ces dernières des droits de l'homme et l'accès à des voies de recours en cas d'abus. Il importe d'encourager davantage les États à revoir régulièrement leurs PAN et à les adopter dès que possible, s'ils ne l'ont pas encore fait. L'Assemblée pourrait jouer ici un rôle particulier, en invitant les parlements nationaux à adopter des lois visant à prévenir les violations des droits de l'homme commises par les entreprises et à garantir l'accès à des voies de recours. En particulier, ces lois devraient au besoin comporter des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. L'Assemblée pourrait aussi inviter les gouvernements à intégrer dans leurs programmes pertinents des questions liées à la responsabilité des entreprises pour les violations des droits de l'homme.

39. La Recommandation CM/Rec(2016)3 du Conseil de l'Europe prévoit un examen de sa mise en œuvre dans les cinq ans suivant son adoption, les bonnes pratiques devant être collectées et diffusées à tous les États membres au cours de cette période. Cela signifie donc que les résultats de cet examen ne seront pas disponibles avant mars 2021. Il n'y a pour l'heure pas d'autre mécanisme permettant d'évaluer les initiatives des États dans ce domaine. Néanmoins, il convient de saluer les efforts déployés par le CDDH, qui a déjà recueilli quelques exemples de bonnes pratiques à travers les réponses reçues à son questionnaire sur les entreprises et les droits de l'homme et lancera bientôt sa plateforme sur les droits de l'homme et les entreprises. Par conséquent, les États membres du Conseil de l'Europe devraient être davantage encouragés à soutenir les travaux du CDDH dans ce domaine. Le Comité des Ministres pourrait approfondir sa réflexion sur la manière de promouvoir la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2016)3 et sur les autres mesures que pourrait prendre le Conseil de l'Europe pour favoriser l'adoption d'un instrument juridiquement contraignant sur la responsabilité des entreprises pour les violations des droits de l'homme. En particulier, il pourrait poursuivre, voire intensifier, sa coopération avec les Nations Unies et d'autres organisations internationales dans ce domaine.