



Assemblée générale

Distr. générale
12 juillet 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session

Point 73 b) de l'ordre du jour provisoire*

Promotion et protection des droits humains :
questions relatives aux droits humains, y compris
les divers moyens de mieux assurer l'exercice effectif
des droits humains et des libertés fondamentales

Rôle des entreprises dans la réalisation du droit au développement

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport du Rapporteur spécial sur le droit au développement, Surya Deva, en application des résolutions [33/14](#) et [51/7](#) du Conseil des droits de l'homme.

* [A/78/150](#).



Rapport du Rapporteur spécial sur le droit au développement, Surya Deva

Résumé

Dans le présent rapport, soumis à l'Assemblée générale en application des résolutions 33/14 et 51/7 du Conseil des droits de l'homme, le Rapporteur spécial sur le droit au développement, Surya Deva, présente une vision intégrée du droit au développement et examine le rôle des entreprises dans la réalisation de ce droit. Il propose un plan d'action pour tirer parti de la contribution positive des entreprises et réduire le plus possible les incidences négatives des activités des entreprises sur le droit au développement. Il tire de l'analyse de certaines normes internationales des exemples de contributions que les entreprises pourraient apporter à la réalisation des quatre volets du droit au développement (économique, social, culturel et politique) et du rôle de facilitation que les États et les organisations de la société civile devraient jouer à cet égard. Le Rapporteur spécial appelle également à un changement radical du fonctionnement des entreprises au sein de la société, par une réorientation de leurs objectifs, l'abandon de modèles économiques irresponsables et une approche allant au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ». Ce n'est qu'une fois ainsi transformées que les entreprises pourront contribuer de manière significative à un développement inclusif, équitable et durable.

I. Introduction

A. Contexte

1. Le présent rapport est soumis à l'Assemblée générale en application des résolutions 33/14 et 51/7 du Conseil des droits de l'homme.
2. Pauvreté, inégalité, discrimination intersectionnelle, nationalisme et populisme, fracture numérique, changements climatiques, pollution de l'environnement, perte de biodiversité, insécurité alimentaire et énergétique, conflits armés, réfugiés et déplacements internes, nouvelles technologies perturbatrices : autant de défis qui mettent le monde à la croisée des chemins, et résultent d'une manière ou d'une autre de la non-réalisation du droit au développement ou de l'exécution de politiques de développement économique non durables. De même, les entreprises ont une place centrale en tant que contributrices et actrices de la résolution de ces difficultés.
3. Dans le rapport, le Rapporteur spécial sur le droit au développement, Surya Deva, établit des liens entre ces crises mondiales et l'écart entre la capacité des entreprises à contribuer à la réalisation du droit au développement et la pratique. Il présente une vision ambitieuse pour les entreprises, appelées à réinventer leur rôle au sein de la société afin de contribuer à la réalisation du droit au développement et de surmonter certaines des difficultés pressantes auxquelles le monde est confronté.

B. Objectifs

4. Dans son rapport, le Rapporteur spécial vise à réaliser quatre objectifs : Premièrement, il examine les composantes clés du droit au développement et la valeur unique que ce droit apporte à la pratique du droit international des droits humains. Les États, les entreprises et les autres acteurs doivent garder à l'esprit cette articulation du droit au développement lorsqu'ils s'acquittent de leurs devoirs et responsabilités respectifs.
5. Deuxièmement, le Rapporteur spécial analyse le rôle critique des entreprises dans la réalisation des quatre volets du droit au développement (économique, social, culturel et politique) dans le respect des normes internationales pertinentes. Il fournit des exemples de problématiques sur lesquelles les entreprises pourraient se pencher pour réaliser chacun des quatre volets du droit au développement et présente quelques bonnes pratiques commerciales.
6. Troisièmement, le Rapporteur spécial met en lumière trois éléments d'une évolution radicale et nécessaire du rôle des entreprises dans la société : réorienter l'objectif de l'entreprise, modifier les modèles économiques irresponsables et aller au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ». Ce n'est qu'une fois ainsi systématiquement transformées que les entreprises pourront contribuer de manière significative à un développement inclusif, équitable et durable.
7. Quatrièmement, le Rapporteur spécial examine brièvement le rôle de veille des États et des organisations de la société civile pour garantir que les entreprises contribuent de manière proportionnée à la réalisation du droit au développement.

C. Méthodologie

8. Le Rapporteur spécial s'appuie sur les normes internationales relatives au droit au développement ainsi que sur les responsabilités des entreprises en matière de droits humains, sur la documentation pertinente et sur la pratique des États et des

entreprises. L'analyse présentée dans ce rapport est guidée par des informations provenant de nombreuses actions de collecte de contributions auprès de toutes les parties prenantes.

9. Onze États, quatre organisations internationales, 18 organisations de la société civile, deux représentants d'entreprises et quatre particuliers (notamment issus du monde universitaire) ont fait des communications en réponse à l'appel du Rapporteur spécial¹. Le Rapporteur spécial a également mené une consultation à Bangkok, le 8 juin 2023, au cours du Forum Asie-Pacifique sur les entreprises responsables et les droits humains des Nations Unies, ainsi que deux consultations virtuelles d'experts de toutes les régions du monde, les 21 et 22 juin dernier. Il a en outre eu plusieurs conversations bilatérales avec des représentants d'États et d'autres organisations, à Genève, en mai et juin. Le Rapporteur spécial exprime sa gratitude à toutes les parties prenantes pour leurs contributions sous toutes leurs formes.

D. Portée et limites

10. Le point central du présent rapport est de savoir ce que les entreprises devraient (ou ne devraient pas) faire pour réaliser le droit au développement conformément aux normes internationales pertinentes. L'analyse et les recommandations sont valables pour toutes les entreprises, indépendamment de leur sphère d'activité : publique ou privée, multinationale ou locale, formelle ou informelle.

11. Le Rapporteur spécial reconnaît les obligations et responsabilités en matière de réalisation du droit au développement qui incombent aux États et aux autres acteurs tels qu'organisations intergouvernementales, institutions financières internationales, organismes de développement, banques publiques de développement et institutions nationales des droits humains. Les organisations de la société civile, les défenseuses et défenseurs des droits humains et les médias ont également un rôle clé à jouer pour veiller à ce que les entreprises contribuent à la réalisation du droit au développement. En raison de contraintes d'espace, le rapport ne traite toutefois que brièvement du rôle de facilitation des États et des organisations de la société civile.

II. Examen du droit au développement

A. Le droit au développement dans les grandes lignes

12. La Déclaration sur le droit au développement de 1986 définit le droit au développement comme le droit de toute personne humaine et de tous les peuples « de participer et de contribuer à un développement économique, social, culturel et politique dans lequel tous les droits humains et toutes les libertés fondamentales puissent être pleinement réalisés² ». À partir de cette définition, on peut discerner trois éléments et quatre volets du droit au développement. Les trois éléments sont la capacité des personnes humaines à « participer », « contribuer » et « bénéficier » du droit au développement. Les quatre volets du développement sont économique, social, culturel et politique. La prise en compte simultanée de ces quatre volets ouvre la voie de la réalisation de tous les droits humains et les libertés fondamentales.

¹ Toutes les communications reçues sont disponibles à l'adresse suivante : www.ohchr.org/en/calls-for-input/2023/call-inputs-2023-reports-un-special-rapporteur-right-development.

² Déclaration sur le droit au développement, art. 1 1).

13. Quatre principes fondamentaux du droit au développement ressortent par ailleurs de la Déclaration et d'autres documents pertinents : l'autodétermination, l'intersectionnalité, l'équité intergénérationnelle et la répartition équitable.

14. Le premier grand principe du droit au développement est l'« autodétermination ». Les peuples ont le droit de déterminer leur développement économique, social et culturel conformément à la Charte internationale des droits de l'homme. Le principe d'autodétermination confère aux peuples le droit d'exercer la « pleine souveraineté sur toutes leurs richesses et leurs ressources naturelles³ ». Ce principe est pertinent parce que certains États ou entreprises tendent à justifier la prise de contrôle des ressources naturelles de communautés vulnérables ou marginalisées, sans leur participation significative, en arguant du bien public général ou pour accomplir un modèle de développement économique descendant.

15. L'« intersectionnalité » est le deuxième grand principe du droit au développement. Les titulaires de droits « ne forment pas un groupe homogène⁴ ». Des personnes et groupes nombreux se heurtent à des formes complexes et superposées de discrimination au sein de la société, ce qui affecte leur capacité à réaliser leur droit au développement. C'est la raison pour laquelle le préambule de la Déclaration sur le droit au développement souligne l'obligation pour les États de promouvoir le respect universel des droits humains « sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation⁵ ».

16. Le troisième principe fondamental du droit au développement est l'« équité intergénérationnelle », car ce droit n'est pas un permis de destruction de l'écosystème planétaire ou de sape de la capacité des générations futures à satisfaire leurs aspirations au développement. La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (1992) et la Déclaration et Programme d'action de Vienne (1993) soulignent toutes deux cette composante du droit au développement : « Le droit au développement doit être réalisé de façon à satisfaire équitablement les besoins relatifs au développement et à l'environnement des générations présentes et futures⁶ ». Le paragraphe 5 b) des Principes de Maastricht sur les droits humains des générations futures est également pertinent ici car il stipule que les générations futures peuvent prétendre à tous les droits humains individuels et collectifs, y compris au droit au développement⁷. Le principe d'équité intergénérationnelle, reconnu aussi dans le préambule à l'Accord de Paris sur les changements climatiques, revêt une importance critique pour garantir que le droit au développement contribue à un développement inclusif, équitable et durable.

17. La « répartition équitable » constitue le quatrième principe du droit au développement. L'article 2 3) de la Déclaration énonce comme but « l'amélioration constante du bien-être de l'ensemble de la population et de tous les individus » et « la répartition équitable des avantages » qui résultent des politiques de développement national⁸. Il ne s'agit pas de faciliter le développement économique de certains, mais du droit de veiller à ce que personne ne soit laissé de côté.

³ Ibid., art. 1 2).

⁴ A/72/162, par. 26. Voir aussi A/HRC/41/43.

⁵ Voir aussi l'article 6 1) de la Déclaration sur le droit au développement.

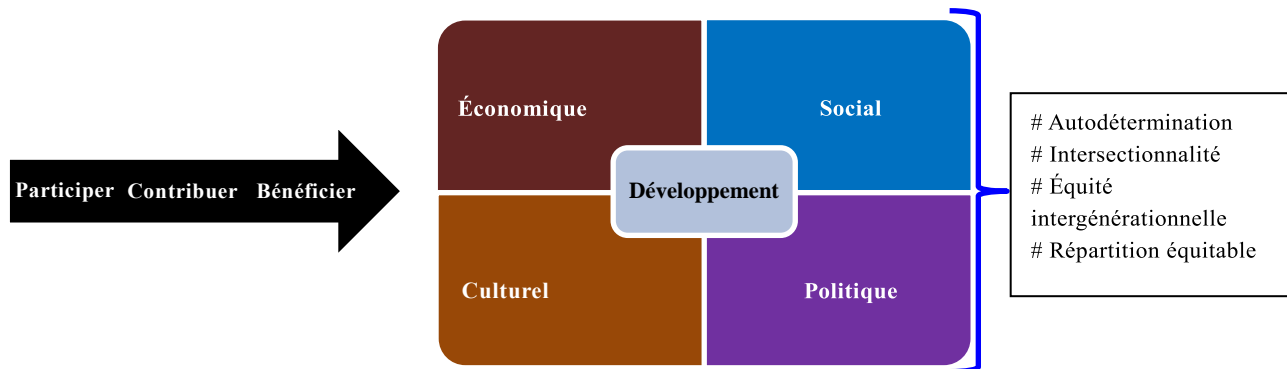
⁶ Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, principe 3. Un libellé similaire est utilisé dans le paragraphe 11 de la Déclaration et Programme d'action de Vienne.

⁷ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.etoconsortium.org/fr/principes-relatifs-aux-droits-humains-des-generations-futures/>.

⁸ Voir aussi Déclaration sur le droit au développement, art. 8, et Programme de développement durable à l'horizon 2030, cibles 2.5 et 15.6.

18. Tous ces éléments, volets et grands principes du droit au développement sont cruciaux, car l'élimination de l'un d'eux créerait un déséquilibre. L'illustration présente la corrélation entre ces trois volets, quatre éléments et quatre principes.

Une vision intégrée du droit au développement



B. La valeur unique du droit au développement

19. Le droit au développement apporte au droit international des droits humains un surcroît de valeur unique et multiforme. Le Rapporteur spécial soulignera cet aspect dans son rapport Vision lors de la cinquante-quatrième session du Conseil des droits de l'homme, « Redynamiser le droit au développement : perspectives pour l'avenir ». Il suffira ici d'illustrer brièvement la valeur ajoutée. Le droit au développement reconnaît le pouvoir d'action des êtres humains, leur « participation active, libre et significative » étant fondamentale pour la réalisation de ce droit⁹. Les êtres humains devraient aussi contribuer à la réalisation du droit au développement.

20. Le droit au développement propose un processus visant non seulement l'amélioration des capacités humaines à accomplir le développement, mais aussi la réalisation de tous les autres droits humains. En se concentrant sur la vision de la réalisation d'un développement intégré (économique, social, culturel et politique), ce droit est l'application pratique du principe selon lequel les droits humains sont « indivisibles, interdépendants et indissociables ».

21. Le droit au développement met aussi en relief l'importance de l'obligation incombant aux États de coopérer pour réaliser ce droit¹⁰. La coopération et la solidarité internationales sont essentielles à la réalisation de tous les droits humains et pour surmonter les nombreuses difficultés auxquelles est actuellement confrontée l'humanité, des changements climatiques aux migrations en passant par les pandémies, la paix et la sécurité, la réglementation des nouvelles technologies, la sécurité alimentaire et le terrorisme¹¹.

C. Détenteurs d'obligations et de responsabilités

22. La Déclaration sur le droit au développement identifie les parties détentrices d'obligations et de responsabilités relatives au droit au développement. Pour

⁹ Déclaration sur le droit au développement, préambule. Voir aussi art. 1 et 2.

¹⁰ Ibid., art. 3 2) et 3) et 6 1).

¹¹ Voir A/75/982. Voir aussi « UN expert calls for declaration on the right to international solidarity », communiqué de presse, 28 juin 2023.

commencer, tous « les êtres humains ont la responsabilité du développement¹² ». Cette responsabilité, qui est à la fois individuelle et collective, concorde avec la vision du détenteur de droits comme acteur de la réalisation du droit au développement.

23. Comme pour les autres droits humains, les États sont tenus à un triple devoir au regard de la réalisation du droit au développement¹³. Étant donné la nature du droit et l'histoire coloniale qui a créé un désavantage fondamental pour les pays du Sud, une attention particulière est portée au devoir des États de « coopérer les uns avec les autres pour assurer le développement et éliminer les obstacles au développement¹⁴ ». Le deuxième texte révisé du projet de convention sur le droit au développement détaille l'obligation faite aux États de respecter, de protéger et de mettre en œuvre le droit au développement, ainsi que leur devoir de coopérer¹⁵. Le projet de convention souligne également le devoir incombant aux « personnes morales de s'abstenir de participer à la violation du droit au développement » ainsi que certaines obligations des organisations internationales¹⁶.

24. La Déclaration sur le droit au développement n'évoque pas les devoirs et responsabilités des autres acteurs. Cependant, au vu de la nature évolutive du droit international des droits humains, d'autres acteurs comme les institutions financières internationales, les banques publiques de développement et les entreprises ont aussi des devoirs et responsabilités indépendants relatifs aux droits humains, y compris le droit au développement. Cette question est examinée plus loin en ce qui concerne les entreprises.

III. Normes clés applicables aux entreprises

25. De nombreuses normes internationales fournissent aux entreprises des orientations relatives à leurs responsabilités en matière de respect des droits humains. Certaines de ces normes sont détaillées plus bas afin de montrer comment elles peuvent servir de solide point de départ de la contribution des entreprises à la réalisation du droit au développement.

A. Pacte mondial des Nations Unies

26. Le Pacte mondial des Nations Unies, lancé en 2000, est la plus importante initiative au monde en faveur du développement durable des entreprises¹⁷. Les dix principes du Pacte mondial portent sur les droits humains, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces principes sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption¹⁸. La réalisation du droit au développement est expressément mentionnée dans le principe 3 de la Déclaration de Rio.

27. Les principes du Pacte mondial dépassent la responsabilité négative des entreprises en matière de droits humains. Le principe 1, par exemple, énonce que les entreprises doivent « soutenir et respecter la protection des droits humains proclamés

¹² Déclaration sur le droit au développement, art. 2 2).

¹³ Ibid., art. 2 à 8.

¹⁴ Ibid., art. 3 3).

¹⁵ A/HRC/WG.2/24/2, art. 10 à 12.

¹⁶ Ibid., arts. 7 et 9.

¹⁷ Voir <https://unglobalcompact.org/what-is-gc>.

¹⁸ Voir <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

internationalement », tandis qu'aux termes du principe 9, il est attendu des entreprises qu'elles « encouragent le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ». En d'autres termes, les entreprises doivent aller au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ».

28. Le Pacte mondial encourage également les entreprises participantes à contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable et à la résolution des défis sociétaux par l'innovation et la collaboration, mais seulement après avoir mené leurs activités de manière responsable¹⁹.

B. Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

29. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme en juin 2011, détaillent les devoirs des États et les responsabilités des entreprises en matière de protection, de respect et de réparation des atteintes aux droits de la personne liés aux entreprises²⁰. L'une des contributions les plus notables aux Principes directeurs a été l'explicitation de la responsabilité indépendante de toutes les entreprises en matière de respect de l'ensemble des droits humains internationalement reconnus. Pour s'acquitter de cette responsabilité, les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de la manière dont elles respectent les droits humains. La consultation des détenteurs de droits et les autres parties prenantes pertinentes potentiellement affectés est un élément clé de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

30. Les Principes directeurs sont pertinents pour l'évaluation de la responsabilité des entreprises en matière de droit au développement et ce pour trois raisons au moins. Premièrement, plusieurs composantes du droit au développement, comme l'amélioration du bien-être des personnes, l'autodétermination, l'absence de discrimination, la participation et la coopération internationale²¹, font déjà partie de la Charte internationale des droits de l'homme, à laquelle renvoie le principe 12 des Principes directeurs. Deuxièmement, le commentaire du principe 12 indique que suivant les circonstances, « il peut être nécessaire pour les entreprises d'envisager d'autres normes ». La Déclaration sur le droit au développement, de même que la Déclaration de Rio et la Déclaration de Vienne sont les autres normes à prendre en considération par les entreprises. Troisièmement, un nombre substantiel d'atteintes aux droits de la personne liés aux entreprises se rapporte à des projets de développement menés sans la participation significative des populations. Cela signifie que les États comme les entreprises devraient accorder une attention plus soutenue à la réalisation du droit au développement de manière intégrée, afin de résoudre les causes profondes des atteintes aux droits de la personne commises par les entreprises.

¹⁹ Voir <https://unglobalcompact.org/sdgs/about>.

²⁰ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), *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*, publication des Nations Unies, 2011.

²¹ HCDH, « Questions fréquentes au sujet d'une approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme » (New York et Genève, 2006), p. 5 à 7.

C. Objectifs de développement durable

31. Le droit au développement est un élément central du Programme de développement durable à l'horizon 2030²². La réalisation des 17 objectifs de développement durable contribuerait grandement à garantir le droit au développement. Les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la réalisation de ces objectifs dans le cadre du Partenariat mondial pour le développement durable²³.

32. Le Programme 2030 demande aux entreprises d'aller au-delà du principe de « ne pas nuire ». Par exemple, elles doivent « participer à la transformation des modes de consommation et de production non durables » et mobiliser « le soutien financier et technique qui permettra aux pays en développement de renforcer leurs capacités scientifiques et techniques et leurs capacités d'innovation en vue d'adopter des modes de consommation et de production plus durables²⁴ ». Elles doivent aussi « user de leur créativité et de leur capacité d'innovation pour relever les défis du développement durable²⁵ ». Les entreprises doivent cultiver des partenariats multipartites permettant de « mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les objectifs de développement durable²⁶ ».

33. Dans le Programme d'action d'Addis-Abeba, qui fait partie intégrante du Programme 2030, les entreprises sont également encouragées à poursuivre « l'investissement d'impact, ayant un impact non financier autre que le simple retour sur investissement²⁷ ».

D. Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant

34. Les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits des enfants, composés de dix principes élaborés conjointement par le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Pacte mondial des Nations Unies et Save the Children et publiés en 2012, fournissent aux entreprises des orientations sur les mesures qu'elles peuvent prendre pour respecter et défendre les droits des enfants sur le lieu de travail, sur les marchés et au sein de la communauté²⁸.

35. Les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits des enfants impliquent une approche intégrée des droits des enfants, car ces droits ne peuvent pas être protégés isolément. Un travail décent et des politiques favorables à la famille, par exemple, sont en corrélation directe avec la protection des droits des enfants²⁹. Le principe 3 déclare donc à bon droit que les entreprises devraient proposer « un travail décent à tout jeune travailleur, parent et tuteur ». Les principes prévoient que les entreprises respectent et défendent les droits des enfants, allant ainsi au-delà de l'approche consistant à « ne pas nuire ». Les entreprises doivent « respecter et

²² Résolution 70/1, intitulée « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », préambule et par. 10 et 35.

²³ Ibid., par. 60 et 61.

²⁴ Ibid., par. 28.

²⁵ Ibid., par. 67.

²⁶ Ibid., Objectif 17.16.

²⁷ Programme d'action d'Addis Abeba, par. 37.

²⁸ Voir www.unicef.org/documents/childrens-rights-and-business-principles. Voir aussi l'observation générale n° 16 (2013) du Comité des droits de l'enfant sur les obligations des États concernant les incidences du secteur des entreprises sur les droits de l'enfant.

²⁹ Jennifer Waidler, Bindu Sunny et Gwyther Rees, *Family-friendly policies in South Asia*, document de travail Innocenti 2021-05 (Centre de recherche Innocenti de l'UNICEF, Florence, 2021).

défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition de terrains » (principe 7) et « contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence » (principe 9).

36. Si les entreprises appliquent les dix principes, elles contribueront de manière substantielle à la réalisation du droit au développement des enfants³⁰. La vigilance des sociétés de transport et des hôtels peut prévenir la traite des enfants, tandis que l'adoption de pratiques commerciales responsables et le renforcement des capacités des fournisseurs pourraient éliminer le travail des enfants. De même, des pratiques responsables en matière de marketing et publicité pourraient améliorer la santé physique et mentale des enfants.

E. Principes pour l'investissement responsable

37. Sensible à la pertinence croissante des problématiques environnementales, sociales et de gouvernance dans les pratiques d'investissement, un groupe international d'investisseurs institutionnels a élaboré les Principes pour l'investissement responsable, constitués de six principes³¹. La réalisation du droit au développement nécessite l'investissement des entreprises. Le Programme d'action d'Addis Abeba reconnaît « que l'investissement en faveur des enfants et des jeunes joue un rôle primordial dans la réalisation d'un développement ouvert à tous, équitable et durable pour les générations présentes et futures³² ». L'investissement dans les services publics, ainsi que « dans des infrastructures résilientes et durables touchant aux transports, à l'énergie, à l'eau et à l'assainissement pour tous » est également essentiel à l'accomplissement des objectifs de développement durable³³.

38. À l'inverse, des pratiques d'investissement irresponsables peuvent s'avérer contreproductives. C'est pourquoi les trois composantes environnementale, sociale et de gouvernance sont étroitement liées pour parvenir à une vision intégrée du droit au développement. Le principe 1 des Principes pour l'investissement responsable engage les investisseurs à « prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissement ». Le principe 3 stipule que les investisseurs devraient « demander aux entités dans lesquelles nous investissons de publier des informations appropriées sur les questions ESG ». L'Initiative pour des marchés boursiers durables est pertinente dans ce contexte. Elle est conçue pour « améliorer la performance ESG ... et encourager un investissement durable, y compris le financement des objectifs de développement durable des Nations Unies³⁴ ». En juin 2023, l'initiative comptait 133 bourses parmi ses adhérents³⁵. Certaines de ces places boursières ou organismes de réglementation ont commencé à demander aux sociétés cotées de publier des données environnementales, sociales et sur la gouvernance. En Inde par exemple, le Securities and Exchange Board of India a rendu obligatoire la présentation de rapports sur la responsabilité et la durabilité des entreprises pour les mille premières sociétés cotées à partir de l'exercice 2022-2023³⁶.

³⁰ Pacte mondial des Nations Unies, « Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant – Bonnes pratiques par principe » (2015). Disponible à l'adresse suivante : <https://unglobalcompact.org/library/1571#>.

³¹ Voir www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment.

³² Programme d'action d'Addis Abeba, par. [7].

³³ Ibid., par. 12 et 14.

³⁴ « About the Sustainable Stock Exchanges Initiative ». Disponible à l'adresse suivante : <https://sseinitiative.org/about/>.

³⁵ « Sustainable Stock Exchange Initiative Partner Exchanges ». Disponible à l'adresse suivante : <https://sseinitiative.org/members/>.

³⁶ Article 34 2) du Règlement de 2015 du Securities and Exchange Board of India (Listing Obligations and Disclosure Requirements).

Le gouvernement de Malaisie formule en ce moment le cadre national en matière d'environnement, de société et de gouvernance pour le secteur manufacturier, dans le but d'encourager des activités de fabrication et d'investissement concourant à un développement durable³⁷.

F. Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises

39. Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, adoptés initialement en 1976 et mis à jour pour la dernière fois en 2023, sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin « d'encourager la contribution positive que les entreprises peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social³⁸ ». Les Principes directeurs de l'OCDE ont une portée plus large en ceci qu'ils traitent de questions telles que l'environnement, la corruption, la science et la technologie, la fiscalité, les droits des consommateurs et la concurrence. Ils contiennent un mécanisme non judiciaire, les points de contact nationaux, pour résoudre les dénonciations de manquement potentiel aux Principes directeurs. Ce mécanisme sera pertinent dans le contexte du droit au développement si des communautés affectées par certains projets se sentent lésées.

40. Étant donné que les Principes directeurs de l'OCDE s'appliquent aux entreprises opérant sur le territoire de leurs 51 États adhérents ou à partir de celui-ci, leur application est mondiale. La mise à jour des Principes directeurs effectuée en 2023 comporte des améliorations significatives, dont certaines ont une pertinence directe dans le contexte du droit au développement. Deux exemples devraient suffire à illustrer cette assertion. Premièrement, les Principes directeurs décrivent désormais la manière dont les entreprises devraient « contribuer à la réalisation des objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation à ses effets ; ainsi que de préservation, restauration et utilisation durable de la diversité biologique ; [et] d'utilisation durable, rationnelle et licite des terres, des ressources et de l'énergie³⁹ ». Tous ces volets seront essentiels dans le contexte du principe d'équité intergénérationnelle énoncé plus haut. Deuxièmement, les Principes directeurs mis à jour enjoignent aux entreprises de communiquer des informations sur la conduite responsable des affaires⁴⁰. La communication doit inclure des informations sur « les projets [de l'entreprise] pour mettre en œuvre le devoir de diligence » ainsi que « les domaines identifiés par l'entreprise comme ayant des impacts significatifs ou présentant des risques importants ; les impacts négatifs ou risques identifiés, priorisés et évalués, ainsi que les critères de hiérarchisation des priorités⁴¹ ». Ces informations seront d'une grande valeur pour faciliter la participation des populations aux décisions des entreprises qui affectent le droit au développement.

³⁷ Communication de la Malaisie, 8 juin 2023.

³⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises* (OECD Publishing, Paris, 2023), préface, par. 1.

³⁹ Ibid., commentaire sur le chapitre VI, par. 66.

⁴⁰ Ibid., chap. III, par. 3.

⁴¹ Ibid.

G. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail

41. Un travail décent fait partie intégrante du droit au développement et des objectifs de développement durable. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est donc pertinente pour les entreprises, car l'adhésion à la Déclaration « contribuera à l'instauration d'un climat plus propice au travail décent, à une croissance économique partagée et au développement durable⁴² ».

42. La Déclaration tripartite de l'OIT a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement « au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous⁴³ ». En plus de stipuler certains principes généraux, elle fournit aux entreprises commerciales, aux gouvernements et aux organisations patronales et de travailleurs des orientations sur des questions liées à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et de vie et aux relations entre partenaires sociaux. Les entreprises multinationales devraient par exemple « respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail », « maintenir les normes de sécurité et de santé les plus élevées » et « s'inspirer dans toutes leurs activités du principe de la non-discrimination⁴⁴ ». Elles devraient également, lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, « tenir compte de la nécessité de recourir à des techniques qui génèrent des emplois » et, lorsque cela est possible, « participer à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil⁴⁵ ». Les entreprises multinationales pourraient « compléter les systèmes publics de sécurité sociale⁴⁶ ».

43. L'un des apports uniques de la Déclaration tripartite de l'OIT est la création d'un mécanisme institutionnalisé de dialogue social sur des questions intéressant à la fois les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs. La Déclaration affirme également l'importance du droit d'organisation et de négociation collective et souligne que les entreprises multinationales devraient mener des consultations significatives des organisations de travailleurs dans le cadre de leurs diligences raisonnables relatives aux droits de l'homme.

IV. Rôle des entreprises dans la réalisation du droit au développement

44. Les entreprises ont un rôle indispensable à jouer dans la réalisation du droit au développement⁴⁷. Elles construisent des logements, édifient des infrastructures, consentent des prêts et fournissent des services bancaires, créent des occasions d'emploi, renforcent les compétences professionnelles, développent des médicaments et des vaccins nouveaux, fournissent des services Internet, proposent divers modes de transport et ouvrent l'accès à des services publics essentiels. Dans le même temps, les activités des entreprises peuvent aussi saper le droit au développement, par exemple lorsqu'elles se déroberont à l'obligation fiscale, promeuvent la vente de produits malsains, exploitent les travailleurs migrants, sont à l'origine de pollutions de

⁴² Déclaration tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT), annexe, introduction.

⁴³ Ibid., par. 2.

⁴⁴ Ibid., par. 27, 30 et 44.

⁴⁵ Ibid., par. 19.

⁴⁶ Ibid., par. 22.

⁴⁷ Résolution 70/1, par. 67 ; Programme d'action d'Addis Abeba, par. 35 et communication de l'Organisation internationale des employeurs, p. 2 à 5.

l'environnement ou du déplacement de populations autochtones pour des projets de développement.

45. Il est donc capital de tirer parti de la contribution positive des entreprises et de minimiser les incidences négatives des activités des entreprises sur le droit au développement. Dans cette partie, le Rapporteur spécial présente des exemples illustrant ce que peuvent faire les entreprises pour réaliser les quatre volets du droit au développement, notamment par l'intégration des quatre principes fondamentaux.

46. Les entreprises devraient considérer les quatre volets du droit au développement non pas comme des compartiments distincts mais comme se complétant et se renforçant mutuellement. Par exemple, le rôle des entreprises dans la réalisation d'une transition juste vers une économie sobre en carbone sera essentiel pour les quatre volets du droit au développement⁴⁸. De même, si les entreprises, travaillant en collaboration avec les États, les syndicats et d'autres acteurs pertinents, peuvent garantir une migration des travailleurs exempte d'exploitation et créer des conditions de travail décentes pour eux, cela contribuerait à la réalisation du développement économique, social, culturel et politique, y compris de ces travailleurs⁴⁹. Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières de 2018, qui considère les droits humains comme l'un des principes transversaux, fournit un modèle pour atteindre cet objectif⁵⁰.

A. Développement économique

47. Il ressort d'un rapport d'Oxfam International publié en 2023 que l'extrême richesse et l'extrême pauvreté ont augmenté fortement et parallèlement pour la première fois en 25 ans et que les 1 % les plus riches ont obtenu les deux tiers environ du total de la nouvelle richesse créée depuis 2020, soit 42 000 milliards de dollars⁵¹. Les inégalités ne se limitent pas à la répartition du patrimoine. L'inégalité de genre se maintient à un niveau inquiétant⁵², tandis que 2,7 milliards de personnes, soit environ un tiers de la population mondiale, ne sont toujours pas connectées à Internet⁵³ ». Ces inégalités généralisées constituent un obstacle majeur à la réalisation du droit au développement⁵⁴.

48. L'inégalité économique actuelle n'est pas accidentelle. Certaines politiques et pratiques des entreprises concourent au problème. Par exemple, alors que la rémunération globale des directeurs généraux a augmenté de 1 460 pour cent entre 1978 et 2021, celle du travailleur-type n'a progressé que de 18,1 % au cours de la

⁴⁸ Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, « Just energy transition principles for human rights in business and investment ». Disponible à l'adresse suivante : www.business-humanrights.org/en/big-issues/natural-resources/just-energy-transition-principles-for-human-rights-in-business-and-investment-2/.

⁴⁹ Voir communication de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 28 juin 2023.

⁵⁰ Voir https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf.

⁵¹ Oxfam International, *La loi du plus riche : Pourquoi et comment taxer les plus riches pour lutter contre les inégalités* (Oxford, 2023).

⁵² Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : Gros plan sur l'égalité des sexes 2022* (2022).

⁵³ Union internationale des télécommunications, « Facts and Figures 2022 : latest on global connectivity amid economic downturn ». Disponible à l'adresse suivante : www.itu.int/hub/2022/11/facts-and-figures-2022-global-connectivity-statistics/.

⁵⁴ A/HRC/39/51, par. 5 à 30. Voir aussi E/CN.4/2002/WG.18/2, par. 26 à 29.

même période⁵⁵. Les entreprises peuvent faire partie de la solution en prenant plusieurs mesures de réduction des inégalités économiques existantes. Si les entreprises versaient des salaires décents aux travailleurs (y compris ceux qui font partie de leur chaîne d’approvisionnement)⁵⁶, les inégalités économiques et autres s’en trouveraient directement réduites. Le principe 6 du Socle européen des droits sociaux dispose : « Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent⁵⁷ ». Le Code de conduite de l’Initiative de conformité sociale en entreprise d’Amfori encourage ses adhérents et leurs partenaires d’affaires à évoluer progressivement vers le versement d’un salaire de subsistance suffisant pour assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent⁵⁸. Des entreprises comme H&M et Unilever ont quant à elles commencé à prendre des mesures pour honorer leur engagement de verser aux travailleurs un salaire décent⁵⁹. D’autres entreprises devraient leur emboîter le pas.

49. Les entreprises devraient aussi adopter des pratiques d’achat responsables, plutôt que de reporter sur leurs partenaires de la chaîne d’approvisionnement le fardeau de la conformité avec les lois obligatoires sur les droits humains. En outre, les entreprises devraient respecter les droits des travailleurs à la liberté d’association et à la négociation collective, car la réalisation effective de ces droits permettra aux travailleurs de résoudre les déséquilibres de pouvoir et, partant, d’obtenir un travail décent.

50. Si les États puissent prendre diverses mesures pour augmenter les ressources nécessaires à la réalisation du droit au développement⁶⁰, le paiement d’impôts légitimes par les entreprises contribuera à la création de telles ressources. Il a par exemple été souligné que le gouvernement des Philippines perd au moins 500 milliards de pesos (9 milliards de dollars environ) chaque année en raison de l’évasion fiscale⁶¹, ce qui sape sa capacité à investir dans la réalisation du droit au développement. Il s’agit toutefois d’un problème plus systémique auquel de nombreux États sont confrontés. Le « taux estimé d’évasion fiscale au titre de l’impôt sur le revenu des personnes physiques et des sociétés en Amérique latine s’est maintenu en moyenne à 44 % et 58 % respectivement ces deux dernières décennies⁶² ». Dans ce contexte, l’accord OCDE/Groupe des 20 (G20) sur un impôt minimum mondial de 15 % constitue un pas dans la bonne direction pour minimiser l’évasion fiscale des entreprises⁶³. Le monde a toutefois besoin, en définitive, d’un

⁵⁵ Josh Bivens et Jori Kandra, « CEO pay has skyrocketed 1,460 % since 1978 », 4 octobre 2022. Disponible à l’adresse suivante : www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/.

⁵⁶ Le 2022 Corporate Human Rights Benchmark (indicateur des droits de l’homme dans l’entreprise) montre que 13 % seulement des entreprises payaient des salaires décents ou s’étaient fixé pour objectif de le faire dans leurs « propres » entités, tandis que 6 % supplémentaires tenaient leurs fournisseurs aux mêmes exigences ou objectifs. Communication de la World Benchmarking Alliance, 23 juin 2023.

⁵⁷ « The European Pillar of Social Rights in 20 principles ». Disponible à l’adresse suivante : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>. Voir aussi communication de l’Union européenne.

⁵⁸ Amfori Business Social Compliance Initiative Code of Conduct, 2021, p. 4. Disponible à l’adresse suivante : www.amfori.org/resource/amfori-bsci-code-conduct-english-december-2021.

⁵⁹ Voir <https://hmgroup.com/sustainability/fair-and-equal/wages/key-impacts-and-learnings/> et www.unilever.com/planet-and-society/raise-living-standards/a-living-wage/.

⁶⁰ A/HRC/42/38, par. 64 à 67 et 80 à 82.

⁶¹ Communication du Center for Environmental Concerns – Philippines Inc.

⁶² OCDE, *Tax Transparency in Latin America 2022 : Punta del Este Declaration Progress Report* (2022), p. 15.

⁶³ Voir www.oecd.org/tax/beps/statement-on-a-two-pillar-solution-to-address-the-tax-challenges-arising-from-the-digitalisation-of-the-economy-october-2021.htm.

régime fiscal international plus inclusif et centré sur les droits humains, qui ne crée pas de désavantage pour les pays à revenu faible et intermédiaire⁶⁴.

51. L'inégalité économique contribue souvent à la fracture numérique qui, à son tour, exacerbe les inégalités existantes et sape la progression vers la réalisation du droit au développement⁶⁵. Les entreprises devraient prendre des mesures individuelles et collectives non seulement pour combler le fossé numérique, mais aussi pour garantir à toutes et à tous, sans discrimination, un accès à des technologies sûres et abordables⁶⁶. Les mesures prises par Kacific Broadband Satellite Group, qui offre une connectivité par satellite à des zones rurales des Philippines afin de combler le fossé numérique, illustre ce que peuvent faire les entreprises⁶⁷. En plus d'adopter une tarification différenciée, elles devraient aussi répondre à l'appel à une « mise en commun volontaire des brevets » afin d'améliorer l'accès à la technologie⁶⁸.

B. Développement social

52. Malgré de nombreuses mesures législatives et politiques, les inégalités de genre restent un obstacle majeur au développement social des filles et des femmes⁶⁹. Les dernières données disponibles montrent que « le monde n'est pas sur la bonne voie pour atteindre l'égalité des sexes d'ici 2030 » et que « combler les lacunes dans les protections juridiques et supprimer les lois discriminatoires pourrait prendre jusqu'à 286 ans sur la base du taux de changement actuel⁷⁰ ». Par exemple, « les femmes représentent une minorité des étudiants dans l'enseignement STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), à seulement 35 pour cent, et dans les études de technologies de l'information et de la communication, à seulement 3 pour cent⁷¹ ». Elles « ne représentent que 19,9 pour cent des professionnels des sciences et de l'ingénierie⁷² ». Les femmes et les filles sont également confrontées à des niveaux de discrimination disproportionnés, à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre dans les sphères publique autant que privée. Cet état de fait entrave la progression des femmes vers le développement.

53. Les enfants, notre avenir, sont eux aussi confrontés à des obstacles substantiels à la réalisation de leur droit au développement. Des millions d'enfants sont piégés dans des situations de travail des enfants, de mariage forcé, d'esclavage moderne et

⁶⁴ Nations et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Human rights experts support call for UN tax treaty », communiqué de presse, 29 novembre 2022. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/11/human-rights-experts-support-call-un-tax-treaty>.

⁶⁵ Communication du South Centre, p. 4 et 5.

⁶⁶ Par exemple, des préoccupations ont été soulevées concernant le refus de PayPal d'autoriser des Palestiniens des Territoires occupés de la Bande de Gaza et de Cisjordanie à accéder à sa plateforme de paiement numérique. Voir la communication de l'Arab Centre for the Advancement of Social Media.

⁶⁷ « Kacific bridges the digital divide: Expanding satellite connectivity to rural areas in the Philippines », 20 avril 2023. Disponible à l'adresse suivante : www.cnnphilippines.com/business/2023/4/20/kacific-bridges-digital-divide-in-ph.html.

⁶⁸ Programme d'action d'Addis Abeba, par. 116.

⁶⁹ Voir A/HRC/53/39.

⁷⁰ ONU-Femmes, *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : Gros plan sur l'égalité des sexes 2022*, p. 10.

⁷¹ Ibid., p. 5.

⁷² Ibid.

de traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle⁷³. Ils sont également affectés de manière disproportionnée par les conflits armés⁷⁴. Les voix des enfants sont rarement intégrées de manière appropriée dans les processus de prise de décisions sur les questions qui affectent directement leur bien-être, comme les nouvelles technologies et les changements climatiques.

54. Dans ce contexte, les entreprises doivent prendre des mesures dynamiques en faveur d'avancées importantes de l'égalité entre les sexes⁷⁵ et des droits des enfants de façon à promouvoir leur développement social. Elles devraient contribuer à l'égalité des sexes en assurant « aux femmes un emploi à temps complet et productif et un travail décent, en respectant le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale, [en accordant] aux femmes l'égalité des chances, et [en les protégeant] contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail ⁷⁶ ». Plusieurs entreprises dont Mastercard, Microsoft, Pfizer, Starbucks et Target ont enregistré des progrès dans le resserrement de l'écart de rémunération entre les races et entre les femmes et les hommes⁷⁷, tandis qu'EcoEnterprises Fund a œuvré en faveur d'investissements tenant compte des considérations de genre⁷⁸. Bien qu'à fin juin 2023, 31 États seulement avaient ratifié la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'Organisation internationale du Travail (OIT)⁷⁹, les entreprises devraient agir dans le respect de l'esprit de la Convention, où qu'elles exercent leurs activités. Les entreprises devraient aussi promouvoir l'entrepreneuriat féminin conformément aux Principes d'autonomisation des femmes⁸⁰.

55. Sachant que les « activités des entreprises et les relations commerciales peuvent avoir sur les enfants des effets défavorables multiples⁸¹ », ce qu'elles font et ne font pas a une incidence directe sur le développement social des enfants. Les entreprises doivent éliminer le travail des enfants dans toute leur chaîne d'approvisionnement, mettre fin à l'exploitation sexuelle des enfants, cesser progressivement de vendre des produits dommageables pour la santé et protéger les enfants des agressions en ligne. Elles devraient aussi reconnaître la capacité d'action des enfants et les impliquer dans les décisions qui les affectent, par ex. l'introduction de nouvelles technologies et l'adaptation aux changements climatiques et les mesures d'atténuation de ceux-ci.

56. L'absence de réparation et de responsabilité effectives en cas d'atteinte aux droits humains liés à l'activité des entreprises, pour beaucoup en rapport avec des projets de développement, constitue un autre obstacle à la réalisation du développement social. Les Principes directeurs des Nations Unies demandent aux entreprises (y compris les institutions de financement du développement) de mettre

⁷³ OIT, Walk Free et OIM, *Estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé* (Genève, 2022). Voir aussi Walk Free, *Global Slavery Index 2023*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.walkfree.org/global-slavery-index/>.

⁷⁴ Fin 2021, « plus de 450 millions d'enfants, soit un sur six, vivaient dans une zone de conflit. C'est le nombre le plus élevé en vingt ans ». Ilze Brands Kehris, « Children affected by armed conflict and violence », 15 juillet 2022. Disponible à l'adresse suivante : www.ohchr.org/en/speeches/2022/07/children-affected-armed-conflict-and-violence.

⁷⁵ A/HRC/39/51, par. 67.

⁷⁶ Programme d'action d'Addis Abeba, par. 41.

⁷⁷ Arjuna Capital Proxy Impact, « Racial and Gender Pay Scorecard 2023 ». Disponible à l'adresse suivante : www.proxyimpact.com/_files/ugd/b07274_d88f00b8786f4bd8bcf27a0c4bb66e35.pdf.

⁷⁸ Voir www.unpri.org/diversity-equity-and-inclusion/ecoenterprises-fund-cultivating-gender-inclusive-investments/11006.article.

⁷⁹ Voir www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.

⁸⁰ Programme d'action d'Addis Abeba, par. 41.

⁸¹ Andrew Mawson, Humberto Cantú Rivera et Subajini Jayasekaran, *Charting the Course: Embedding Children's Rights in Responsible Business Conduct* (UNICEF, Pacte mondial des Nations Unies et Save the Children, Genève, 2022), p. 9.

en place des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel, dans le cadre de leur responsabilité en matière de respect des droits humains⁸². Ces mécanismes échouent souvent à fournir des issues réparatrices efficaces⁸³, faute de participation active, libre et significative des détenteurs de droits affectés. La conception de mécanismes de réclamation en collaboration avec les détenteurs de droits affectés ou la promotion de mécanismes de réclamation de proximité au niveau opérationnel⁸⁴ pourrait permettre aux entreprises et aux institutions de financement du développement de garantir cette participation et, ainsi, de contribuer au développement social.

C. Développement culturel

57. Les entreprises peuvent aussi contribuer au développement culturel. Nous pouvons prendre pour exemple les droits des peuples autochtones. L'article 23 de la Déclaration des Nations Unies stipule que les peuples autochtones « ont le droit de définir et d'élaborer des priorités et des stratégies en vue d'exercer leur droit au développement ». Aux termes de l'article 32, ils ont aussi « le droit de définir et d'établir des priorités et des stratégies pour la mise en valeur et l'utilisation de leurs terres ou territoires et autres ressources ».

58. Les peuples autochtones, partout dans le monde, ont vécu en harmonie avec la nature pendant des siècles. Le modèle actuel de développement a toutefois souvent pour effet de les déposséder de leurs terres, territoires et ressources traditionnels ou de leur imposer un déplacement forcé, ce qui a une incidence directe sur leur développement culturel. Alors que la contribution des peuples autochtones à la crise climatique actuelle est minime, ils sont hautement vulnérables aux projets miniers ou hydroélectriques destinés à accompagner la transition vers une économie sobre en carbone.

59. Il est préoccupant que de nombreuses entreprises continuent à ignorer les risques induits par les changements climatiques ou qu'elles trompent leurs parties prenantes sur la gravité de ces risques. Par exemple, la Carbon Tracker Initiative a rapporté que « plus de 70 % des sociétés cotées comptant parmi les plus grands pollueurs par le carbone au monde, ainsi que la plupart de leurs auditeurs externes, ne rendent pas pleinement compte des risques liés au climat dans leurs états financiers⁸⁵ ». Il est largement accepté que l'incidence des changements climatiques sera ressentie de manière disproportionnée par les pays à revenu faible et les personnes ou groupes marginalisés tels que les femmes, les filles, les personnes handicapées et les peuples autochtones⁸⁶. Si certaines activités extractives peuvent être nécessaires pour soutenir les besoins de développement actuels et la transition vers les énergies renouvelables, l'exploitation minière peut aussi avoir des incidences défavorables importantes sur tous les droits humains, y compris le droit au

⁸² Voir [A/HRC/44/32](#) ; et HCDH, *Remedy in Development Finance: Guidance and Practice* (publication des Nations Unies, 2022).

⁸³ Voir Mark Wielga et James Harrison, « Assessing the effectiveness of non-State-based grievance mechanisms in providing access to remedy for rightsholders: a case study of the Roundtable on Sustainable Palm Oil », *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 1 (février 2021), p. 67.

⁸⁴ Earth Rights International and Just Ground, « Community-driven operational grievance mechanism, discussion paper », novembre 2022.

⁸⁵ Carbon Tracker Initiative, « Flying blind: the glaring absence of climate risks in financial reporting », 16 septembre 2021. Disponible à l'adresse suivante : www.unpri.org/accounting-for-climate-change/flying-blind-the-glaring-absence-of-climate-risks-in-financial-reporting/8555.article.

⁸⁶ Oxfam, *Pour une transition énergétique juste : Les enjeux pour les communautés des pays à revenu faible et intermédiaire* (Oxford, 2022).

développement, les droits environnementaux et les droits des défenseuses et défenseurs des droits humains⁸⁷.

60. Dans ce contexte, les entreprises peuvent jouer un rôle essentiel en veillant à ce que les projets miniers ou autres projets de développement dans lesquels elles sont impliquées promeuvent plutôt que de le saper le développement culturel non seulement de la génération actuelle, mais aussi des générations à venir. Les entreprises doivent s'assurer que l'exploitation minière est certes responsable et durable, mais aussi n'est menée qu'après avoir obtenu un permis social des communautés affectées à l'issue d'un processus participatif actif, libre et significatif. Si les droits des peuples autochtones sont affectés par un projet minier ou un autre projet de développement, les entreprises doivent alors obtenir un consentement libre, préalable et informé, conforme à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et à la Convention de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux (n° 169) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Comme indiqué dans les Principes de Maastricht sur les droits humains des générations futures, les entreprises « devraient s'inspirer des connaissances, des cultures et des pratiques traditionnelles des peuples autochtones qui contribuent au développement durable et équitable et à la bonne gestion de l'environnement⁸⁸ ».

61. Les banques publiques de développement peuvent également soutenir les entreprises dans leur contribution au développement culturel, en appuyant des projets qui favorisent un développement inclusif, équitable et durable et en accordant la priorité au financement pour le climat nécessaire pour garantir une transition juste vers une économie verte⁸⁹.

D. Développement politique

62. Les entreprises peuvent contribuer au développement politique de plusieurs manières. Elles peuvent par exemple soutenir la participation active, libre et significative des populations (en particulier les jeunes et les groupes vulnérables) à tous les processus de prise de décisions qui les affectent. Des préoccupations se font jour quant au manque de consultations significatives par les entreprises. Par exemple, le Corporate Human Rights Benchmark 2022 montre que « 71 % des entreprises ont obtenu une note de zéro sur leur approche de l'implication régulière des parties prenantes affectées⁹⁰ ». Il n'est donc pas surprenant que la plupart des entreprises ne veillent pas à la participation significative des populations⁹¹.

63. La participation n'est pas identique à la consultation que de nombreuses entreprises mènent peut-être déjà dans le cadre de leur diligence raisonnable relative aux droits de l'homme : la première exige la reconnaissance de la capacité d'action des populations et le partage du pouvoir avec elles pour prendre des décisions. Ce n'est qu'en obtenant cette participation des populations que les entreprises s'assurent que « les décisions reflètent les besoins des peuples et permettent à chacun de contribuer au changement transformateur⁹². À cet égard, les entreprises peuvent s'inspirer de l'Accord régional sur l'accès à l'information, la participation publique

⁸⁷ Voir communication de l'Asian Forum for Human Rights and Development.

⁸⁸ Principes de Maastricht sur les droits humains des générations futures (voir note de bas de page 7), par. 11 a).

⁸⁹ Communication conjointe de 71 organisations de la société civile, 22 mai 2023.

⁹⁰ Voir www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrh/findings/companies-need-to-translate-their-commitments-to-stakeholder-engagement-into-meaningful-action/.

⁹¹ Communication d'Earth Rights International, 23 juin 2023.

⁹² Nations Unies, « Our Common Agenda policy brief 4: valuing what counts – framework to progress beyond gross domestic product », p. 9.

et l'accès à la justice à propos des questions environnementales en Amérique latine et dans les Caraïbes (Accord d'Escazú).

64. Les entreprises peuvent aussi encourager le développement du leadership en offrant aux femmes et aux individus appartenant à des groupes marginalisés des possibilités d'acquérir des connaissances, des compétences et des occasions d'emploi et de crédit. Par exemple, Bank of America soutient l'initiative WomenEntrepreneurs4Good du Women's Forum for the Economy and Society en faveur des femmes entrepreneurs⁹³. En 2022, l'Organisation internationale des employeurs et Microsoft ont lancé un programme de renforcement des compétences numériques, non techniques et entrepreneuriales intitulé Tech@Work, auquel ont participé 20 000 personnes de République démocratique du Congo, du Lesotho, du Sénégal et d'Ouganda⁹⁴. Le microcrédit lancé par Grameen Bank, au Bangladesh, a eu un effet transformateur par l'autonomisation des femmes et leur implication dans des activités économiques⁹⁵.

65. Les entreprises peuvent contribuer au développement politique en facilitant l'accès à des technologies sûres et abordables pour toutes et tous, sans discrimination⁹⁶. Cela implique de suivre une approche de bonnes pratiques en matière de sécurité au stade de la conception, de développer des systèmes de données centrés sur les droits humains⁹⁷ et de prendre des mesures d'action positive pour fournir un accès à des technologies essentielles à des personnes ou des groupes défavorisés. Les entreprises numériques devraient aussi s'éloigner de leurs « modèles centrés sur l'extractivisme de données⁹⁸ » et combattre les préjugés sexistes et raciaux dans l'utilisation des outils d'intelligence artificielle⁹⁹.

66. Il existe également une corrélation étroite entre le développement et la paix et la sécurité : le manque de développement inclusif déclenche souvent des conflits ; lorsque la paix est perturbée, il est difficile de réaliser le droit au développement. Alors que différentes régions du monde connaissent actuellement des conflits, les entreprises devraient jouer un rôle actif dans la consolidation de la paix et la justice transitionnelle¹⁰⁰. En plus du renforcement de la diligence raisonnable relative aux droits de l'homme¹⁰¹ et du respect des principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme, elles devraient s'efforcer de s'attaquer aux causes profondes des conflits comme la pauvreté, les inégalités, la discrimination à l'endroit des groupes marginalisés et la xénophobie. Les entreprises devraient aussi procéder à une évaluation des incidences en matière de droits humains avant de fournir des armes et des munitions, veiller à ce que leur présence opérationnelle ne revienne pas à assister des acteurs de conflits et offrir une aide humanitaire chaque fois que possible.

⁹³ Voir www.womenentrepreneurs4good.com/. Voir aussi le BNP Paribas Wealth Management Executive Program for Women Entrepreneurs, dans le cadre duquel un groupe de femmes entrepreneurs assiste chaque année à un programme d'une semaine à la Stanford Graduate School of Business. Voir <https://wealthmanagement.bnpparibas/fr/what-we-do/network/women-entrepreneur-program.html>.

⁹⁴ Communication de l'Organisation internationale des employeurs, p. 5.

⁹⁵ Voir <https://grameenbank.org/about/introduction>.

⁹⁶ Voir projet B-Tech. Voir <https://www.ohchr.org/fr/business/b-tech-project>.

⁹⁷ Communication de Peter G Kirchsclaeger, 30 mai 2023.

⁹⁸ Communication de IT for Change.

⁹⁹ Surya Deva, « Combattre les préjugés sexistes dans le domaine de l'intelligence artificielle et de l'automatisation ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.openglobalrights.org/addressing-gender-bias-in-artificial-intelligence-and-automation/?lang=French>.

¹⁰⁰ Voir A/HRC/50/40/Add.4.

¹⁰¹ Voir A/75/212 ; et Programme des Nations Unies pour le développement, *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts : A Guide* (New York, 2022).

67. Enfin, comme les États écoutent les chefs d'entreprise, ceux-ci devraient utiliser leur influence non seulement pour demander l'allègement de leur charge fiscale ou la création d'un environnement favorable aux affaires, mais aussi encourager les États à préserver l'espace civique. Cela contribuerait considérablement à assurer le développement politique. Comme l'a rappelé le Haut-Commissaire : « L'espace civique est une question de droits humains, de paix et de développement¹⁰² ». L'espace civique est une condition préalable à la facilitation de la participation de la population à tous les processus de prise de décision en lien avec le droit au développement. Sans espace civique suffisant, les entreprises ne pourront pas non plus faire montre de diligence raisonnable relative aux droits de l'homme¹⁰³.

V. Il est temps que les entreprises opèrent un changement radical

68. La recherche d'une compréhension intégrée du droit au développement exposée dans le présent rapport présente des moyens de résoudre certains des défis auxquels le monde est confronté. Cela nécessitera un changement radical du rôle et de la place actuels de l'entreprise dans la société. Le Rapporteur spécial appelle les chefs d'entreprises à se concentrer en priorité sur l'application des trois mesures suivantes : réorienter l'objectif de l'entreprise dans la société, modifier les modèles économiques irresponsables et aller au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ».

69. Non seulement le changement radical préconisé entraînera l'accomplissement du droit au développement, mais il permettra aussi aux entreprises de contribuer à l'édification d'une économie centrée sur les droits humains, une économie cherchant à « remédier aux causes profondes et aux obstacles structurels à l'égalité, à la justice et à la durabilité¹⁰⁴ ». Il sera également conforme aux ambitions énoncées par le Secrétaire général dans Notre Programme commun¹⁰⁵.

A. Réorienter l'objectif de l'entreprise

70. Le temps des petits ajustements est révolu. Il est nécessaire d'opérer un changement radical du rôle des entreprises au sein de la société et de leur relation avec les non-actionnaires pour résoudre les problèmes systémiques que pose l'ordre économique actuel. Par exemple, de la même manière que le produit intérieur brut (PIB) ne reflète pas la destruction humaine et environnementale induite par les activités économiques¹⁰⁶, la mesure des bénéfices des entreprises ne permet pas non plus de discerner les externalités et l'investissement en travail des travailleurs. Les conseils d'administration des entreprises, qui prennent souvent des décisions affectant les populations et la planète, ne comprennent pas non plus de représentants de tous les principaux groupes d'intérêt de la société.

71. Quelques initiatives et appels à une mutation de l'objectif de l'entreprise dans la société ont déjà été lancés. Par exemple, en août 2019, Business Roundtable, une

¹⁰² « Le Haut-Commissaire aux droits de l'homme appelle à la protection et à l'élargissement de l'espace civique », communiqué de presse, 26 mai 2023. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/press-releases/2023/05/un-rights-chief-issues-call-protect-and-expand-civic-space>.

¹⁰³ Pour plus d'informations, voir [A/HRC/47/39/Add.2](#).

¹⁰⁴ HCDH, « Comment développer une économie centrée sur les droits humains », 6 avril 2023. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ohchr.org/fr/stories/2023/04/building-economies-place-peoples-human-rights-center>.

¹⁰⁵ [A/75/982](#).

¹⁰⁶ Nations Unies, « Notre Programme commun, note d'orientation n° 4 ».

association de plus de 200 directeurs généraux de sociétés de premier plan aux États-Unis d'Amérique, déclarait que l'objectif d'une entreprise doit être de s'engager à générer de la valeur pour toutes les parties prenantes¹⁰⁷. Bien qu'il y ait lieu d'avoir des doutes sur la mesure dans laquelle une telle déclaration a changé la conduite des entreprises qui prennent ces engagements, il est important que cette mutation normative de l'objectif de l'entreprise soit manifestée publiquement.

72. Le modèle de primauté de l'actionnaire, associé à la pression à présenter des bénéfices en hausse dans chaque rapport trimestriel, pousse de nombreuses entreprises à prendre des décisions préjudiciables pour les populations ou la planète. Pendant la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19), les bénéfices des entreprises ont monté en flèche tandis que les travailleurs souffraient. Un rapport sur les actions de 22 entreprises américaines a révélé que celles-ci ont généré pour leurs actionnaires 1 500 milliards de dollars de gains de richesse pendant la pandémie, tandis que les 7 millions de travailleurs de ces entreprises n'ont gagné qu'environ 27 milliards de dollars de salaire supplémentaire, soit 2 % seulement des gains de richesse des actionnaires¹⁰⁸. Cette tendance semble se maintenir, car l'augmentation « des bénéfices des entreprises représente près de la moitié de la hausse de l'inflation en Europe au cours des deux dernières années¹⁰⁹ ».

73. La réorientation de l'objectif de l'entreprise contribuerait aussi à résoudre deux problèmes posés par le modèle actuel de rémunération des dirigeants d'entreprises. Premièrement, il existe une disparité indéfendable entre les salaires des dirigeants et celui d'un travailleur moyen au sein de l'entreprise. D'après une étude menée par l'Institute of Policy Studies portant sur 300 entreprises de premier plan aux États-Unis, le rapport moyen entre la paie d'un directeur général et celle d'un travailleur percevant une rémunération médiane était de 670 pour 1 en 2021¹¹⁰. Deuxièmement, la pratique consistant à lier la rémunération des dirigeants d'entreprise aux bénéfices est problématique, car elle les dissuade de se concentrer sur la création de valeur sur le long terme ou sur la protection de l'environnement. La rémunération des cadres d'entreprises devrait non seulement présenter une parité raisonnable avec le salaire des travailleurs, mais aussi être directement liée à leur performance en matière de protection des populations et de la planète.

B. Modifier les modèles économiques irresponsables

74. Une économie centrée sur les droits humains exige, entre autres, des modèles économiques qui placent « les individus et la planète au cœur ... dans le but d'améliorer considérablement l'exercice des droits de l'homme pour tous¹¹¹ ». Les Principes de Kampala pour un engagement efficace du secteur privé dans le cadre de la coopération pour le développement soulignent eux aussi la nécessité d'avoir des « modèles économiques permettant l'application de solutions rentables pour répondre

¹⁰⁷ Voir https://system.businessroundtable.org/app/uploads/sites/5/2023/02/WSJ_BRT_POC_Ad.pdf.

¹⁰⁸ Molly Kinder, Katie Bach et Laura Stateler, *Profits and the Pandemic: As Shareholder Wealth Soared, Workers were Left Behind* (Brookings, 2022), p. 3. Voir aussi Oxfam America, *Pandemic profiteers exposed*, point de presse (Oxfam America, 2020).

¹⁰⁹ Niels-Jakob Hansen, Frederik Toscani et Jing Zhou, « Europe's inflation outlook depends on how corporate profits absorb wage gains », IMF Blog (26 juin 2023). Disponible à l'adresse suivante : www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/06/26/europes-inflation-outlook-depends-on-how-corporate-profits-absorb-wage-gains.

¹¹⁰ Institute for Policy Studies, « Executive Excess 2022 ». Disponible à l'adresse suivante : <https://ips-dc.org/report-executive-excess-2022/>.

¹¹¹ HCDH, « Comment développer une économie centrée sur les droits humains ».

aux défis du développement durable¹¹² ». De nombreux modèles économiques actuels ne remplissent toutefois pas ces critères, car ils accordent la priorité au profit au détriment des individus ou de la planète. Par exemple, de nombreuses entreprises réifient les travailleurs (migrants) afin de maximiser leurs profits, encouragent l'utilisation de produits dommageables pour la santé comme le tabac, promeuvent une consommation non durable dans le mépris total de l'environnement, ou font du lobbying contre les politiques nationales d'élimination progressive des carburants fossiles.

75. Il est temps d'appeler à abandonner ces modèles économiques irresponsables et de s'en éloigner, car l'activité économique principale ou l'existence même de certaines entreprises « peut être intrinsèquement préjudiciable aux droits humains¹¹³ ». Ces modèles économiques sont au-delà de toute possibilité de sauvetage, même par l'exercice d'une diligence raisonnable relative aux droits humains¹¹⁴. Nous devons donc élaborer et populariser des modèles économiques plus inclusifs, équitables et durables. Cela permettrait de résoudre certaines des causes profondes des défis auxquels l'humanité est actuellement confrontée : pauvreté, inégalité, pollution, perte de biodiversité et changements climatiques¹¹⁵.

76. La transition vers une économie verte imposerait aux entreprises de s'interdire d'externaliser les risques pour les individus ou la planète. Elles peuvent y parvenir en mesurant les coûts associés à la production de bénéfices, en incorporant le principe de circularité à toutes les étapes de fabrication et en adoptant des objectifs ambitieux pour réaliser la décarbonation de leurs propres opérations ainsi que de celles de leurs fournisseurs¹¹⁶. Certaines entreprises commencent déjà à s'engager dans cette direction. Natura par exemple fait sien le principe d'« utilisation durable de la biodiversité » et promeut une consommation responsable, en créant notamment en 2007 « le tableau environnemental, qui présente des informations relatives à l'impact environnemental de chaque produit¹¹⁷ ».

C. Aller au-delà du principe consistant à « ne pas nuire »

77. Les entreprises sont tenues de respecter tous les droits humains, y compris le droit au développement. La réalisation du droit au développement, ou de tout droit humain, nécessitera toutefois que les entreprises aillent au-delà du seul respect des droits humains. Elles devront dépasser l'approche actuelle consistant à « ne pas nuire ».

78. Compte tenu du rôle des entreprises dans tous les compartiments de la vie et la quasi-totalité des activités économiques dans l'ordre mondial néolibéral contemporain, la distinction conventionnelle entre public et privé pour différencier les obligations en matière de droits humains n'est plus viable¹¹⁸. Outre l'exécution de leur triple obligation de « respecter, protéger et mettre en œuvre » les droits humains,

¹¹² Voir : www.oecd.org/dac/effectiveness/Kampala-Principles-on-effective-private-sector-engagement-development-cooperation.pdf.

¹¹³ David Jason Karp, « Business and human rights in a changing world order : beyond the ethics of disembodied liberalism », *Business and Human Rights Journal* (2023), p. 3. Disponible à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1017/bhj.2023.10>.

¹¹⁴ Marianna Leite, « Beyond buzzwords: mandatory human rights due diligence and a rights-based approach to business models », *Business and Human Rights Journal* (2023), p. 8. Disponible à l'adresse suivante : <https://doi.org/10.1017/bhj.2023.11>.

¹¹⁵ Voir Kish Parella, « Contractual Stakeholderism », *Boston University Law Review*, vol. 102 :865, p. 897 à 911.

¹¹⁶ Communication de Kanishk Negi, 23 juin 2023.

¹¹⁷ Voir <https://www.naturabrasil.fr/fr-fr/nos-valeurs/les-valeurs-natura-brasil>.

¹¹⁸ Voir Karp, « Business and human rights in a changing world order ».

les États doivent inverser la tendance actuelle à la mercantilisation et à la réification des droits humains¹¹⁹. Les obligations ou responsabilités des entreprises ne peuvent être limitées au simple respect des droits humains si l'on a pour but de réaliser pleinement tous les droits humains pour toutes et tous. En fait, comme indiqué plus haut dans le présent rapport, plusieurs normes internationales appellent déjà les entreprises à prendre des mesures qui vont au-delà du respect des droits humains.

79. Les entreprises devraient aussi protéger et mettre en œuvre les droits humains, au moins dans certaines circonstances et situations¹²⁰. Par exemple, une société pharmaceutique devrait déployer des efforts raisonnables pour s'assurer que ses médicaments ou vaccins vitaux sont accessibles à toutes et à tous sans discrimination ni désavantage socioéconomique. Des considérations semblables seront en jeu pour une entreprise active dans les domaines de l'eau, du transport ou d'Internet, jouissant d'un monopole sur la fourniture de services essentiels consenti par l'État ou acquis par ses propres moyens : ces entreprises ne devraient pas fixer leurs prix à un niveau tel que les pauvres ne pourront accéder à ces services de base ni limiter les réseaux de service aux seules zones rentables.

80. On peut également percevoir la pertinence de la responsabilité des entreprises en matière de protection et de mise en œuvre des droits humains en lien avec le Programme 2030. Pour mettre fin à la pauvreté, à la faim et au travail des enfants ou réaliser une égalité réelle entre les sexes, les entreprises devraient prendre des mesures positives pour aider, non à titre caritatif ou philanthropique, mais dans le cadre de leur responsabilité en matière de droits humains, les individus ou les groupes systématiquement laissés de côté par l'ordre économique actuel. De même, une réponse efficace aux changements climatiques nécessiterait que les entreprises mettent à la disposition des États en développement des ressources financières, des connaissances techniques et des technologies à même de garantir une transition juste vers une économie verte.

VI. Rôle de facilitation des États et des organisations de la société civile

81. Les États, les instituts nationaux de défense des droits humains, les investisseurs, les associations professionnelles, les syndicats, les consommateurs, les organisations de la société civile et les défenseurs des droits humains ont un rôle de facilitation essentiel à jouer pour garantir que les entreprises contribuent à la réalisation du droit au développement. Le rôle des États et des organisations de la société civile est décrit ci-dessous.

A. Rôle des États

82. Les droits humains ne sont pas facultatifs, que ce soit pour les États ou pour les entreprises. L'application de toutes les normes exposées plus haut repose toutefois sur la base du volontariat en ce qui concerne les entreprises. Cela fait partie du problème, car les conseils d'administration des entreprises n'accordent souvent pas le même poids au respect des droits humains qu'à la réalisation de profits pour les actionnaires.

¹¹⁹ Voir David Birchall, « Challenging the commodification of human rights: the case of the right to housing », *Santa Clara Journal of International Law*, vol. 19, No. 1, p. 1 (2021) ; et communication d'Oxfam International, 26 mai 2023.

¹²⁰ Bilchitz développe une approche multifactorielle afin de déterminer des obligations positives des entreprises en matière de droits humains. David Bilchitz, *Fundamental Rights and the Legal Obligations of Business* (Cambridge University Press, Cambridge, 2021).

Les États ont une obligation individuelle et collective de réglementer plus efficacement la conduite des entreprises, y compris par la création d'obligations contraignantes en matière de droits humains¹²¹. L'émergence de lois obligatoires sur la diligence raisonnable en matière de droits humains en Europe et la proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité constituent un pas dans la bonne direction. Pour créer des conditions égales au plan mondial¹²², les États devraient collaborer à l'adoption d'un instrument international légalement contraignant, qui imposerait aux entreprises des obligations d'application impérative en matière de droits humains¹²³. Les États devraient aussi promulguer et renforcer l'application des lois nationales. Le Sénégal, par exemple a adopté la loi n° 2020-04 relative à la prévention et à la réduction de l'incidence sur l'environnement des produits plastiques et, en conséquence, la promotion des droits humains¹²⁴.

83. Les États devraient aussi modifier l'architecture juridique actuelle qui facilite les atteintes des entreprises aux droits humains ou la pollution de l'environnement. Le droit des sociétés et les accords sur le commerce et l'investissement sont deux composantes essentielles de cette architecture. Sans modifications fondamentales des principes et objectifs essentiels du droit des sociétés, les entreprises ne pourront pas contribuer à l'échelle ou avec l'urgence requises pour accomplir un développement inclusif, équitable et durable¹²⁵. Des modifications des principes de personnalité distincte et de responsabilité limitée en lien avec la notion de primauté de l'actionnaire sont des préalables indispensables à l'utilisation optimale de la capacité des entreprises à servir les intérêts de toutes les parties prenantes non gouvernementales.

84. Si des accords d'investissement peuvent attirer des investissements étrangers nécessaires au développement économique, ils peuvent aussi, s'ils ne sont pas structurés correctement, constituer une menace pour le droit au développement. Au fil des années, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) a fourni aux États des conseils pratiques pour l'élaboration d'un cadre de politique d'investissement concourant au développement durable et à la réforme des accords d'investissements d'ancienne génération¹²⁶. Les États doivent réformer leurs accords d'investissement de toute urgence afin d'encourager une conduite des affaires responsable¹²⁷. Le Protocole sur les investissements de l'Accord portant création de la Zone de libre-échange continentale africaine signale une mutation importante, en reconnaissant l'obligation pour les investisseurs de respecter des normes exigeantes d'éthique des affaires, de droits humains liés à l'investissement et de travail¹²⁸. Les accords d'investissement pourraient aussi préciser que « le droit d'un État de réglementer toute question relative aux objectifs de promotion du développement, y

¹²¹ Voir Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises.

¹²² Communication du Centre Europe-Tiers Monde et de la Fondation Rosa Luxemburg ; communication d'Amfori, 27 juin 2023.

¹²³ Voir <https://www.ohchr.org/fr/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/igwg-on-tnc>.

¹²⁴ Communication du Sénégal, 9 juin 2023.

¹²⁵ Beate Sjøfjell, « How company law has failed human rights – and what to do about it », *Business and Human Rights Journal*, vol. 5, n° 2 (2020), p. 179 et Charlotte Villiers, « A game of cat and mouse: human rights protection and the problem of corporate law and power », *Leiden Journal of International Law*, vol. 36 (2023), p. 415.

¹²⁶ CNUCED, *Cadre de politique de l'investissement pour un développement durable* (2015) et *Accélérateur de la réforme des Accords internationaux d'investissement* (2020).

¹²⁷ Voir A/76/238.

¹²⁸ Communication du South Centre, p. 3.

compris la protection des droits humains et de l'environnement, est protégé et ne devrait pas être soumis à un arbitrage d'investissement¹²⁹ ».

85. « Il incombe aux États de créer un environnement qui facilite le fonctionnement des entreprises dans le respect des normes internationales en matière de droits humains et de protection de l'environnement¹³⁰ ». La plupart des entreprises sont des acteurs rationnels, qui réagissent souvent de manière positive aux mesures incitatives et dissuasives. Conformément aux engagements pris aux termes du Programme d'action d'Addis Abeba¹³¹, les États devraient offrir aux entreprises des mesures incitatives qui contribuent à la réalisation du droit au développement. Par exemple, la réglementation et les politiques relatives aux zones économiques spéciales et aux zones franches industrielles qui produisent pour l'exportation devraient accorder la préférence à des entreprises ayant apporté la preuve de la conduite responsable et durable de leur activité. Les abattements fiscaux, les prêts préférentiels et la prise en considération particulière dans les marchés publics constituent d'autres mesures incitatives que les États peuvent appliquer à l'endroit des entreprises qui contribuent au droit au développement¹³². Dans le même temps, les États devraient mettre en place un impôt progressif sur le patrimoine des entreprises riches et demander des comptes à celles qui resquillent (les entreprises qui affichent une conduite irresponsable).

86. Les États devraient aussi montrer l'exemple en adoptant un nouveau modèle de « développement participatif centré sur la planète ». Mettre la planète au centre, au lieu des individus, garantira que l'écosystème planétaire dans son intégralité (individus, biodiversité et environnement) est protégé et que les incidences négatives de l'adoption d'une approche anthropocentrique sont minimisées. L'objectif de « ne laisser personne de côté » devrait inclure non seulement les individus, mais aussi la flore et la faune sans lesquelles l'humain ne peut pas survivre. Toutes les politiques et tous les programmes de développement devraient être élaborés en partant de la base, par une participation active, libre et significative de toutes et tous.

B. Rôle des organisations de la société civile

87. Les organisations de la société civile ont un rôle indispensable d'encouragement des entreprises à contribuer à la réalisation du droit au développement et de mise en cause des entreprises qui opèrent en violation de leurs responsabilités en matière de droits humains. Elles peuvent le faire en sensibilisant sur le droit au développement, en documentant le comportement des entreprises qui enfreignent ce droit, en effectuant des plaidoyers pour encourager les États à adopter des lois et politiques qui soutiennent le droit au développement et en aidant les personnes et les communautés affectées à accéder à des voies de recours. Les organisations de la société civile peuvent prendre des mesures pour exercer des pressions sur les entreprises afin qu'elles changent leurs modèles économiques irresponsables ou abusifs¹³³.

88. Il existe entre les individus et les entreprises des déséquilibres importants en matière de pouvoir, d'information et d'expertise¹³⁴. Les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle crucial dans la résolution de ces déséquilibres, en facilitant pour les individus, marginalisés ou vulnérables en particulier, la participation aux décisions des entreprises concernant le droit au développement. Elles peuvent par exemple mettre en place des procédures alternatives de diligence

¹²⁹ Communication de Barnali Choudhury, 8 juin 2023.

¹³⁰ Communication de l'Organisation internationale des employeurs, p. 2.

¹³¹ Programme d'action d'Addis Abeba, par. 36.

¹³² Communication de Maat for Peace, Development and Human Rights, p. 4.

¹³³ Communication de Kish Parella, p. 4 et 5.

¹³⁴ Communication de la World Benchmarking Alliance, 23 juin 2023.

raisonnable de proximité en matière de droits humains. En outre, les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle d'« élément déclencheur » pour d'autres leviers de changement, comme les consommateurs, les actionnaires, les investisseurs institutionnels, les associations professionnelles, les institutions de financement du développement, les institutions nationales de protection des droits humains et les médias, afin de promouvoir une conduite des entreprises responsable et durable.

VII. Conclusions et recommandations

A. Conclusion

89. Le droit au développement, s'il est envisagé de manière intégrée conformément aux normes pertinentes, présente des moyens de réaliser tous les droits humains et un développement inclusif, équitable et durable. Les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la réalisation des quatre volets du droit au développement : économique, social, culturel et politique. Les États, les organisations de la société civile et les autres acteurs ont un rôle de facilitateurs, afin de garantir que les entreprises s'acquittent de leurs responsabilités.

90. Dans le même temps, l'ordre économique actuel et de nombreux modèles économiques sont en dissonance avec une compréhension intégrée du droit au développement, car ils promeuvent une croissance économique cumulative créatrice d'inégalités et destructrice de la planète. De même, le discours existant sur le développement, fondé sur une vision séquentielle du développement économique et des droits humains, est problématique du point de vue du droit au développement.

91. Le monde a donc besoin d'un nouveau modèle de « développement participatif centré sur la planète ». Un changement radical du fonctionnement des entreprises au sein de la société est également nécessaire, par une réorientation de leurs objectifs, l'abandon de modèles économiques irresponsables et une approche allant au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ». Les bénéfices des entreprises doivent être considérés dans le cadre large d'une création de valeur partagée, c'est-à-dire réalisant un développement inclusif, équitable et durable. Les États doivent prendre plusieurs mesures pour susciter ce changement fondamental, notamment en modifiant l'architecture juridique qui facilite pour les entreprises l'application de pratiques irresponsables ou irrespectueuses de l'environnement.

B. Recommandations

92. **Le Rapporteur spécial recommande que les entreprises :**

a) prennent des mesures individuelles et collectives pour réaliser les quatre volets du droit au développement conformément aux responsabilités découlant des normes nationales, régionales et internationales applicables ;

b) tiennent compte des quatre principes fondamentaux du droit au développement, à savoir l'autodétermination, l'intersectionnalité, l'équité intergénérationnelle et la répartition équitable, tout en contribuant à la réalisation du droit au développement ;

c) exercent une diligence raisonnable significative en matière de droits humains, obtiennent un permis social des communautés affectées avant d'entamer tout projet minier, hydroélectrique ou autre projet de développement et respectent le droit des peuples autochtones à un consentement libre, préalable et éclairé ;

d) garantissent la participation active, libre et véritable des populations à toutes les procédures de prise de décision concernant leur droit au développement et accordent une attention particulière à la participation des personnes et des groupes vulnérables et marginalisés ;

e) prennent des mesures en amont pour aider à surmonter les divers obstacles à la réalisation du droit au développement comme la pauvreté, les inégalités, la discrimination, la fracture numérique et les conflits ;

f) s'abstiennent d'adopter des pratiques visant à se soustraire au paiement à l'État des impôts légitimes nécessaires à la réalisation du droit au développement ;

g) contribuent à une transition juste, y compris en s'engageant dans une démarche de décarbonation, d'élimination progressive des carburants fossiles, d'intégration de la circularité dans tous leurs produits et services et de mise en commun des technologies vertes ;

h) accordent une attention particulière à la manière dont leurs opérations et politiques risquent d'affecter les droits des enfants et des générations futures et impliquent leurs représentants dans les procédures de prise de décision ;

i) encouragent les États à préserver l'espace civique nécessaire pour faire véritablement preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains, ainsi que pour faciliter la participation des populations aux décisions concernant le droit au développement ;

j) introduisent un changement radical du rôle des entreprises au sein de la société, par une réorientation de leurs objectifs, l'abandon de modèles économiques irresponsables et une approche allant au-delà du principe consistant à « ne pas nuire ».

93. Le Rapporteur spécial recommande que les États :

a) mettent en œuvre le droit au développement par l'intermédiaire de leurs constitutions, de leurs lois et de plans d'action nationaux sur les droits humains, l'entreprise et les droits humains, les changements climatiques ou la réalisation des objectifs de développement durable ;

b) donnent l'exemple aux entreprises en adoptant un modèle de « développement participatif centré sur la planète » et préservent l'espace civique pour permettre aux populations de participer à toutes les procédures de prise de décisions liées au droit au développement ;

c) adoptent un instrument international juridiquement contraignant imposant des obligations en matière de droits humains à toutes les entreprises, afin de créer des conditions égales, et modifient l'architecture légale de l'irresponsabilité des entreprises en révisant le droit des sociétés ainsi que les accords sur le commerce et les investissements ;

d) ratifient la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'OIT afin de garantir que la violence fondée sur le genre et le harcèlement dans le monde du travail ne font pas obstacle au droit au développement ;

e) élaborent des politiques destinées à encourager les entreprises à adopter une approche intersectionnelle dans l'ensemble de leurs politiques, pratiques et projets, comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et promeuvent l'entrepreneuriat et le leadership des femmes ;

f) créent des mécanismes qui garantissent que la participation active, libre et significative des personnes et des communautés fait partie intégrante de toutes les procédures de prise de décision des entreprises liées au développement ;

g) offrent des mesures incitatives aux entreprises qui contribuent à un développement inclusif, équitable et durable et renforcent l'application du principe de responsabilité pour les entreprises dont la conduite est irresponsable.

94. Le Rapporteur spécial recommande que les organisations de la société civile :

a) sensibilisent à l'importance du droit au développement et dissipent le mythe selon lequel ce droit équivaut simplement au développement économique ;

b) poussent les États et les entreprises à jouer leurs rôles respectifs et contribuent à l'objectif commun de réaliser un développement inclusif, équitable et durable et, partant, de créer une économie centrée sur les droits humains ;

c) aident les personnes et les communautés touchées en faisant preuve de diligence raisonnable dans l'exercice des droits humains au niveau local et en demandant des comptes aux entreprises qui commettent des violations du droit au développement ;

d) plaident pour un changement radical de l'ordre économique actuel non viable et des modèles économiques irresponsables.
