



Assemblée générale

Distr. générale
18 mai 2023
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme Cinquante-troisième session

19 juin-14 juillet 2023

Point 3 de l'ordre du jour

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

Renforcement des capacités d'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

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

Résumé

Dans le présent rapport, soumis en application des résolutions 17/4 et 44/15 du Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises s'appuie sur les conclusions issues de sa feuille de route, dans laquelle il a proposé un plan d'action pour accélérer l'application des 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. Le Groupe de travail traite en particulier du problème des capacités et des connaissances lacunaires qui continue de se poser parmi les parties prenantes, notamment les États, les entreprises et les titulaires de droits, afin de comprendre comment, dans la pratique, les États peuvent satisfaire à leur obligation de protection des droits de l'homme et les entreprises peuvent exercer la responsabilité qui leur incombe de respecter ces droits dans le cadre de leurs activités. Étant donné que l'un des domaines d'action recensés dans la feuille de route concerne le « renforcement et [l']amélioration de la coopération internationale et de la mise en œuvre », le Groupe de travail passe en revue et évalue les mesures de renforcement des capacités en place et formule des recommandations sur la manière dont les efforts et les initiatives en la matière peuvent être structurés aux fins de l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme.

* Il a été convenu que le présent rapport serait publié après la date normale de publication en raison de circonstances indépendantes de la volonté du soumetteur.



I. Introduction

1. Depuis que le Conseil des droits de l'homme a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en 2011, les mesures de renforcement des capacités destinées à promouvoir, diffuser et appliquer ces principes se sont multipliées, à l'initiative d'un large éventail de parties prenantes intervenant aux niveaux mondial, régional et local. Les avancées en matière de réglementation relative aux entreprises et aux droits de l'homme sont de plus en plus nombreuses, notamment en ce qui concerne la législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Elles ont conduit à un tournant dans la manière dont les États, les entreprises et, plus largement, l'ensemble des acteurs concernés par la question peuvent saisir ces occasions pour contribuer à l'intensification et à la poursuite des efforts déployés et définir des perspectives ambitieuses pour les dix prochaines années d'application des Principes directeurs.

2. On trouve, au premier rang des priorités de la deuxième décennie d'application des Principes directeurs, la nécessité d'améliorer la complémentarité des initiatives de renforcement des capacités tout en mobilisant les ressources nécessaires pour l'application de ces principes, afin de garantir que ces initiatives aient un effet durable et soient porteuses de changements. En effet, malgré les efforts déployés pour faire en sorte qu'elles soient plus harmonisées, accessibles et durables, il demeure très difficile de coordonner des activités menées par de multiples parties prenantes, portant sur des secteurs différents et des niveaux d'application divers. Ces difficultés s'expliquent, en partie, par le fait que les mesures de renforcement des capacités varient considérablement selon la zone géographique et le secteur d'activités, l'étendue des publics visés et le type d'atteintes aux droits de l'homme concernées.

A. Objectifs, portée et méthode

3. Le présent rapport comprend une évaluation globale des efforts et des initiatives de renforcement de capacités en lien avec les Principes directeurs et la question plus large des entreprises et des droits de l'homme. Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises traite du problème des capacités et des connaissances lacunaires qui continue de se poser parmi les parties prenantes, notamment les États, les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, et les titulaires de droits, y compris les communautés locales et les défenseurs des droits de l'homme, afin de comprendre comment, dans la pratique, les États peuvent satisfaire à leur obligation de protection des droits de l'homme et les entreprises peuvent exercer la responsabilité qui leur incombe de respecter ces droits dans le cadre de leurs activités. Il fait le point sur les efforts et initiatives de renforcement des capacités en place afin de réfléchir à la manière dont ce renforcement devrait être systématisé pour faciliter l'application des Principes directeurs. S'appuyant sur cette analyse, le Groupe de travail recense les composantes clés d'un renforcement des capacités efficace et envisage les modalités d'un effort coordonné à l'échelle mondiale pour développer et renforcer les capacités dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.

4. Aux fins du présent rapport, on entend par renforcement des capacités (ou développement des capacités) un « processus de développement et de renforcement des compétences, des instincts, des capacités, processus et ressources dont les organisations et communautés ont besoin pour survivre, s'adapter et prospérer dans un monde en évolution permanente »¹. En ce qui concerne la question des entreprises et des droits de l'homme, toute mesure prise pour promouvoir et soutenir l'application des Principes directeurs doit viser à renforcer et développer les capacités non seulement des États et des entreprises, mais aussi, entre autres, celles des institutions nationales des droits de l'homme, des organisations de la société civile et des défenseurs des droits de l'homme. L'un des principaux objectifs du renforcement des capacités devrait être de soutenir les groupes particulièrement exposés à des atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises, notamment les personnes âgées, les peuples autochtones, les personnes d'ascendance africaine, les femmes, les migrants, les personnes handicapées, les membres de groupes minoritaires et les enfants.

¹ Voir <https://www.un.org/fr/impact-universitaire/renforcement-des-capacit%C3%A9s>.

Le Groupe de travail adopte donc une perspective holistique afin d'évaluer la situation actuelle en ce qui concerne les mesures de renforcement des capacités et les actions nécessaires pour faire en sorte que les mesures existantes et à venir soient conformes aux normes énoncées dans les Principes directeurs.

5. Parallèlement à ces observations et d'autres encore, le Groupe de travail définit une approche du renforcement des capacités en trois volets, centrée sur la création de pôles de connaissances institutionnels dotés de composantes internationales, régionales et infrarégionales, afin d'en faciliter l'accès à divers groupes de parties prenantes. Il propose que ces pôles soient complétés d'un service d'assistance dédié à la question des entreprises et des droits de l'homme et établi au sein du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), qui rendrait des avis cohérents aux fins de l'interprétation des Principes directeurs, en étroite collaboration avec le Groupe de travail.

6. Le Groupe de travail appuie également la constitution d'un fonds mondial qui aurait pour but de soutenir les mesures de renforcement des capacités afin d'accélérer l'application des Principes directeurs². Un tel fonds répondrait à l'impérieuse nécessité de relever sensiblement le niveau des investissements destinés à développer et renforcer les capacités des parties prenantes. Considérés conjointement, les trois volets de l'approche définie par le Groupe de travail sont cohérents avec les exigences qui sont à la base d'un renforcement efficace des capacités, notamment la recherche participative et le suivi régulier des progrès et des résultats, et répondent à la nécessité, pour tout organisme de ce type, d'adopter une approche stratégique et coordonnée et de mener ses travaux dans un cadre institutionnel et hors de celui-ci.

7. Aux fins de l'élaboration du présent rapport, le Groupe de travail s'est appuyé sur des consultations multipartites, des ateliers réunissant des experts et des entretiens semi-dirigés menés dans plusieurs régions auprès d'États, de représentants d'entreprises, d'organisations internationales, d'organisations de la société civile et d'experts. Le rapport a aussi été établi à partir de recherches documentaires ; sur la base d'informations publiques provenant de plusieurs organisations, le Groupe de travail a pu recenser, en vue d'une analyse plus approfondie, 45 initiatives d'envergure qui contribuent au renforcement des capacités dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Afin de garantir la diversité de l'échantillon, les initiatives sélectionnées à des fins d'analyse étaient de taille, de composition et de répartition géographique différentes.

II. Contexte

8. À l'aube de la deuxième décennie d'application des Principes directeurs, il est important de saluer les progrès accomplis s'agissant notamment de la cohérence entre ces principes et d'importants instruments de portée mondiale ayant trait à la conduite responsable des entreprises, notamment les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales³, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

9. Il reste cependant beaucoup à faire pour promouvoir et diffuser les Principes directeurs dans diverses régions du monde, en particulier parmi les pays du Sud, et pour les appliquer rapidement et de manière coordonnée. Les parties prenantes aux manifestations annuelles et régionales, telles que les forums sur les entreprises et les droits de l'homme et les consultations et réunions multipartites organisées ou coorganisées par le Groupe de travail, ont fréquemment émis des interrogations sur la manière dont les Principes directeurs devaient être mis en pratique au niveau local et sur les moyens à mettre en œuvre pour renforcer les capacités des défenseurs des droits de l'homme à travailler avec les mécanismes

² Voir <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/reports/2010/study-feasibility-global-fund-capacity-building-business-and-human-rights>.

³ Il était question, au moment de l'établissement du présent rapport, de modifier légèrement le titre des Principes directeurs de l'OCDE.

pertinents des droits de l'homme sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme.

10. Dans sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a prié le Secrétaire général d'établir un rapport sur la manière dont le système des Nations Unies pouvait contribuer à l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme et à la diffusion et l'application des Principes directeurs, en étudiant en particulier comment le système des Nations Unies pouvait satisfaire au mieux les besoins en matière de renforcement des capacités de tous les acteurs concernés à cette fin.

11. En 2012, comme suite à cette demande, le Secrétaire général a soumis un rapport dans lequel il expliquait que l'une des tâches assignées au Groupe de travail était de soutenir l'action tendant à promouvoir le renforcement des capacités parmi les acteurs concernés, mais que, vu l'ampleur de la tâche, le Groupe de travail avait considéré qu'il ne pouvait à lui seul mener une telle action et qu'il aurait besoin de faire appel à d'autres intervenants⁴. C'est pourquoi le Groupe de travail n'a cessé d'affirmer qu'il fallait renforcer et accélérer la coopération et la coordination internationales afin de soutenir l'application des Principes directeurs, comme il ressort du domaine d'action n° 8 de sa feuille de route⁵, dans lequel il souligne qu'il faut :

- a) Mieux tenir compte des Principes directeurs dans le système des Nations Unies (objectif 8.1) ;
- b) Améliorer le renforcement des capacités et la coordination à l'appui d'une adoption et d'une application plus rapides et plus larges des Principes directeurs (objectif 8.2) ;
- c) Étendre les efforts d'adoption et d'application au niveau géographique, afin de faire le point sur le passé et de préparer l'avenir (objectif 8.3).

12. Pour ajouter à la complexité de ces objectifs, il existe différentes conceptions de ce qu'implique le renforcement des capacités et de la manière dont il peut être réalisé par des moyens efficaces et coordonnés qui préservent l'intégrité des Principes directeurs. Si les difficultés rencontrées dans le renforcement des capacités ne datent pas d'hier, il faut toutefois que les États, les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés par la question des entreprises et des droits de l'homme insufflent une nouvelle dynamique afin d'y apporter des réponses innovantes. En 2011, le Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a recommandé au Conseil des droits de l'homme d'envisager de constituer un fonds de contributions volontaires sur les entreprises et les droits de l'homme, qui servirait principalement à renforcer les capacités des parties prenantes de faire avancer l'application des Principes directeurs⁶. La question n'a toutefois pas été examinée de manière soutenue au cours des dix dernières années, et ce, malgré les étapes ultérieures proposées dans un rapport de suivi⁷ demandé par le Conseil⁸.

13. Rappelant les constatations de sa feuille de route, dans lesquelles il est notamment indiqué que le renforcement des capacités sur le terrain doit être soutenu par une approche stratégique et coordonnée au niveau mondial, le Groupe de travail a défini les deux priorités ci-après en ce qui concerne l'intensification des efforts visant à renforcer l'action concertée :

- a) Définir une approche ambitieuse, assortie de ressources suffisantes, visant à consolider l'application des Principes directeurs grâce à un large éventail d'initiatives de renforcement des capacités des États, des entreprises, des institutions nationales des droits de l'homme, de la société civile et d'autres parties prenantes ;
- b) Renforcer la coordination et la collaboration multipartites, notamment avec des entités du système des Nations Unies, de façon à assurer la cohérence des interprétations et

⁴ A/HRC/21/21 et A/HRC/21/21/Corr.1.

⁵ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/ungps10/2022-11-18/ungps10plusroadmap-FR.pdf>.

⁶ A/HRC/26/20/Add.1, par. 8.

⁷ A/HRC/26/20/Add.1.

⁸ Résolution 21/5 du Conseil des droits de l'homme.

des orientations relatives aux Principes directeurs afin d'encourager leur adoption à plus grande échelle.

14. Au vu des priorités susmentionnées, il y a lieu d'établir une structure assurant le financement et la mise à disposition de ressources nécessaires à des interventions de renforcement des capacités à grande échelle, qui permettrait la participation active des parties prenantes extérieures aux Nations Unies. Le Secrétaire général a souligné qu'un modèle de partenariat public-privé, analogue à celui utilisé dans le cadre d'autres actions mondiales, pourrait être pertinent pour élaborer une réponse stratégique visant à renforcer les capacités dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises⁹ et que, vu l'ampleur de la tâche et les ressources nécessaires pour y faire face, il faudrait étudier la possibilité de constituer un fonds mondial sur les droits de l'homme et les entreprises rattaché à l'ONU et fondé sur la collaboration des diverses parties prenantes¹⁰.

III. Renforcement des capacités au titre des Principes directeurs

15. Concept phare de l'élaboration des politiques et de leur application pratique, en particulier dans le domaine du développement, la notion de renforcement des capacités est largement utilisée, mais elle fait aussi l'objet de nombreux débats. Apparue dans les années 1970, dans le contexte des politiques de décentralisation budgétaire, l'expression suscite un vif intérêt depuis les années 1990¹¹. À cette période, les frustrations liées à la persistance d'une situation économique défavorable dans les pays du Sud ont abouti à la prise de conscience générale, parmi les décideurs, de l'importance du renforcement des capacités pour susciter une appropriation par les parties prenantes et obtenir des changements systémiques, institutionnels et individuels¹². En effet, il n'y a pas, dans la notion de « capacités », de dimension passive ; elle s'inscrit plutôt dans un processus permanent qui témoigne de la faculté d'un système, d'une organisation ou d'une personne de donner satisfaction ou de produire des résultats¹³. Pour cette raison, le renforcement des capacités doit être un processus continu et itératif.

16. Si les Principes directeurs soulignent l'importance du renforcement des capacités, ils ne donnent pas de définition précise de la notion. Les références explicites et implicites à la place centrale qu'il occupe dans l'application des Principes directeurs permettent de préciser la signification de l'expression et ses implications pour les obligations qui incombent aux États et aux entreprises. Par exemple, selon le principe directeur 10, les États, lorsqu'ils agissent en qualité de membres d'institutions multilatérales qui traitent de questions à caractère commercial, devraient encourager ces institutions, dans le cadre de leurs mandats et de leurs capacités respectifs, à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et, le cas échéant, à aider les États à remplir leur obligation d'exercer une protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, notamment par l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation. Dans le commentaire se rapportant à ce principe directeur, il est précisé que le renforcement des capacités et l'action de sensibilisation assurés par ces institutions peuvent contribuer de façon déterminante à ce que tous les États remplissent leur obligation de protéger les droits de l'homme.

17. Bien entendu, le cadre de référence des Principes directeurs reposant sur trois piliers, le renforcement des capacités ne concerne pas uniquement l'obligation de protéger incombant à l'État. La notion apparaît également dans la section concernant le deuxième pilier, à savoir la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme. Ainsi, il est souligné, dans le commentaire se rapportant au principe directeur 14, que les petites et moyennes entreprises peuvent avoir moins de capacités et des procédures et des structures de

⁹ A/HRC/21/21 et A/HRC/21/21/Corr.1, par. 74.

¹⁰ Ibid., par. 101.

¹¹ Voir [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI\(2017\)599411_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599411/EPRS_BRI(2017)599411_EN.pdf), p. 2.

¹² Voir <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf> et https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG_PrimerReport_final_web.pdf.

¹³ Voir <https://www.cbd.int/doc/pa/tools/Capacity%20assessment%20and%20development.pdf>.

gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, de sorte que leurs politiques et procédures respectives prendront différentes formes, mais qu'elles peuvent avoir de graves incidences sur les droits de l'homme qui exigent des mesures en rapport quelle que soit leur taille.

18. Le renforcement des capacités est également mentionné dans le commentaire se rapportant au principe directeur 19, qui porte sur les mesures prises par les entreprises vis-à-vis des incidences négatives sur les droits de l'homme constatées. Il y est ainsi indiqué que si une entreprise a le pouvoir de prévenir ou d'atténuer une incidence négative, elle doit l'exercer, et que si elle ne l'a pas, il peut y avoir des moyens pour elle de l'accroître. Il est ensuite précisé que le renforcement des capacités, entre autres mesures et incitations proposées à l'entité concernée, peut lui permettre de renforcer son influence.

19. Si l'expression n'apparaît pas de manière explicite dans les autres principes directeurs, le renforcement des capacités n'en demeure pas moins essentiel à leur concrétisation, notamment pour ce qui est du pilier concernant l'accès à des voies de recours. Ainsi qu'il ressort du commentaire se rapportant au principe directeur 25, pour garantir l'accès à des recours contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises, il faut aussi que l'État fasse en sorte que le public connaisse ces mécanismes et les comprenne, sache comment y accéder et bénéficie d'un soutien (apport financier ou conseils d'experts) à cet effet. Le Groupe de travail a en outre établi des orientations sur les moyens de garantir le respect des défenseurs des droits de l'homme, dans lesquelles il précise que le renforcement des capacités est central pour une meilleure prise en compte des défenseurs des droits de l'homme dans l'exercice de la diligence raisonnable¹⁴.

20. En résumé, les Principes directeurs mettent l'accent sur le rôle joué par l'État dans la facilitation des mesures de renforcement des capacités pour différents groupes de parties prenantes afin d'accélérer l'adoption de ces principes, et définissent plus avant les responsabilités des entreprises en matière de protection des droits de l'homme. Le renforcement des capacités peut contribuer à l'application des Principes directeurs, par exemple en aidant les entreprises à accroître leurs compétences pratiques relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et en faisant mieux connaître les différents mécanismes de réclamation qui devraient être en place. Il est en outre précisé, dans les Principes directeurs, que le renforcement des capacités est un moyen pour les entreprises de gagner en influence et d'exercer cette dernière dans leurs relations d'affaires afin de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme, conformément à leur obligation de respect. En ce qui concerne la garantie d'un accès sans entrave à des voies de recours efficaces, il est fait renforcer la capacité des détenteurs de droits, notamment les défenseurs des droits de l'homme et les communautés qui pâtissent des activités d'une entreprise, à travailler avec les mécanismes de défense des droits de l'homme et de réclamation pertinents. Comme l'ont indiqué de nombreuses parties prenantes, il s'agit d'une des principales priorités dans la plupart des régions, notamment en Afrique, en Asie-Pacifique et en Amérique latine.

IV. Situation actuelle en ce qui concerne les mesures de renforcement des capacités dans le contexte des Principes directeurs

A. Type de renforcement des capacités

21. Les efforts actuellement déployés pour renforcer les capacités des acteurs concernés d'appliquer et de faire appliquer les Principes directeurs constituent plutôt un ensemble hétéroclite de mesures, étant donné la créativité dont ont fait preuve les parties prenantes pour combler les besoins en matière de capacités et remédier aux lacunes en matière de connaissances en rapport avec les Principes directeurs. Ces mesures prennent souvent la forme d'activités d'apprentissage par les pairs et de webinaires de formation destinés aux

¹⁴ [A/HRC/47/39/Add.2](#), p. 24 et 25.

entreprises, de boîtes à outils, d'outils d'évaluation des risques et d'orientations à l'intention des parties prenantes. Elles peuvent concerner un secteur ou un problème en particulier et se traduire par des espaces d'apprentissage établis dans le cadre d'initiative multipartite, par des services d'assistance au niveau national chargés de donner des avis consultatifs, ou encore par des services d'assistance au niveau mondial chargés de fournir des conseils en matière d'interprétation, comme c'est le cas du helpdesk du Bureau international du Travail pour les entreprises sur les normes internationales du travail¹⁵. Il est cependant important de veiller à ce que ces efforts ne fassent pas double emploi ou à ce qu'ils n'entraînent pas la fragmentation des connaissances et de l'information, à ce qu'ils exploitent les possibilités de collaboration interorganisations ou interinstitutionnelle et à ce qu'ils respectent l'esprit des Principes directeurs.

22. En outre, lorsque les réunions en présentiel ont été suspendues en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), les parties prenantes ont été contraintes de recourir à des solutions technologiques pour mettre en place des programmes de renforcement des capacités et ne pas entraver les progrès accomplis dans ce domaine. Depuis, la technologie (par exemple, les plateformes de vidéoconférence) s'est révélée essentielle pour poursuivre les progrès réalisés dans le cadre des initiatives de renforcement des capacités. La qualité des boîtes à outils numériques et des portails de connaissances relatifs aux Principes directeurs et à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'est également améliorée avec le temps, ce qui facilite le partage d'informations entre les parties prenantes du monde entier. Si les avancées technologiques ont permis d'atteindre un public plus vaste, les titulaires de droits, en particulier ceux des pays du Sud, éprouvent toujours des difficultés à accéder aux activités de renforcement des capacités, ce qui risque de nuire à l'efficacité des mesures prises à l'échelle mondiale et de renforcer la fracture numérique entre les pays et au sein de ceux-ci.

23. Les sous-sections ci-après donnent un aperçu général des mesures de renforcement des capacités existantes, classées par public cible (États, entreprises, société civile, institutions nationales des droits de l'homme et autres acteurs). Il convient de noter que ce tout d'horizon des initiatives en place est, par définition, non exhaustif ; il s'agit plutôt d'un échantillon représentatif des efforts de renforcement des capacités¹⁶.

1. États

24. Les activités de renforcement des capacités des États en lien avec les Principes directeurs ont été menées, pour la plupart, dans des cadres multilatéraux, notamment des manifestations multipartites à l'échelle internationale et régionale, telles que le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui se réunit chaque année, et dans le cadre de dialogues concernant les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme. Ces manifestations sont souvent organisées conjointement par des organismes et programmes des Nations Unies ou des organisations intergouvernementales, telles que l'Union africaine, l'Union européenne, l'OIT ou l'OCDE. Le renforcement des capacités des États s'inscrit généralement dans le cadre de l'assistance technique et fait partie des efforts déployés au titre de projets nationaux ou régionaux afin d'apporter un soutien à l'application efficace des Principes directeurs et de transmettre des connaissances à cet effet.

25. Au cours des dernières années, les activités de renforcement des capacités des États en lien avec les Principes directeurs ont eu pour thème récurrent l'élaboration de plans d'action nationaux. Plus récemment, d'autres thèmes, abordés lors de séminaires et de formations, ont suscité un grand intérêt parmi les États, à savoir les effets des mesures rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, telles que la proposition de directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité élaborée par la Commission européenne, et la manière d'inciter les entreprises, en particulier les microentreprises et les petites et moyennes entreprises, à se mobiliser dans le cadre des plans d'action nationaux et aux fins de l'application des principes directeurs.

¹⁵ Voir <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>.

¹⁶ Voir également A/HRC/50/45, par. 44 à 61.

26. Les organisations internationales doivent souvent concevoir les sessions de formation ou les manifestations en fonction des contextes juridique et sociopolitique propres à une région ou à un pays donné. Cela signifie cependant que les efforts de renforcement des capacités ne sont généralement efficaces que lorsqu'une expertise locale est immédiatement disponible pour éclairer la conception de ces activités, et lorsqu'il est également possible de compter sur le soutien et la participation des représentants de l'État ou des États concernés d'une région. Il est aussi possible que les organisateurs soient soumis à une pression tacite qui les pousse à ménager les éventuelles sensibilités politiques, par exemple en évitant d'utiliser explicitement la terminologie des droits de l'homme ou de traiter certaines questions, telles que les atteintes aux droits de l'homme subies par certains groupes ou les violations qui se produisent dans les chaînes de valeur extraterritoriales. Le faible nombre de possibilités d'apprentissage par les pairs entre les États et au sein de ceux-ci, en particulier aux niveaux infrarégional et infranational, constitue une autre lacune dans l'offre d'activités de renforcement des capacités qui leur est proposée.

2. Entreprises

27. Au cours des dix dernières années, les initiatives de renforcement des capacités conçues pour les entreprises n'ont cessé de gagner en importance et en sophistication. Ce qui n'était au départ que de simples cours d'introduction aux Principes directeurs et à leur mise en application s'est transformé en sessions de formation plus spécialisées et propres à des contextes donnés, portant sur un éventail de questions complexes et dispensées par nombre d'entités et de cabinets d'avocats et de consultants. S'appuyant sur les consultations qu'il a menées auprès de parties prenantes et sur une revue de la littérature disponible, le Groupe de travail observe que la composition d'un « assortiment judicieux » de mesures (nationales et internationales, contraignantes ou facultatives, dont une législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme), a grandement contribué à susciter l'intérêt des entreprises pour de telles initiatives et à les faire y participer.

28. Aux niveaux mondial et national, les méthodes privilégiées pour renforcer les capacités des entreprises comprennent le recours à des services d'assistance ou à des pôles de connaissances, qui peuvent notamment formuler des avis spécialisés sur des aspects généraux des Principes directeurs, ainsi que des orientations adaptées à un contexte donné en ce qui concerne certains droits, ou certains secteurs ou situations dans lesquels les entreprises opèrent. Les entités qui donnent ces orientations et dispensent les formations connexes, à l'occasion de rencontres en présentiel ou au moyen d'outils en ligne, tels que des dialogues ou des cours d'apprentissage en ligne, peuvent être des organismes publics, des associations professionnelles, des organisations internationales et non gouvernementales, et des organisations de la société civile. Par exemple, l'OIT et le Pacte mondial des Nations Unies ont élaboré un plan d'apprentissage commun pour les entreprises, qui se compose de six modules portant sur les principes du Pacte mondial applicables aux entreprises¹⁷.

29. Étant donné que les besoins des entreprises en matière de capacités et de connaissances changent en fonction de l'avancement du débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme, certaines entités ont cessé de dispenser leur formation d'introduction aux Principes directeurs. Elles ont en revanche élargi leur offre pour proposer aux entreprises des formations plus avancées grâce, par exemple, à des programmes de formation personnalisés, des boîtes à outils et des guides pour l'animation de formations sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme¹⁸, des tables rondes et des séminaires thématiques, ainsi que des formations sur le terrain qui comprennent des mises en situation dans un contexte professionnel (par exemple, dans des usines locales). L'équipe spécialisée dans les entreprises et les droits de l'homme du Programme des Nations Unies pour le développement a élaboré, seule ou avec l'aide d'autres partenaires, diverses ressources de formation à l'intention des acteurs du monde de l'entreprise¹⁹. Le modèle interentreprises a également gagné en popularité, la coopération et les échanges de connaissances entre pairs contribuant à créer des « espaces sûrs » dans lesquels les entreprises

¹⁷ Voir https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_863814/lang--en/index.htm.

¹⁸ Voir, par exemple, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2021-09/UNDP-RBAP-Human-Rights-Due-Diligence-Training-Facilitation-Guide-2021.pdf>.

¹⁹ Voir <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights/bhr-academy>.

peuvent partager des bonnes pratiques et les difficultés rencontrées dans leurs domaines d'activité²⁰.

30. Il est le plus souvent tenu compte, dans l'élaboration d'orientations en matière de renforcement des capacités et d'autres activités, du type d'entreprises ciblées par lesdites activités – ce qui devrait invariablement être le cas. Ainsi, un organisme public donnant des orientations à une société multinationale peut s'appuyer sur les partenariats et réseaux d'envergure mondiale très présents dans les pays où la société exerce ses activités afin d'adapter ses orientations au contexte et de permettre un apprentissage par les pairs. En revanche, lorsqu'il donne des orientations à des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, l'organisme public n'a généralement pas besoin de faire intervenir des partenariats si vastes.

31. Les activités de renforcement des capacités et les supports de connaissances destinés aux entreprises portent notamment sur les domaines thématiques d'intérêt suivants : le travail forcé et le travail des enfants²¹, les changements climatiques et la pollution, l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion sociale, et la stratégie de sortie responsable, en particulier dans les contextes marqués par des conflits. Elles couvrent aussi, domaine d'intérêt de longue date, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et des sous-domaines connexes, à savoir le renforcement de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement, et le devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement. Ces dernières années, les entreprises sont aussi de plus en plus demandeuses de formations sur la législation rendant obligatoire l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et ses implications. Cette demande transparait dans les initiatives relatives à des services d'assistance que des États ont lancées afin de fournir des informations et des orientations aux entreprises et aux autres parties prenantes sur les nouvelles législations relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme²². En outre, compte tenu de la nécessité de lever les obstacles bien connus qui empêchent une communication efficace entre cadres subalternes et cadres supérieurs dans de nombreuses entreprises, les programmes de formation spécialisée destinés à ces dernières connaissent une popularité croissante.

32. Ces tendances transparaissent clairement dans les efforts de renforcement des capacités des entreprises déployés en Asie, en Amérique latine, en Europe occidentale et en Amérique du Nord, mais aussi dans l'augmentation progressive du nombre d'activités similaires menées en Afrique, en Europe centrale et orientale, au Moyen-Orient et dans la région du Pacifique. Malgré cela, dans les pays du Sud, on compte toujours sur le soutien et les ressources des organisations internationales et philanthropiques, ainsi que des pays du Nord, pour financer des initiatives de renforcement des capacités qui rassemblent les parties prenantes concernées. Il demeure également difficile, entre autres, d'inciter les entreprises à participer aux manifestations multipartites de renforcement des capacités, de maintenir leur intérêt au fil du temps et de veiller à ce que le personnel des différents services d'une entreprise prenne part aux formations de renforcement des capacités (et non uniquement l'équipe spécialisée dans les droits de l'homme). En outre, toutes les organisations qui proposent des initiatives de renforcement des capacités aux entreprises ne seront pas nécessairement en mesure de fournir des interprétations sur les plans juridique et politique en ce qui concerne les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme et seront donc limitées dans leur champ d'intervention.

3. Société civile

33. Les initiatives de renforcement des capacités sur les Principes directeurs destinées aux organisations de la société civile sont principalement menées en Asie et en Amérique latine et, dans une moindre mesure, en Afrique, avec une offre de formations sur mesure proposée

²⁰ Voir, par exemple, <https://www.ohchr.org/fr/business/peer-learning-project-translating-standards-corporate-practice> ; voir aussi <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/about/>.

²¹ Voir, par exemple, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/instructionalmaterial/wcms_ipecc_pub_27555.pdf.

²² Voir, par exemple, <https://wirtschaft-entwicklung.de/en/helpdesk-on-business-human-rights/questions-and-answers-on-the-due-diligence-act>.

dans certaines sous-régions. Ces programmes sont souvent menés ou mis sur pied par des organisations de la société civile pour leurs pairs et sont financés par diverses sources. Dans ces contextes géographiques, la formation sur le terrain s'est révélée être l'une des méthodes les plus répandues, de même que les ateliers menés par des experts aux niveaux régional ou infrarégional. Le projet sur la conduite responsable des entreprises en Amérique latine et dans les Caraïbes, qui comprend un ensemble d'activités de renforcement des capacités à l'intention des responsables gouvernementaux, des magistrats et des entreprises, constitue un bon exemple en la matière. Dans le cadre de ce projet, l'accent a également été mis sur le soutien aux titulaires de droits et aux organisations de la société civile dans des domaines clés, tels que l'accès à des voies de recours efficaces²³. Début 2023, le Centre for Research on Multinational Corporations a également annoncé son intention de lancer un service d'assistance gratuit, *The Counter*, offrant son expertise sur les structures et les finances des entreprises aux organisations de justice sociale du monde entier, entre autres services²⁴.

34. Il subsiste néanmoins un écart important entre la portée des initiatives de renforcement des capacités dont peuvent actuellement profiter la société civile et les titulaires de droits et l'ampleur des besoins de renforcement de l'expertise relative aux Principes directeurs parmi ces groupes de parties prenantes dans différentes régions et sous-régions. Cet écart est manifeste dans l'inégale répartition régionale des allégations d'atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises reçues par le Groupe de travail dans le cadre du mécanisme de communications au titre des procédures spéciales : au cours de la première décennie d'application des Principes directeurs, ces communications émanaient presque systématiquement de parties prenantes d'Asie, d'Amérique latine, d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord, tandis que les communications venant d'Afrique, d'Europe centrale et orientale, du Moyen-Orient et de la région du Pacifique étaient nettement moins nombreuses²⁵.

35. D'après les consultations menées par le Groupe de travail auprès des parties prenantes de ces régions, cette inégale répartition ne signifie pas que les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises sont moins nombreuses en Afrique ou en Europe centrale et orientale, mais plutôt que les Principes directeurs y sont moins connus et le rôle des mécanismes de protection des droits de l'homme dans le contexte des entreprises moins familier. Le Groupe de travail et les bureaux régionaux du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ont de ce fait reçu des demandes répétées visant à ce que des formations sur les Principes directeurs et d'autres normes pertinentes (par exemple, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) soient dispensées, au niveau local, aux titulaires de droits, en particulier aux défenseurs des droits de l'homme et aux communautés touchées par les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises.

36. Pour renforcer les capacités des acteurs de la société civile en ce qui concerne les Principes directeurs, il faut collaborer en permanence avec ces acteurs, en particulier les membres des groupes marginalisés et des groupes exposés à un risque plus élevé de violations, tels que les peuples autochtones, les groupes minoritaires, les défenseurs des droits de l'homme et les journalistes de première ligne, et les faire bénéficier d'un meilleur accès aux ressources, par exemple en leur fournissant des supports de connaissances dans la langue locale. Il conviendrait également d'assurer la « formation des formateurs », grâce à laquelle les organisations de terrain pourraient prendre en main les activités de renforcement des capacités et animer des sessions de formation puisant dans des connaissances fondées sur les réalités locales. La notion de « cocréation de connaissances » est au cœur de ces activités pour de nombreuses parties prenantes de la société civile ; elle place les titulaires de droits et leurs besoins au centre des initiatives de renforcement des capacités en leur permettant de définir les objectifs visés par une activité et de décider du format le plus adapté à leur contexte local.

²³ Voir <https://empresasyderechoshumanos.org> (en espagnol).

²⁴ Voir <https://www.somo.nl/somo-launches-the-counter-a-global-help-desk-for-activists-challenging-corporate-power/>.

²⁵ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf.

37. En outre, le renforcement des capacités de la société civile requiert des investissements initiaux afin d'obtenir des résultats sur le long terme. Par exemple, les efforts visant à renforcer les réseaux d'organisations de la société civile ou à leur accorder des financements pluriannuels et des ressources pour qu'ils puissent collaborer durablement contribuent au développement des capacités en les rendant plus pérennes et plus facilement transférables. Le développement des capacités par la création de réseaux peut, en outre, faciliter la coordination, les synergies et l'harmonisation en ce qui concerne certains besoins, tels que l'aide juridique, la sensibilisation, les conseils techniques et l'aide financière. Le renforcement et la croissance de ces réseaux peuvent également favoriser l'élaboration de stratégies communes, qui peuvent avoir des retombées considérables.

4. Institutions nationales des droits de l'homme

38. Les institutions nationales des droits de l'homme jouent un rôle important dans la promotion et la protection des droits de l'homme en coopérant avec les États et les entreprises pour qu'ils respectent leurs devoirs et responsabilités respectifs dans ce domaine. En outre, elles peuvent contribuer à combler les écarts entre les attentes concernant l'application des Principes directeurs au niveau mondial et l'interprétation desdits principes au niveau national. Plus de 80 institutions nationales des droits de l'homme ont adopté la Déclaration d'Édimbourg, qui définit des mesures que ces institutions peuvent prendre pour réduire les risques que les activités des entreprises font peser sur les droits de l'homme et pour lutter contre les violations des droits de l'homme liées à ces activités. Ces mesures consistent notamment à inciter les États à adopter une législation interne conforme aux meilleures pratiques internationales en matière de prévention des violations des droits de l'homme par les entreprises et à conseiller les États en vue de cette adoption, à conseiller les entreprises sur la marche à suivre pour tenir compte des droits de l'homme dans leurs activités, à recenser les violations et à examiner les conditions d'accès à la justice²⁶.

39. De nombreuses institutions nationales des droits de l'homme, en particulier celles des pays du Sud, ont cependant besoin de davantage de capacités, de ressources et de soutien pour remplir efficacement leur mission. Bien que des formations générales sur les droits de l'homme soient proposées aux institutions nationales des droits de l'homme dans le cadre de plusieurs initiatives de renforcement des capacités, des lacunes subsistent, en particulier en ce qui concerne les orientations relatives aux Principes directeurs, et, de manière plus générale, pour ce qui a trait à la question des entreprises et des droits de l'homme²⁷. Les institutions nationales des droits de l'homme multiplient les efforts pour créer des mécanismes de transfert de connaissances et de renforcement des capacités entre elles au niveau interrégional, efforts qui méritent d'être soutenus. On pourrait citer en exemple les initiatives entreprises sous les auspices de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme et de son Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme²⁸, ainsi que des initiatives régionales, comme la plateforme en ligne du Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme, qui facilite les échanges d'informations et de bonnes pratiques entre les institutions de la région²⁹. En outre, des entités des Nations Unies ont collaboré, avec le Groupe de travail, à l'élaboration de programmes de formation communs visant à renforcer les capacités des institutions nationales des droits de l'homme. L'OIT a par exemple coopéré avec le HCDH et le Groupe de travail pour organiser des sessions de formation communes sur les liens entre les Principes directeurs et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT.

5. Autres acteurs

40. Signe d'une évolution qui se dessine dans le domaine du renforcement des capacités concernant les entreprises et les droits de l'homme, les universités proposent désormais des programmes et des cours diplômants sur les Principes directeurs et sur les entreprises et les droits de l'homme. Destinés à préparer les futurs politiques, acteurs économiques et

²⁶ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf.

²⁷ Voir, par exemple, A/HRC/50/45, par. 51.

²⁸ Voir <https://ganhri.org/working-group-business-and-human-rights/>.

²⁹ Voir <https://ennhri.org/hub/>.

professionnels du droit à élaborer et à intégrer les normes en matière de droits de l'homme dans leurs secteurs respectifs, ces programmes et ces cours sont essentiels pour mettre fin aux cloisonnements disciplinaires et professionnels et pour créer un dialogue indispensable entre les facultés de droit, les écoles de commerce et les facultés de sciences sociales ou politiques sur l'action à mener dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Des initiatives visent à publier des manuels universitaires et pratiques sur les entreprises et les droits de l'homme adaptés à différents contextes nationaux, traduits dans différentes langues et traitant en particulier de situations pertinentes pour les pays du Sud ; il s'agit là d'une approche prometteuse pour mieux faire connaître les Principes directeurs et diffuser les connaissances s'y rapportant³⁰.

41. De même, il est intéressant d'observer la manière dont les organisations internationales, notamment des entités des Nations Unies, cherchent à renforcer les capacités en ce qui concerne les Principes directeurs. Par exemple, le Groupe des entreprises et des droits de l'homme du HCDH, ainsi que les bureaux locaux et régionaux du Haut-Commissariat, ont grandement contribué à coordonner les activités liées à l'application de ces Principes directeurs dans l'ensemble du Haut-Commissariat et du système des Nations Unies. Une table ronde interne et une série de formations sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ont notamment été organisées à l'intention du personnel des Nations Unies en poste en Asie, dans le Pacifique, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ou dont les activités portent sur ces régions³¹.

V. Éléments essentiels à un renforcement efficace des capacités

42. Bien que les activités de renforcement des capacités destinées aux entreprises restent prédominantes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, les mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités destinées aux États, aux membres de la société civile, aux institutions nationales des droits de l'homme et à d'autres acteurs connaissent une croissance lente mais constante. Encourager cette tendance fait partie de l'ambition d'améliorer la coopération entre les différents acteurs concernés, d'harmoniser leur action et d'intensifier les efforts visant à appliquer les Principes directeurs. Or, pour que le renforcement des capacités soit fructueux, certains éléments clefs, ainsi que des processus d'évaluation, doivent être en place.

43. Le Groupe de travail s'est appuyé sur les contributions et les informations recueillies lors des consultations et des entretiens avec les parties prenantes, ainsi que sur des cadres théoriques connus en matière de renforcement des capacités, qui sont exposés dans des écrits d'orientation générale sur le sujet³², pour définir trois dimensions clefs, à savoir le processus, la forme et les relations, qui englobent un total de quatorze éléments jugés essentiels à l'institutionnalisation d'un renforcement efficace des capacités dans le contexte des Principes directeurs et de l'action plus large à mener dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.

A. Processus

44. Comme indiqué précédemment, le renforcement des capacités doit être un processus continu et itératif, dont l'intégrité repose sur les éléments énumérés ci-après.

1. Accessibilité

45. Pour garantir l'accessibilité, il est essentiel que les acteurs concernés soient au courant de l'éventail des initiatives de renforcement des capacités disponibles et que la forme sous laquelle elles se présentent n'empêche pas certaines parties prenantes, en particulier au niveau local, de participer. Par exemple, sur le plan administratif, des discussions ont eu lieu

³⁰ Voir, par exemple, <https://rwi.lu.se/2021/06/15/business-and-human-rights-a-tool-for-lecturers/>.

³¹ A/HRC/50/45, par. 45 et 46.

³² Voir, par exemple, <https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-UNDAF-Companion-Pieces-8-Capacity-Development.pdf>.

pour tenter de déterminer si le fait de rendre les programmes de formation payants entraînerait une plus grande mobilisation de la part des participants. Une telle approche pourrait toutefois restreindre l'éventail des publics touchés étant donné que les titulaires de droits, la société civile, les petites et moyennes entreprises, certains acteurs étatiques et d'autres organisations disposant de budgets limités pourraient ne pas avoir les moyens de s'acquitter des frais demandés.

46. En ce qui concerne le renforcement des capacités des entreprises, il est important que les acteurs économiques locaux, tels que les fournisseurs de la chaîne de valeur et leurs employés, aient davantage accès aux mesures. De même, pour les États, les possibilités de formation doivent être non seulement ouvertes à des agences ou des services particuliers, mais aussi à l'ensemble des parties intéressées afin d'éviter l'effet de cloisonnement.

47. Outre les États et les entreprises, il est tout aussi important que les titulaires de droits et les membres de la société civile aient accès à des possibilités de renforcement des capacités. Les parties prenantes consultées ont souligné que cela était essentiel pour que les expériences vécues au niveau local soient prises en compte lors de l'évaluation des risques en matière de droits de l'homme dans des secteurs à fort impact, notamment l'agro-business, les industries extractives et les infrastructures, dans lesquels les organisations de la société civile peinent souvent à faire entendre leur voix. Le renforcement des capacités peut ainsi donner lieu à une dynamique de renforcement mutuel, par lequel les titulaires de droits et les membres de la société civile jouissent d'un plus grand pouvoir d'action, ce qui consolide les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et rend l'initiative de renforcement des capacités plus efficace.

2. Durabilité

48. Pour obtenir des effets durables, il est nécessaire que les parties prenantes participant aux efforts de renforcement des capacités contribuent à développer ou à acquérir des compétences pratiques et des compétences transférables qui sont en permanence évaluées, actualisées et appliquées. À cette fin, celles et ceux qui proposent des programmes de renforcement des capacités doivent concevoir leurs programmes de manière à y intégrer une vision à long terme qui s'appuie sur des connaissances solides et des ressources suffisantes, ce qui facilitera le transfert des connaissances et des compétences aux nouvelles générations. Cet élément fait partie intégrante du travail des services d'assistance chargés d'uniformiser l'interprétation des Principes directeurs et de la rendre plus cohérente.

3. Apprentissage permanent

49. Pour que le contenu nouvellement enseigné puisse être assimilé et appliqué dans le monde réel, les initiatives de renforcement des capacités doivent être conçues et structurées de manière à permettre un apprentissage permanent. À cet égard, une organisation a expliqué avoir mis à l'essai des programmes de formation dans le cadre desquels les participants devaient régulièrement rendre compte de la manière dont ils appliquaient les acquis du programme de formation au sein de l'organisation, et ce pendant une période de trois mois.

4. Rigueur

50. Si elles doivent être suffisamment souples pour s'adapter aux besoins des différentes parties prenantes, toutes les mesures de renforcement des capacités doivent reposer sur des orientations qui font autorité en matière d'interprétation. Ces orientations doivent être de grande qualité, c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas diluer ou affaiblir les attentes ou la cohérence des Principes directeurs.

5. Approche ascendante axée sur la demande

51. Les mesures de renforcement des capacités doivent correspondre aux besoins et aux demandes des parties prenantes. Comme indiqué précédemment, le contenu de ces mesures devrait s'appuyer sur les expériences et les réalités de la base afin de rendre lesdites mesures plus pertinentes et plus attractives pour les parties prenantes. Il est peu probable qu'une base de connaissances mondiale sans aucun ancrage régional ou local soit jugée accessible ou utile par des parties prenantes locales. De fait, nombre d'entre elles (aussi bien des entreprises que

des titulaires de droits) demandent au Groupe de travail de leur fournir des interprétations des Principes directeurs applicables à leur contexte, ou d'adapter la feuille de route pour la prochaine décennie des Principes directeurs aux différents contextes régionaux et nationaux. À cet égard, il est notamment essentiel de veiller à ce que les formations sur le renforcement des capacités dans un secteur ou sur une question précise permettent toujours d'acquérir une compréhension globale des Principes directeurs.

B. Forme

1. Adéquation

52. La forme qu'adopte un programme de renforcement des capacités et son contenu doivent se conformer à une « logique d'adéquation ». En d'autres termes, le programme doit correspondre aux règles applicables à la situation dans laquelle il s'inscrit et être en rapport avec les rôles des acteurs amenés à y participer. Par exemple, l'approche adoptée pour renforcer les capacités d'une petite ou moyenne entreprise sera nécessairement différente de celle utilisée pour une société multinationale étant donné que les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'appliquant à l'une ou à l'autre et à leurs chaînes de valeur différeront probablement en raison de la taille de leurs opérations commerciales.

2. Adaptation

53. Outre le fait de faire preuve d'adéquation, il importe également que les initiatives en matière de renforcement des capacités fassent preuve de souplesse et puissent s'adapter, entre autres, aux niveaux de compétences variables des parties prenantes, aux différentes perspectives et au niveau d'exposition aux risques relatifs aux droits de l'homme et aux atteintes à ces droits. En ce qui concerne les entreprises, il est nécessaire de tenir compte des différences quant à leur taille et à l'ampleur de leurs activités.

3. Respect du contexte et capacité d'ajustement

54. Le contexte local dans lequel les mesures de renforcement des capacités sont appliquées doit être dûment pris en compte. Les mesures doivent être conçues de manière à tenir compte des contextes locaux, politiques et socioculturels et à s'adapter à ces réalités afin de créer les conditions d'une évolution positive. Il faut donc veiller à ce qu'elles ne se contentent pas de reproduire, par exemple, des rapports de pouvoir structurels ou des normes liées au genre.

55. Concrètement, il est primordial de traduire dans différentes langues les connaissances et les informations relatives aux Principes directeurs, qui sont souvent présentées sous la forme d'orientations et de boîtes à outils. Il est également essentiel de proposer des ressources dans des formats simples (par exemple, des vidéos ou des bandes dessinées) pour atteindre un large éventail de parties prenantes issues de différents milieux. Les programmes de renforcement des capacités devraient en outre intégrer des perspectives et des expériences vécues provenant des pays du Sud, comprendre des échanges Sud-Sud et encourager la coopération avec des organisations, des groupes et des populations sur le terrain.

4. Orientation sectorielle

56. À mesure que les parties prenantes appréhendent les Principes directeurs, celles et ceux qui conçoivent des mesures de renforcement des capacités devraient envisager d'intégrer une orientation sectorielle, lesdits principes ayant inévitablement des implications différentes d'un secteur à l'autre. Une telle approche permettrait de contribuer à la formulation de normes au niveau sectoriel et à la définition de moyens plus ciblés pour amener les parties prenantes de ce secteur à protéger les droits de l'homme.

5. Priorité à l'accès aux voies de recours

57. Les mesures de renforcement des capacités devraient donner des moyens d'action aux personnes et leur donner accès à des informations sur les voies de recours en cas d'atteinte à leurs droits. Plus précisément, les initiatives de renforcement des capacités devraient inclure

une formation sur l'accès aux mécanismes étatiques (judiciaires et non judiciaires) et non étatiques. Elles devraient faire intervenir plusieurs parties prenantes et, en particulier, les autorités publiques, le pouvoir judiciaire et des institutions nationales des droits de l'homme afin de renforcer la compréhension de la législation et de la réglementation locales relatives à l'accès aux voies de recours. En outre, les orientations fournies sur ces questions doivent impérativement être actualisées et adaptées au contexte local.

C. Relations

1. Légitimité

58. Le renforcement des capacités doit être assuré par des acteurs crédibles. La participation d'organisations internationales peut être utile à cet égard, les parties prenantes mettant en avant le rôle important joué par le Groupe de travail et le HCDH pour faire avancer les travaux sur la question des entreprises et des droits de l'homme. En ce qui concerne la création d'un pôle mondial de connaissances dans ce domaine, de nombreuses parties prenantes ont indiqué qu'un organisme des Nations Unies serait l'idéal pour accueillir un tel projet et qu'un tel pôle mondial de connaissances serait perçu favorablement par les entreprises en raison de la légitimité conférée au système des Nations Unies.

2. Harmonisation et coordination

59. Il est impératif que les services de renforcement des capacités ne se contentent pas de reproduire ce que proposent d'autres services similaires ou n'entraînent pas la fragmentation des connaissances et des informations. Chaque fois que cela est possible, ils devraient tirer parti des possibilités de collaboration interorganisations ou interinstitutions et veiller à ce que ces dernières soient conformes aux Principes directeurs. S'agissant des orientations, il devrait être clairement expliqué aux parties prenantes quelle est l'organisation compétente pour chaque type de conseil et chaque sujet afin qu'elles puissent soumettre leurs demandes d'information au bon acteur (par exemple, l'OIT pour les conseils sur l'interprétation des normes relatives aux droits du travail).

3. Diversité

60. Divers acteurs devraient participer à la conception, à l'application et à l'évaluation des initiatives de renforcement des capacités.

61. Les parties prenantes ont indiqué que la structure de gouvernance d'un éventuel pôle de connaissances ne devrait pas être trop bureaucratique ; un nombre excessif de niveaux de gouvernance ralentirait et compliquerait les choses. La mise en place d'un organe de décision représentatif d'une communauté de pratique diversifiée et non contrôlé par un seul groupe devrait être la priorité. La composition de cet organe directeur devrait être transparente et refléter la diversité s'agissant des origines, des profils et des expériences de ses membres.

62. Un pôle de connaissances pourrait faciliter la collaboration entre différents groupes de parties prenantes, par exemple en permettant à des organisations de la société civile, qui peinent souvent à se faire entendre, de nouer le dialogue avec des États et des entreprises.

VI. Vision d'avenir

63. D'après une enquête sur les dernières avancées en matière de renforcement des capacités, et les contributions des parties prenantes, malgré les nombreux efforts visant à renforcer les capacités sur la question des entreprises et des droits de l'homme, le domaine reste fragmenté. Cela s'explique principalement par le manque de coordination entre les initiatives et les sources de financement, et parfois par les différences d'approche entre les diverses organisations œuvrant dans ce domaine. En outre, et surtout au vu des récentes mesures législatives adoptées en Europe, les efforts de renforcement des capacités ont jusqu'à présent eu tendance à cibler largement les entreprises, en particulier celles des pays du Nord, et des lacunes subsistent pour ce qui est de soutenir les organisations de la société civile, les titulaires de droits et d'autres parties prenantes, en particulier celles des pays du Sud. Les

mesures concrètes présentées ci-après donnent un aperçu de la manière dont ces problèmes pourraient être progressivement surmontés.

A. Coordination des politiques et des approches

1. Création de pôles de connaissances

64. Il est nécessaire de renforcer la cohérence des politiques dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. À cette fin, il est impératif que le rayon d'action du futur pôle de connaissances et du futur fonds mondial soit clairement établi et leurs attributions expressément définies. Cela permettra aux nouveaux acteurs comme aux acteurs existants de mieux combler les lacunes en matière de connaissances et de capacités et d'éviter les doubles emplois. En outre, un rayon d'action clairement défini permettrait d'éviter que l'initiative de renforcement des capacités ne soit mal interprétée ou utilisée à tort comme un blanc-seing ou une certification.

65. Les recommandations pour le domaine d'action 8 énoncées dans la feuille de route soutiennent trois propositions distinctes mais complémentaires :

a) Créer un service d'assistance sur les entreprises et les droits de l'homme au HCDH afin de tirer parti du rôle institutionnel unique que joue le Haut-Commissariat dans le système des Nations Unies en ce qui concerne la promotion de la question des droits de l'homme et des entreprises ;

b) Créer un fonds mondial pour soutenir les mesures de renforcement des capacités relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ;

c) Renforcer la coordination entre les acteurs internationaux et dépasser les frontières institutionnelles actuelles afin de mettre en place la cohérence et la montée en puissance nécessaires pour répondre aux besoins de renforcement des capacités, de recherche participative et de suivi des progrès au niveau mondial.

66. Le Groupe de travail envisage donc d'adopter une approche en trois volets en ce qui concerne le renforcement des capacités au niveau international dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme : une institution mondiale multipartite ou un pôle de connaissances associé(e) à un service d'assistance au sein du HCDH qui visent à garantir une interprétation cohérente des Principes directeurs et qui sont soutenus par un fonds mondial. Une approche aussi ambitieuse nécessite des ressources en adéquation avec la tâche à accomplir.

67. L'organe central de coordination serait international et, pour garantir la cohérence et la coordination, des pôles de connaissances seraient créés dans les régions ou sous-régions afin que toutes les parties prenantes puissent facilement accéder aux informations au niveau local. Ces pôles devraient disposer de portails en ligne et d'un accueil physique. Ils ne seraient pas directement chargés de l'application des Principes directeurs, mais constitueraient un outil inédit pour renforcer la coordination et la collaboration entre les différents efforts déployés en vue de leur application. En outre, ils compléteraient et renforceraient le rôle des principales organisations normatives et techniques comme le HCDH, l'OCDE et l'OIT.

68. Selon le Groupe de travail, les principales activités décrites ci-après permettraient aux pôles de connaissances d'améliorer les initiatives de renforcement des capacités aux fins de l'adoption de pratiques commerciales respectueuses des droits et de leur faire gagner du terrain. Il s'agirait notamment de :

a) Créer un forum de discussion et de coopération : les pôles de connaissances serviraient de plateforme pour nouer un dialogue régulier avec les principales institutions étatiques et internationales aux niveaux régional et international ;

b) Soutenir les avancées pertinentes dans les domaines institutionnel, juridique et politique et promouvoir les bonnes pratiques, notamment en fournissant des informations et des conseils techniques indépendants conformes aux Principes directeurs. Les pôles de connaissances fourniraient en outre des expériences comparées et contribueraient à

l'élaboration de ressources d'orientation faisant le lien entre la recherche, les principes et la pratique. Ces ressources pourraient être librement accessibles dans plusieurs langues et pourraient faciliter les efforts de coordination et la cohérence entre les acteurs internationaux et régionaux ;

c) Faciliter la communication et les échanges entre les parties prenantes, notamment entre les entreprises, les États et les personnes concernées, en leur donnant la possibilité de dialoguer et de renforcer la confiance.

2. Mission des pôles de connaissances

69. Comme indiqué ci-dessus, les pôles de connaissances serviraient de services d'appui réunissant des spécialistes et des professionnels capables de conseiller les entreprises sur l'application et la rationalisation des Principes directeurs dans le cadre de leurs activités et de leurs relations commerciales. Ces pôles pourraient notamment aider à évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme et à mettre en œuvre une diligence raisonnable effective dans ce domaine dans l'ensemble des chaînes de valeur d'une entreprise. Ils pourraient également fournir des conseils sur les mesures à prendre pour remédier aux éventuelles violations des droits recensés. Les entreprises et, selon la mission et le rayon d'action des pôles, d'autres parties prenantes pourraient recevoir gratuitement des conseils interprétatifs ou pratiques sur la manière dont les Principes directeurs s'appliquent dans une situation précise.

70. Outre leur rôle de coordonnateur pour les questions relatives aux droits de l'homme et aux activités courantes des entreprises, les pôles pourraient proposer une gamme de produits adaptés aux besoins des entreprises et des acteurs concernés, notamment :

a) Un cours d'initiation aux Principes directeurs : une formation interactive en ligne qui présenterait les trois piliers et leurs implications ;

b) Des ateliers d'apprentissage par les pairs adaptés au contexte : des sessions en présentiel ou en ligne au cours desquelles des entreprises déjà largement initiées aux Principes directeurs se réuniraient pour partager leurs données d'expérience et leurs bonnes et mauvaises pratiques ;

c) Des formations individuelles : des cours de « formation des formateurs » animés par des spécialistes qui fourniraient aux chefs d'entreprise et à d'autres parties prenantes des conseils sur l'élaboration de sessions de formation individualisées destinées à leur propre entreprise ou domaine d'activité ;

d) Un évaluateur des risques relatifs aux droits de l'homme : un algorithme qui fournirait aux entreprises une liste des risques potentiels liés aux produits ou aux services qu'elles fournissent et aux régions dans lesquelles elles opèrent ou s'approvisionnent ;

e) Des consultations individualisées : les entreprises pourraient envoyer un courriel à un service d'assistance ou appeler ledit service pour poser, en toute confidentialité, des questions à des spécialistes, par exemple sur la manière d'atténuer les risques relatifs aux droits de l'homme, et recevoir des conseils sur mesure ;

f) Un portail en ligne regroupant des questions fréquemment posées qui auraient été anonymisées : un portail accessible au public sur lequel les parties prenantes pourraient recevoir des réponses immédiates et générales à des questions fréquemment posées sur les Principes directeurs.

3. Création d'un service d'assistance

71. Les pôles de connaissances institutionnels devraient profiter à tous et les principales parties prenantes devraient y être représentées. Ils devraient en outre être associés à un service d'assistance attaché au HCDH. Le Secrétaire général a souligné le risque d'une interprétation fragmentaire des Principes directeurs et de divergences dans la compréhension de ces derniers par différents groupes de parties prenantes³³, divers acteurs cherchant à élaborer leurs propres interprétations des principes. Pour remédier à ce risque, il a désigné le HCDH comme l'institution chargée de la coordination au sein du système des Nations Unies qui

³³ A/HRC/21/21 et A/HRC/21/21/Corr.1, par. 32.

donnera une orientation uniforme et des éclaircissements sur les questions se rapportant à l'interprétation des Principes directeurs, en étroite collaboration avec le Groupe de travail, ainsi qu'avec d'autres mécanismes et institutions ou organisations de défense des droits de l'homme, selon le cas³⁴. La création d'un service d'assistance au sein du HCDH est donc essentielle pour disposer d'interprétations et d'orientations relatives aux Principes directeurs qui soient cohérentes et fassent autorité. En consultation avec le Groupe de travail et compte tenu des recommandations énoncées dans la feuille de route dudit groupe sur cette question, le HCDH a déjà commencé à étudier la faisabilité d'un tel service d'assistance et espère le rendre opérationnel dès que possible.

4. Constitution d'un fonds mondial dédié au renforcement des capacités

72. La création d'un fonds mondial, dont l'objectif serait en premier lieu de soutenir des mesures de renforcement des capacités telles que celles énumérées ci-dessus, contribuerait grandement à faire progresser l'application des Principes directeurs. Le fonds devrait fournir un soutien financier suffisant et durable qui permette aux acteurs concernés d'investir rapidement et de manière conséquente dans le développement et le renforcement des capacités des parties prenantes aux niveaux mondial, régional et local, les besoins d'investissement étant criants dans ce domaine.

B. Action visant à inclure et à soutenir la société civile et les titulaires de droits

73. Si les titulaires de droits figurent souvent en bonne place dans les études de cas ou les rapports sur les entreprises et les droits de l'homme, peu d'efforts ont été jusqu'ici déployés pour veiller à ce que les informations présentées leur soient utiles. En outre, la langue reste un obstacle majeur, ce qui s'explique par des inégalités structurelles et la multiplicité des langues et des dialectes parlés par les populations locales et autochtones. Il est essentiel que la voix des titulaires de droits et autres groupes de parties prenantes, au-delà des entreprises, soit entendue et que leurs préoccupations soient prises en compte. Pour mieux inclure et soutenir les titulaires de droits et les parties prenantes en général, il pourrait être utile que tout organe de décision d'une initiative de renforcement des capacités importante soit administré de manière représentative, comme indiqué précédemment, et que des ressources financières et des services consultatifs soient facilement accessibles pour soutenir les titulaires de droits et les autres parties prenantes, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du pilier relatif à l'accès aux voies de recours.

74. En outre, il importe que ces services consultatifs soient accessibles dans plusieurs langues sur des canaux ouverts et sécurisés et que les informations sur les possibilités de financement soient également accessibles dans plusieurs langues. Il s'agit là de dispositions essentielles pour renforcer la capacité des organisations de la société civile de participer à des initiatives multipartites. Des organisations ont en effet souligné qu'elles faisaient face à une réduction de leurs capacités dans ce domaine. Bien que les titulaires de droits soient souvent conviés à prendre part à l'élaboration de normes et à d'autres initiatives d'envergure, ils n'ont souvent pas les moyens d'y participer, ce qui fait que des normes ne prennent pas suffisamment en compte leurs perspectives.

C. Adoption par les entreprises

75. Pour que les mesures de renforcement des capacités aient une incidence dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, elles doivent être adoptées et mises en œuvre par les entreprises ; toutes les personnes interrogées ont indiqué qu'il fallait élaborer toute nouvelle initiative en consultation avec le secteur privé. Cela est particulièrement important dans des domaines tels que les achats et l'approvisionnement responsables, les entreprises durables et les petits fournisseurs qui cherchent un soutien pour progresser sur la voie de la durabilité.

³⁴ Ibid., par. 33.

76. Faute d'uniformisation des normes et par manque de cohérence des politiques aux niveaux national et local, les entreprises et les autres parties prenantes qui souhaitent développer leurs capacités sur la question des entreprises et des droits de l'homme doivent souvent emprunter des chemins tortueux. Les entreprises peinent souvent à faire la différence entre les attentes et les exigences liées aux diverses initiatives relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, à la législation nationale et régionale et aux normes du travail ratifiées par les États. Il est donc primordial que tous les acteurs cherchent à améliorer la cohérence en ce qui concerne les politiques et la réglementation afin de faciliter l'adoption des Principes directeurs et de réduire les doubles emplois. Étant donné le rôle de coordination que les entreprises peuvent jouer dans l'adoption des Principes directeurs, la mise en place des pôles de connaissances et du fonds mondial est une étape particulièrement décisive. En harmonisant les politiques, en rationalisant les différentes initiatives de renforcement des capacités, par exemple aux niveaux national, régional et intergouvernemental, et en multipliant les possibilités d'échanges entre les entreprises et les autres parties prenantes, les pôles de connaissances et le fonds mondial peuvent aider les entreprises à accéder à des conseils avisés et à des outils pratiques.

D. Création de mécanismes de gouvernance et de financement équilibrés

77. Le Groupe de travail est conscient qu'il faut accorder une attention particulière aux mécanismes de gouvernance et de financement du pôle de connaissances et du fonds mondial qu'il est prévu de créer afin d'établir leur légitimité, de soutenir la diffusion de connaissances spécialisées et de les doter de l'autonomie politique nécessaire pour donner des conseils appropriés et renforcer plus largement les capacités. Selon diverses parties prenantes, la possibilité que ces mécanismes dépendent d'un État ou d'une organisation intergouvernementale présente des avantages et des inconvénients : certaines estiment que le lien avec une institution officielle renforcerait leur légitimité, tandis que d'autres signalent que les types de conseils donnés pourraient s'en trouver limités pour des raisons politiques. Pour ces mêmes raisons, toutes les parties prenantes se sont prononcées en faveur d'une source de financement mixte, y compris privée, afin de garantir l'indépendance de tout mécanisme.

78. Le Groupe de travail confirme qu'il faut dépasser les frontières institutionnelles actuelles pour trouver de meilleurs moyens de coordonner les mesures de renforcement des capacités liées aux Principes directeurs. Les parties prenantes s'accordent largement sur le fait qu'une nouvelle entité serait utile pour accélérer l'application des Principes directeurs. Elles s'accordent également sur l'importance de disposer en permanence de garanties appropriées en matière de légitimité et d'indépendance, notamment l'assurance d'une transparence totale en ce qui concerne les donateurs potentiels et l'allocation de ressources aux projets individuels, ainsi que sur la nécessité d'adopter une structure de gouvernance multipartite qui inclut tous les acteurs concernés et tienne compte de leurs perspectives.

79. Étant donné les liens étroits qui existent entre les trois piliers du cadre de référence « protéger, respecter et réparer », la nouvelle entité devrait se voir confier un mandat global, bien que clairement défini, qui pourrait être progressivement étendu après chaque bilan. Elle devrait en outre être conçue de manière à encourager la poursuite de la coopération multipartite. Le processus de consultation mené pour le présent rapport a permis de recueillir divers avis sur un certain nombre de questions fondamentales, comme le rayon d'action dont devrait jouir cette entité potentielle, s'il serait préférable qu'elle soit qualifiée de « fonds » et la manière dont les critères de sélection et de gouvernance pourraient être appliqués pour créer une entité adaptée à l'objectif visé.

80. Comme indiqué ci-dessus, des discussions plus ciblées réunissant l'ensemble des acteurs devront être menées pour définir le mandat précis de l'entité et sa structure décisionnelle. À cette fin, un processus de consultation multipartite ciblé, auquel participeraient tous les groupes de parties prenantes, à savoir des représentants des États, du secteur privé, des titulaires de droits, des membres de la société civile et des organisations locales, du Groupe de travail, de l'OIT et de l'OCDE, pourrait permettre d'élaborer des recommandations concrètes pour le fonctionnement d'une telle entité. L'expérience des fonds d'affectation spéciale des Nations Unies, de partenariats public-privé et d'autres

modèles de financement gérés par des structures de gouvernance multipartites fournit de précieux exemples qui peuvent venir éclairer les délibérations en la matière.

VII. Conclusions

81. L'application des Principes directeurs repose sur le renforcement des capacités. Le mouvement mondial lié à la question des entreprises et des droits de l'homme ne serait pas ce qu'il est sans la présence de parties prenantes qui comprennent les objectifs liés aux Principes directeurs et ont la capacité de promouvoir, de diffuser et d'appliquer ces Principes.

82. L'approbation des Principes directeurs a donné lieu à une série de mesures et d'initiatives de renforcement des capacités dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Au fil du temps, ces mesures se sont multipliées et se sont perfectionnées, et les entreprises, les États, les titulaires de droits et les autres parties prenantes disposent désormais d'une offre plus variée dans ce domaine. Cette évolution ne s'est toutefois pas nécessairement accompagnée d'un renforcement de la coordination ou de la cohérence. En outre, la plupart des programmes de renforcement des capacités restent axés sur les besoins des entreprises alors que des demandes existent chez les États, les organisations de la société civile et les titulaires de droits. Davantage de mesures de renforcement des capacités sont donc nécessaires pour répondre aux besoins des parties prenantes, en particulier de celles qui sont marginalisées et davantage exposées aux risques, notamment les femmes, les personnes âgées, les défenseurs des droits de l'homme, les peuples autochtones, les personnes d'ascendance africaine, les migrants et les personnes travaillant dans des secteurs informels.

83. Le Groupe de travail doit soutenir les efforts visant à promouvoir le renforcement des capacités auprès des acteurs concernés. Compte tenu de l'ampleur de cette importante tâche et étant donné que la durabilité et le respect du contexte font partie des éléments essentiels à un renforcement efficace des capacités, il s'agit là d'une tâche qui serait mieux assumée par l'ensemble des parties prenantes.

84. Par conséquent, comme cela est énoncé dans le domaine d'action 8 de la feuille de route, les États devraient réfléchir à des solutions pour mobiliser des ressources et des financements en vue d'accélérer l'application des Principes directeurs au moyen de toute une série d'initiatives de renforcement des capacités destinées aux États, aux entreprises, aux institutions nationales des droits de l'homme, aux organisations de la société civile, aux titulaires de droits et aux autres parties prenantes, et les entreprises devraient les soutenir dans cette démarche. Dans le cadre d'un tel projet, il faudrait également renforcer la coordination et la collaboration multipartites, notamment entre les organismes des Nations Unies, afin de garantir la cohérence des interprétations et des orientations relatives aux Principes directeurs, ce qui faciliterait leur adoption à une échelle plus grande encore.

VIII. Recommandations

85. Le Groupe de travail recommande aux États :

a) D'approuver l'adoption d'une approche en trois volets en ce qui concerne le renforcement des capacités au niveau international dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, approche qui repose sur la feuille de route du Groupe de travail et est composée des éléments suivants :

- i) Une institution ou un pôle de connaissances mondial et multipartite ;
- ii) Un service d'assistance au HCDH ;
- iii) Un fonds mondial dédié au renforcement des capacités ;

b) De fournir un appui, notamment financier, pour la création et le fonctionnement des pôles de connaissances ;

c) De soutenir la mise en place et la dotation en ressources d'un service d'assistance au HCDH ;

d) De créer un fonds mondial destiné à soutenir les mesures de renforcement des capacités en vue d'accélérer l'application des Principes directeurs.

86. Le Groupe de travail recommande à l'Organisation des Nations Unies et aux autres acteurs internationaux :

a) D'apporter un soutien important à l'application des Principes directeurs, notamment au moyen d'une assistance bilatérale et dans le cadre de la coopération avec les organisations multilatérales ;

b) De renforcer la coordination entre les acteurs internationaux afin de fournir des services de renforcement des capacités qui soient cohérents et adéquats, et de veiller à soutenir la recherche participative et un meilleur suivi des progrès au niveau mondial ;

c) D'utiliser l'approche en trois volets du renforcement des capacités pour soutenir les États et toutes les parties prenantes, notamment en promouvant les bonnes pratiques, en soutenant l'élaboration des politiques et des orientations et en facilitant les efforts de coordination et la cohérence entre les acteurs internationaux.

87. Le Groupe de travail recommande aux entreprises :

a) D'investir dans le renforcement de leurs capacités à s'acquitter de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs activités, opérations et relations d'affaires et de poursuivre cet objectif dans la durée ;

b) De solliciter un soutien pour concevoir et appliquer des politiques et des pratiques internes qui soient responsables et conformes aux Principes directeurs ;

c) De contribuer de manière constructive à un pôle de connaissances multipartite, en ayant conscience des inégalités de pouvoir qui peuvent influencer sur leurs échanges avec d'autres parties prenantes collaborant à ces espaces, en particulier les titulaires de droits, et de s'engager à nouer un dialogue constructif.