



Assemblée générale

Distr. générale
27 avril 2021
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante-septième session

21 juin-9 juillet 2021

Point 5 de l'ordre du jour

Organes et mécanismes de protection des droits de l'homme

Neuvième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme

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

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises donne un aperçu des principales observations et des idées maîtresses issues de la neuvième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue en ligne du 16 au 18 novembre 2020. Le thème de la neuvième session du Forum était « Prévenir les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises : la clef d'un avenir durable pour les personnes et la planète ».



I. Introduction

1. Depuis sa première session, tenue en 2012, le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme est devenu la plus grande manifestation mondiale du genre. Il a été créé par la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle le Conseil souscrivait en outre aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, axés sur la mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (A/HRC/17/31, annexe). Le Forum a pour mandat d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs, de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l'environnement opérationnel ou aux droits ou groupes spécifiques, tout en mettant en évidence les bonnes pratiques.

2. Le Forum est organisé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et encadré et présidé par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Le présent rapport a été établi par le Groupe de travail en application de la résolution 44/15 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle celui-ci a invité le Groupe de travail à lui soumettre, pour examen, un rapport sur les délibérations et les recommandations thématiques du Forum.

3. Le programme du Forum comprenait deux séances plénières et 26 sessions parallèles organisées par le Groupe de travail, le HCDH et des partenaires externes¹. Dans le présent rapport, le Groupe de travail donne une vue d'ensemble des débats et présente les principaux messages qui se dégagent des discussions qui ont eu lieu pendant les trois jours. Le présent rapport doit être lu conjointement avec le programme du Forum, les notes de synthèse de la session, les déclarations faites et les enregistrements des séances qui sont disponibles sur le site Web du Forum². En raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), le Forum s'est tenu en ligne.

4. Le thème du Forum était « Prévenir les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises : la clef d'un avenir durable pour les personnes et la planète ». Les débats avaient pour toile de fond les conséquences de la crise de la pandémie de COVID-19 sur les droits de l'homme et sur l'économie, qui s'ajoutent à d'autres problèmes mondiaux graves tels que la crise climatique et les inégalités économiques croissantes. Les participants se sont tout particulièrement attachés à déterminer quelles actions mener pour que les États et les acteurs économiques ne reviennent pas au statu quo, mais gèrent de manière responsable le redressement après la crise actuelle et au-delà.

5. Le programme comprenait des séances consacrées aux tendances, aux difficultés et aux nouvelles pratiques observées dans chacune des régions de l'ONU, ainsi que des séances portant sur certains groupes et secteurs particulièrement vulnérables, tels que les travailleurs migrants, les populations autochtones et le secteur informel. Il comprenait également des séances thématiques consacrées par exemple au lien entre la crise climatique, les entreprises et les droits de l'homme ; au rôle fondamental des défenseurs des droits de l'homme ; à l'harmonisation des objectifs relatifs aux entreprises en matière de droits de l'homme et des objectifs de lutte contre la corruption ; aux moyens de mieux prévenir et de mieux combattre

¹ Asia Indigenous Peoples Pact, Asian Forum for Human Rights and Development, Business and Human Rights Lab de la Faculté de droit de l'Université nationale « Yaroslav le Sage » en Ukraine, Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, European Coalition for Corporate Justice, Forest Peoples Programme, Front Line Defenders, Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme, Centre de documentation, de recherche et d'information des peuples autochtones, Indigenous Peoples Rights International, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, Organisation internationale du Travail, Service international pour les droits de l'homme, Groupe de travail international pour les affaires autochtones, Migrant Forum in Asia, Migrant-Rights.org, OECD Watch, Oxfam, Mission permanente de la République de l'Équateur auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève (Président-Rapporteur du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme), Peace Brigades International, Institut polonais pour les droits de l'homme et les entreprises, Publiez ce que vous payez, Shift project, Swedwatch, The B Team, Programme des Nations Unies pour le développement.

² www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020ForumBHR.aspx.

les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises dans les zones de conflit ; aux problèmes rencontrés par les entreprises pour ce qui est de prévenir et de combattre la xénophobie et le racisme et aux mesures à prendre dans ce domaine ; et à l'action menée pour améliorer l'accès des victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises à des recours effectifs qui tiennent compte des questions de genre. L'année 2021 marquant également le dixième anniversaire des Principes directeurs, le Forum a également contribué aux travaux menés dans le cadre du projet « UNGPs 10+ » (Les Principes directeurs : 10 ans et au-delà) du Groupe de travail, qui visait à mettre en lumière les progrès faits et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des Principes directeurs sur une période de dix ans et à élaborer des grandes orientations et une feuille de route permettant d'intensifier la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de la prochaine décennie³.

6. Plus de 4 000 participants issus de 140 pays et d'horizons très divers se sont inscrits au Forum (voir le tableau ci-dessous). En outre, d'autres personnes du monde entier ont suivi la retransmission en direct de ses séances. Grâce au format virtuel du Forum, un éventail encore plus large et diversifié de parties prenantes de toutes les régions du monde ont pu suivre les séances et y participer.

<i>Catégorie de participants</i>	<i>Pourcentage</i>
Établissements universitaires	13
Organisations de la société civile, parties prenantes, syndicats et groupes de peuples autochtones	24
Initiatives multipartites	2
Institutions nationales des droits de l'homme	3
Secteur privé (entreprises commerciales, associations professionnelles/sectorielles, cabinets de conseil, cabinets d'avocats, investisseurs)	30
États	8
Syndicats	1
Entités des Nations Unies/organisations intergouvernementales	9
Autres	10

7. Le Forum a débuté par une séance plénière qui a réuni des hauts responsables d'organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales ainsi que des représentants d'États de différentes régions. Elle était destinée à inspirer les participants au Forum et à donner le ton d'un dialogue constructif et axé sur la recherche de solutions pendant ses trois jours⁴.

II. Idées maîtresses issues de la séance plénière d'ouverture

8. La séance plénière a été ouverte par la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, la Présidente du Conseil des droits de l'homme et la Présidente du Groupe de travail. Dans leurs déclarations liminaires, elles ont pris acte du fait que la pandémie avait créé des conditions d'une difficulté sans précédent qui avaient nui à la situation des droits de l'homme dans le monde entier. Dans le même temps, elles ont noté avec satisfaction qu'un nombre accru de personnes venues du monde entier participaient en ligne au Forum.

9. La Haute-Commissaire s'est dite préoccupée par les graves difficultés actuelles, notamment par la pandémie, les inégalités, la discrimination structurelle et la désinformation, ainsi que par l'accélération de l'urgence climatique. Elle a également relevé avec préoccupation que des gouvernements utilisaient des mesures anti-COVID pour réprimer la dissidence et introduire des mesures de restriction des droits de l'homme et des libertés

³ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx.

⁴ Voir <http://webtv.un.org/search/high-level-plenary-forum-on-business-and-human-rights-2020/6210118752001/?term=&lan=english&cat=Meetings%2FEvents&page=3> et www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2020_BHR_Statements.aspx.

fondamentales. Elle a souligné que des pratiques commerciales amoraless continuaient de provoquer des souffrances humaines évitables et inacceptables pendant la pandémie de COVID-19 et qu'elles touchaient tout particulièrement les travailleurs et les peuples autochtones. Elle a indiqué que les femmes étaient affectées de manière disproportionnée par la crise liée à la COVID-19 et que, tout au long des chaînes d'approvisionnement, les personnes employées dans le secteur informel souffraient particulièrement, en partie à cause de l'insuffisance de la protection sociale. La Haute-Commissaire a souligné la nécessité, pour les différentes parties prenantes, de collaborer pour bâtir un avenir meilleur.

10. La Présidente du Conseil des droits de l'homme a souligné que l'économie mondiale était de plus en plus caractérisée par l'interdépendance. Si les États avaient toujours des frontières, les entreprises, les plateformes et l'économie à la tâche fonctionnaient désormais au-delà de ces frontières la plupart du temps ; l'enjeu majeur consistait donc à éviter qu'il n'y ait une course vers le bas où chacun cherche un avantage concurrentiel en s'installant là où les exigences relatives aux droits de l'homme sont les plus faibles. La Présidente du Conseil des droits de l'homme a noté que la transformation croissante des marchés physiques en marchés numériques avait également modifié le monde du travail et qu'il fallait donc se pencher sur les normes de travail dont le nouveau monde avait besoin. Elle a souligné que la pandémie de COVID-19 avait mis en lumière de nombreux problèmes préexistants relatifs aux droits de l'homme, tels que ceux liés à la santé et à l'économie – en particulier dans le cas des groupes vulnérables et marginalisés. Elle a souligné que le Forum était une excellente occasion de parler des perspectives futures et de présenter les meilleures pratiques et les solutions concrètes qui pourraient aider les gens sur le terrain.

11. La Présidente du Groupe de travail a déclaré que les Principes directeurs étaient un moyen essentiel de prévenir les effets négatifs sur les droits de l'homme et qu'il était par conséquent indispensable de les intégrer à une stratégie visant à assurer une reprise résiliente. Elle a souligné que la crise liée à la pandémie avait mis en évidence la vulnérabilité de nombreux travailleurs participant à diverses chaînes de valeur dans le monde entier et s'est déclarée préoccupée par la montée de la xénophobie et du racisme dans les entreprises, ainsi que par les crises climatique et environnementale en cours, le rétrécissement de l'espace civique, le populisme, la corruption, les conflits et d'autres facteurs qui fragilisent les États, ainsi que par les effets encore inconnus des perturbations technologiques sur l'être humain.

12. La Présidente du Groupe de travail a également déclaré que 2021 marquerait le dixième anniversaire des Principes directeurs et que le Groupe de travail présenterait donc, en juin 2021, son rapport d'évaluation au Conseil des droits de l'homme et sa feuille de route pour la prochaine décennie.

13. Elle a noté que si la notion d'exercice par les entreprises d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, telle que définie dans les Principes directeurs, était déjà au cœur de l'évolution de la réglementation en Europe, il fallait reconnaître que les lacunes en matière de gouvernance qui avaient rendu nécessaire l'établissement de principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme permettaient encore bien trop souvent à des entreprises de tous les secteurs et de toutes les régions de commettre des violations. Parmi ces violations figuraient le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les agressions violentes et le harcèlement judiciaire dont étaient victimes des défenseurs des droits de l'homme, y compris des représentants syndicaux, ou encore la mort de travailleurs qui n'avaient pas reçu d'équipement adéquat pendant la pandémie de COVID-19. La Présidente du Groupe de travail a également noté que la prévention des violations des droits de l'homme par les entreprises restait incohérente et que l'accès aux recours des victimes de préjudices résultant de l'activité des entreprises constituait toujours un problème majeur à régler d'urgence. Les principales normes relatives à la conduite responsable des entreprises étaient certes étroitement alignées sur les Principes directeurs, mais les obstacles à la mise en cohérence des politiques restaient considérables. Elle a conclu en exposant quelques-uns des principaux facteurs susceptibles de changer la donne recensés par le Groupe de travail, notamment les suivants : que l'on donne un caractère obligatoire à l'« assortiment judicieux de mesures » prévu par les Principes directeurs ; que les gouvernements agissent dans le sens des initiatives visant à rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; et que le système financier se mobilise et assume ses responsabilités pour ce qui

est de garantir le respect des droits de l'homme, et fasse usage de ses moyens de pression sur d'autres acteurs.

14. L'ancienne Haute-Commissaire aux droits de l'homme et actuelle Présidente de l'organisation non gouvernementale The Elders, Mary Robinson, a prononcé un discours d'ouverture, dans lequel elle a souligné que l'on commençait à reconnaître le rôle vital que les entreprises avaient à jouer en tant que force positive pour garantir une justice climatique axée sur des transitions justes vers des économies plus durables. Dans le même temps, elle a souligné que les engagements concernant l'action en faveur des droits de l'homme étaient encore trop peu nombreux et que leur mise en œuvre prenait beaucoup trop longtemps. Elle a demandé aux chefs d'entreprise de prendre les devants en s'exprimant avec plus de force et aux associations professionnelles d'exiger des gouvernements qu'ils regardent au-delà de ce qu'ils pensent être leur intérêt à court terme et mettent en place des cadres réglementaires qui protègent la planète et les générations futures, et qu'ils se rendent compte que les entreprises doivent elles aussi avoir à répondre de leurs actes. Elle a également encouragé les investisseurs à prendre davantage de mesures pour accélérer le passage à des modèles d'activité responsables et durables et à renoncer aux investissements à long terme dans les combustibles fossiles et les autres secteurs non durables. Elle a également mis l'accent sur le rôle des défenseurs des droits de l'homme et a rappelé aux participants que l'espace civique se rétrécissait dans le monde. Elle a également rappelé l'importance de la liberté de la presse et des mouvements syndicaux, qui continuaient à être gravement menacés.

A. Cohérence des politiques au niveau international

15. Le discours d'ouverture a été suivi d'une table ronde organisée en plénière et consacrée à la gouvernance mondiale et à la cohérence des politiques. Cette table ronde a réuni des hauts responsables d'organismes des Nations Unies, dont l'Administratrice assistante et Directrice du Bureau de gestion des crises du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Directeur des programmes du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Directeur général de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Directrice générale et exécutive du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que d'autres organisations internationales, dont la Présidente du Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui œuvrait à la promotion de la conduite responsable et du développement durable. L'objectif principal de cette séance était, d'une part, de renforcer les appels adressés aux États et aux entreprises leur demandant d'exercer concrètement leurs responsabilités respectives en matière de droits de l'homme dans la crise actuelle et au-delà, et, d'autre part, de montrer comment les organisations internationales les aidaient à progresser dans le contexte actuel. Les intervenants, qui ont unanimement constaté que la crise liée à la COVID-19 avait eu des effets dévastateurs, ont souligné la nécessité d'un engagement commun pour reconstruire en mieux.

16. Les intervenants ont noté que la crise liée à la COVID-19 avait montré que la plupart des entreprises n'avaient pas dépassé le stade de la prise d'engagements et qu'il existait un fossé entre l'aspiration des entreprises, leur ambition et l'action qu'elles menaient réellement dans le domaine des droits de l'homme. Parmi les problèmes créés par la pandémie qui ont été mis en avant au cours du débat, on peut citer la fragilité sociale et l'insécurité, les fortes répercussions sur les enfants, notamment une hausse du travail des enfants, et l'augmentation du travail forcé et de la discrimination sur le lieu de travail. Les participants ont souligné que la crise offrait à toutes les parties prenantes une nouvelle occasion de faire mieux qu'avant en concluant des partenariats utiles, en assurant une distribution plus équitable et plus inclusive des bienfaits et en investissant pour empêcher les sociétés de sombrer dans de nouvelles crises.

17. Les intervenants ont également souligné que, pour favoriser une reprise responsable et résiliente fondée sur une mise en œuvre adéquate des Principes directeurs, il fallait adopter un assortiment judicieux de mesures générales et réglementaires facultatives et obligatoires aux niveaux national et international, instaurer la confiance entre les parties prenantes et établir des normes claires, cohérentes et crédibles qui placeraient l'être humain et la planète au cœur des préoccupations.

B. Union européenne et États

18. La séance plénière consacrée à la cohérence des politiques au niveau international a été suivie par une table ronde de hauts représentants d'organisations régionales et de pays de différentes régions (Allemagne, Costa Rica, Japon, Pays-Bas, Qatar, Ukraine et Union européenne) qui ont mis en commun leurs données d'expérience et les enseignements tirés de l'action menée pour mettre en œuvre les Principes directeurs, notamment dans le contexte de la lutte contre la pandémie de COVID-19 et des efforts de redressement.

19. Le Commissaire européen à la justice, Didier Reynders, a souligné que les personnes sans filet de sécurité dans le secteur informel avaient été durement touchées par la COVID-19 et a insisté sur la nécessité de protéger et de respecter les droits de l'homme au moment de reconstruire après la crise afin de faire en sorte que les économies deviennent plus résilientes. Il a dit qu'en 2020, l'Union européenne avait adopté sa première stratégie à dimension internationale sur les droits des victimes et qu'en 2021, elle adopterait une proposition sur la gouvernance d'entreprise durable, qui obligerait les entreprises à se doter de mécanismes permettant de recenser et d'atténuer les risques environnementaux et sociaux et les risques liés aux droits de l'homme dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et qui établirait un système de diligence raisonnable obligatoire dans toute l'Union européenne⁵. Le Commissaire a souligné que le monde avait besoin d'un nouveau modèle commercial mondial plus égalitaire, plus juste, plus durable et plus résilient.

20. Les points suivants ont également été abordés : la représentante de l'Ukraine a noté que la crise de la COVID-19 avait durement touché les systèmes de soins médicaux ; le représentant du Japon a estimé que la crise avait eu une incidence négative sur les conditions de travail ; la représentante du Costa Rica a dit que la pandémie avait aggravé la pauvreté et l'exclusion ; et les représentantes des Pays-Bas et du Qatar ont affirmé que les conséquences des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises avaient principalement touché les groupes les plus vulnérables, tels que les femmes, les personnes âgées et les travailleurs migrants. En ce qui concerne la reprise après la COVID-19, le représentant de l'Allemagne a souligné la nécessité d'adopter des règles impératives sur les entreprises et les droits de l'homme. Les représentants d'États ont réaffirmé leur engagement à mettre en œuvre les Principes directeurs et ont convenu que les entreprises ne pouvaient pas s'en tenir au statu quo (les mesures présentées par les représentants d'États concernant la législation nationale et les plans d'action nationaux sont résumées dans la section III ci-dessous).

C. Dialogue multipartite

21. La séance plénière a été suivie d'un débat sur l'efficacité des efforts conjoints et multipartites dans la prévention des violations liées aux activités des entreprises. Y ont participé la Secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale, la Présidente de la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, le Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs, le Secrétaire général de la Chambre de commerce internationale et un chercheur principal du Centre for Research on Multinational Corporations et d'OECD Watch.

22. Au cours du débat, les participants ont souligné les conséquences de la crise liée à la COVID-19, notamment ses effets sur les travailleurs du secteur informel, le manque de protection sociale et l'augmentation du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Pour ce qui est de déterminer les mesures à prendre pour assurer une reprise responsable, les intervenants ont noté la nécessité de mener un dialogue multipartite efficace et utile qui soit suivi d'actions.

23. En ce qui concerne les mesures réglementaires, certains intervenants ont souligné l'utilité du cadre réglementaire existant aux niveaux international et national, mais d'autres ont demandé que davantage d'efforts collectifs soient faits pour parvenir à une diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme, au respect effectif du principe de

⁵ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI\(2020\)659299_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659299/EPRS_BRI(2020)659299_EN.pdf).

responsabilité et à un accès à des recours efficaces, grâce à un assortiment judicieux d'instruments internationaux et nationaux facultatifs et juridiquement contraignants. Des intervenants ont également affirmé que les gouvernements et les entreprises devraient se pencher sur des questions telles que le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devait être plus efficacement ancrée dans le comportement des entreprises et intégrée dans l'ensemble de la chaîne de valeur, et que les entreprises avaient besoin d'un environnement favorable, de davantage de mesures d'incitation et de mécanismes de surveillance plus solides.

24. Les sections suivantes portent sur de grandes questions examinées pendant les débats et les séances qui se sont tenus dans le cadre du Forum⁶.

III. L'action de l'État face à la crise liée à la COVID-19 : comment « reconstruire en mieux » ?

A. Évolution de la réglementation et des politiques publiques

1. Législation nationale et plans d'action nationaux

25. Plusieurs évolutions récentes de la réglementation et des politiques des États ont été mises en avant dans le cadre du Forum, à savoir :

a) Des lois contenant des dispositions générales relatives à l'exercice, par les sociétés d'une certaine taille, d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (notamment, en France, la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre), qui se répercutaient également sur les filiales ;

b) Des lois destinées à améliorer la transparence dans la gestion par les entreprises de certains risques liés aux droits de l'homme, par exemple les lois visant à prévenir la mise sur le marché de biens et de services produits au moyen de travail d'enfants (par exemple, la loi sur l'esclavage moderne en Australie, la criminalisation du travail forcé en Pologne, le projet de loi sur la diligence raisonnable en matière de travail des enfants aux Pays-Bas et la loi sur les droits de douane des États-Unis d'Amérique) ;

c) Des plans visant à adopter au niveau national des lois, assorties de procédure de contrôle, rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (notamment dans des pays comme l'Allemagne, la Finlande, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, la Suède et la Suisse) ;

d) De nouveaux plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, ou des actions menées pour en faire adopter (notamment le plan d'action national récemment publié au Japon, les processus de consultation ou de rédaction en cours en Afrique du Sud, Azerbaïdjan, au Brésil, au Ghana, en Lettonie, au Malawi, au Mexique, en Mongolie, au Mozambique, en Namibie, au Nigéria et en République-Unie de Tanzanie, et la révision de plans déjà publiés en Allemagne, en Belgique, en Chine, en Colombie, en Lituanie et aux Pays-Bas) ;

e) Des analyses de la mise en œuvre des plans d'action nationaux (par exemple, une analyse de la mise en œuvre en Allemagne et le processus de révision de la mise en œuvre en cours en Slovaquie) ;

f) Un chapitre sur les entreprises et les droits de l'homme dans des plans d'action nationaux sur les droits de l'homme (déjà adopté au Maroc et au Mexique et en cours d'élaboration en Ukraine).

26. Les séances et les débats tenus dans le cadre du Forum ont également porté sur des questions liées à la mise en œuvre de la législation nationale et des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme.

⁶ Voir <https://2020unforumbhr.sched.com/grid/>.

27. Il ressortait d'une analyse de la mise en œuvre des lois sur la diligence raisonnable en France, en Australie et aux États-Unis qu'il était possible d'améliorer ces lois en adoptant des mesures plus fortes et plus faciles à faire respecter sur la responsabilité des entreprises, les mécanismes de réclamation, les procédures de réparation et les sanctions. Un examen indépendant des lois relatives aux entreprises et aux droits de l'homme dans plusieurs pays du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États réalisé par l'Université de Nottingham (Royaume-Uni) montrait que le champ d'application de ces textes variait beaucoup, que ces lois ne prévoyaient pas suffisamment de mécanismes de recours efficaces et de procédures de réparation et que, si ces lois imposaient aux entreprises l'obligation de communiquer des informations, il arrivait bien souvent qu'elles ne prévoient pas l'obligation d'agir.

28. À titre d'exemple de la mise en œuvre d'un plan d'action national, l'Allemagne a présenté les résultats d'une enquête menée entre 2018 et 2020 sur la mise en œuvre par les entreprises de plus de 500 employés basées en Allemagne des dispositions relatives à la diligence raisonnable prévues par son plan d'action national : en 2020, moins de 20 % des entreprises interrogées avaient intégré les critères de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Aussi le Gouvernement allemand avait-il décidé d'élaborer des mesures législatives impératives au niveau national et à l'échelle de l'Union européenne.

29. Les participants ont relevé qu'il fallait mieux mettre en œuvre les Principes directeurs et qu'il était clair qu'un véritable « assortiment judicieux » de mesures devait inclure des options facultatives et des mesures obligatoires aux niveaux national, régional et international. En ce qui concerne les mesures d'application obligatoire au niveau international, l'ordre du jour du Forum comprenait des séances consacrées à la législation future de l'Union européenne en matière de diligence raisonnable obligatoire et à l'instrument juridiquement contraignant de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme qui était en cours d'élaboration.

2. Devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux niveaux régional et international

30. Les intervenants ont salué la proposition faite en 2021 par l'Union européenne concernant une législation obligatoire sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, car une telle législation pouvait favoriser la transparence et créer des conditions plus équitables. Les intervenants ont notamment estimé qu'un tel texte devait s'appliquer à toutes les entreprises de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et à tous les investisseurs, englober tous les droits de l'homme internationalement reconnus, exiger des entreprises qu'elles se dotent de mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel, traiter la question du respect du principe de responsabilité en cas de manquement au devoir de diligence et en cas de préjudice, notamment en prévoyant un contrôle par un organisme public compétent, et prévoir des sanctions efficaces et dissuasives en cas de violation. Les intervenants ont insisté sur le fait que la charge de la preuve devrait être en faveur des titulaires de droits et sur la nécessité d'aborder les stratégies de transfert de responsabilité, par exemple vers des entreprises de la chaîne d'approvisionnement situées en dehors de l'Union européenne. En ce qui concerne les conséquences de l'obligation qui serait imposée aux parties prenantes en dehors de l'Europe d'exercer une diligence raisonnable, les intervenants ont noté que cette obligation apporterait un nouvel élément dans les débats avec les États non membres de l'Union européenne et qu'elle procurerait un « avantage du premier arrivé » aux entreprises qui se conformaient déjà aux règles en vigueur en Europe. Des inquiétudes subsistaient quant à l'étendue des risques liés aux droits de l'homme qui seraient visés ; à la manière dont l'obligation d'exercer une diligence raisonnable pourrait combiner la protection des droits de l'homme et la protection de l'environnement ; aux effets pervers que pourrait avoir la responsabilité juridique si elle n'était pas bien pensée ; aux moyens d'inciter les entreprises le plus efficacement possible ; aux questions liées aux règles déterminant quels tribunaux sont compétents et aux actions de groupe ; et à la question de savoir si la législation relative à l'obligation d'exercer une diligence obligatoire devait s'appliquer aux entreprises qui n'avaient que des chaînes d'approvisionnement en Europe.

31. En ce qui concerne l'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme que l'ONU était en train d'élaborer, les participants ont commenté le

deuxième projet révisé élaboré par le Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme⁷. Dans la deuxième version révisée, présentée par le Président du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée, le Groupe de travail avait cherché à harmoniser davantage les dispositions du projet avec les instruments et cadres déjà existants. Les participants ont convenu que le futur instrument juridiquement contraignant et les Principes directeurs devraient se compléter et se renforcer mutuellement. Parmi les observations formulées, on peut notamment citer les suivantes : a) les normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme évoluaient avec le temps et il fallait adapter les régimes réglementaires à cette évolution ; b) le deuxième projet révisé était davantage conforme au pilier II des Principes directeurs en ce qu'il portait sur les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tels qu'ils s'appliquaient à toutes les entreprises commerciales, y compris aux entreprises publiques ; c) comme l'instrument juridiquement contraignant était aligné sur les Principes directeurs, les parties prenantes qui soutenaient les Principes directeurs devraient également soutenir l'instrument juridiquement contraignant ; d) si l'on voulait que l'entraide judiciaire et la coopération internationale puissent être prises au sérieux en ce qui concerne les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, il était nécessaire de disposer d'un instrument juridiquement contraignant. D'autres intervenants ont estimé que la valeur ajoutée du futur instrument juridiquement contraignant serait de favoriser un accès effectif aux recours dans un contexte transnational, d'englober la responsabilité administrative, civile et pénale des entreprises, de viser toutes les activités menées sous le contrôle effectif d'une entreprise, de renverser la charge de la preuve et de lever le délai de prescription, même pour les mécanismes civils. Dans le même temps, d'autres ont mis en évidence les questions qui subsistaient concernant à la fois le champ d'application et les modalités pratiques d'un instrument global juridiquement contraignant.

32. Tout au long du Forum, les orateurs n'ont cessé d'appeler de leurs vœux une législation obligatoire sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

3. Accords internationaux d'investissement et obligations en matière de droits de l'homme

33. Dans le cadre d'une séance consacrée aux accords internationaux d'investissement, les participants se sont penchés sur la manière dont ces accords pourraient être rendus conformes aux obligations internationales en matière de droits de l'homme. Les intervenants ont souligné la nécessité de réformer ces accords asymétriques, ont rappelé la valeur des mécanismes existants et ont signalé les faits nouveaux pertinents survenus, par exemple dans le contexte de l'OCDE. Les participants ont souligné que les États devraient s'efforcer d'empêcher que les groupes multinationaux ne puissent adopter des implantations et des structures juridiques destinées à réduire leurs obligations en matière de droits de l'homme, et de remédier aux incohérences entre les dispositions relatives aux droits de l'homme figurant dans différents traités.

34. Si les intervenants se sont accordés sur le fait que les États avaient la responsabilité de créer un environnement favorable aux droits de l'homme et propice à leur respect pour l'interprétation des accords internationaux d'investissement contenant des dispositions relatives aux droits de l'homme, les avis ont divergé sur les options concrètes qui seraient les plus efficaces. Les intervenants ont convenu que la coopération technique entre les États conduirait à une meilleure cohérence des politiques et devrait également être soutenue par un dialogue multipartite. Parmi les questions en suspens, il y avait celle de savoir s'il était nécessaire d'inclure, dans les accords internationaux d'investissement, des dispositions spéciales relatives aux droits de l'homme ou s'il suffisait de s'appuyer sur la pratique existante du traitement préférentiel, et celle de savoir s'il fallait faire du respect des droits de l'homme et de l'exercice d'une diligence raisonnable des conditions préalables pour pouvoir bénéficier de la protection offerte par les instruments internationaux. Les participants ont convenu que les références aux droits de l'homme devaient aller au-delà de la responsabilité sociale des entreprises, mais les avis ont divergé sur l'éventail de droits de l'homme à

⁷ Voir <https://www.ohchr.org/FR/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgonc.aspx>.

intégrer. Les participants se sont mis d'accord sur la nécessité d'intégrer des dispositions pratiques et applicables en matière de droits de l'homme et de prévoir l'accès des victimes à un recours effectif.

B. Garantir l'accès à un recours effectif

35. Au cours de plusieurs séances, les participants ont examiné le rôle de la responsabilité effective des entreprises dans la prévention des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, en particulier dans les cas ayant une dimension internationale. Les intervenants ont mis en avant les problèmes liés aux actions relatives au *forum non conveniens*, aux cas de recherche du tribunal le plus favorable et à la nécessité de renverser la charge de la preuve, à la tension entre les règlements confidentiels dans l'intérêt des victimes et l'intérêt du public pour la communication d'informations, ainsi qu'à l'absence de diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme. Les intervenants ont présenté différents moyens de garantir le respect du principe de responsabilité des entreprises, illustrés par des actions en justice menées en Afrique du Sud, au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans l'Union européenne, des cas de règlement des différends en Australie et au Royaume-Uni, et une combinaison de différents outils d'établissement des responsabilités appliqués en Australie. Plusieurs intervenants ont souligné que, pour assurer une responsabilisation efficace des entreprises, il fallait disposer d'un ensemble d'outils allant de stratégies conçues en partenariat avec les collectivités touchées à l'obligation d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

36. Pour la troisième phase du projet sur la responsabilité et les voies de recours, le HCDH a analysé les problèmes, les possibilités, les pratiques optimales et les enseignements tirés de l'expérience concernant une série de mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État⁸. En juillet 2020, le HCDH a présenté ses conclusions au Conseil des droits de l'homme et a formulé plusieurs recommandations visant à améliorer l'efficacité des mécanismes à partir des bonnes pratiques mises en lumière dans le cadre de ce projet d'une durée de deux ans⁹. L'une des principales conclusions était que les acteurs qui élaboraient des mécanismes de réclamation non étatiques et ceux qui les administraient devaient accorder bien plus d'importance aux besoins, aux attentes et aux perspectives des bénéficiaires visés. Il s'agissait notamment de veiller à ce que les personnes cherchant à obtenir réparation soient protégées contre les représailles, et le HCDH a organisé, dans le cadre du Forum, une séance consacrée à la prévention des représailles au moyen de mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État.

37. Les intervenants ont souligné que les représailles et l'intimidation généralisées étaient des facteurs dissuasifs majeurs pour les détenteurs de droits qui cherchaient à obtenir réparation pour les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises et ont insisté sur le fait que les mécanismes de réclamation non étatiques ne seraient efficaces que s'ils étaient conformes aux droits de l'homme internationalement reconnus. Le HCDH a communiqué ses conclusions concernant les représailles dans le contexte de ces mécanismes et a souligné les différentes façons dont le rapport sur la troisième phase du projet sur la responsabilité et les voies de recours pourrait aider les États et les acteurs qui élaboraient et administraient des mécanismes de réclamation non étatiques à mieux faire face aux risques de représailles¹⁰. Parmi les autres exemples des efforts déployés dans ce contexte figure un guide élaboré par la Banque interaméricaine de développement et présenté par la représentante de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement à l'intention des mécanismes de responsabilité indépendants sur les mesures à prendre pour faire face au risque de représailles dans la gestion des plaintes, qui comprenait des exemples

⁸ Voir la page consacrée au projet à l'adresse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx.

⁹ A/HRC/44/32 et A/HRC/44/32/Add.1.

¹⁰ Voir www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARPIII-retaliation.pdf.

et des outils pouvant être utilisés pour évaluer et combattre les représailles de manière plus efficace et plus efficiente¹¹.

38. Les intervenants ont noté que les mécanismes de réclamation non étatiques étaient souvent élaborés sans collaboration suffisante avec les parties prenantes, ce qui faisait que les titulaires de droits étaient isolés et mal informés avant et pendant la procédure de recours. En revanche, en consultant plus efficacement les travailleurs et les collectivités touchés et en s'engageant à adopter des approches collectives, on pourrait rendre ces mécanismes plus inclusifs et les aider à répondre aux critères d'efficacité des Principes directeurs applicables aux mécanismes non judiciaires¹².

IV. Le respect des droits de l'homme par les entreprises : vers une diligence raisonnable effective en matière de droits de l'homme pendant la pandémie de COVID-19, qui remet vraiment en cause les pratiques habituelles

39. Les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les droits de l'homme et l'économie ont démontré la nécessité pour les entreprises de s'assurer que leurs décisions respectaient les droits de l'homme et de mettre en place des garanties solides en matière de droits de l'homme en vue d'anticiper et d'éviter les effets négatifs sur les travailleurs et les collectivités. Au cours du Forum, les participants ont souligné que, si plusieurs « pionniers » mettaient en place des pratiques positives autour des différentes composantes de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il restait énormément à faire pour généraliser le respect des droits de l'homme par les entreprises.

40. Comme l'ont souligné des intervenants représentant des entreprises, la communauté des investisseurs et la société civile, la COVID-19 avait eu un effet dévastateur sur des groupes déjà très exposés aux abus dans le monde entier, notamment sur les travailleurs migrants, les travailleurs temporaires, les travailleurs du secteur informel, les femmes et les minorités. Dans le même temps, on a relevé des exemples positifs de plus grande utilisation de la technologie pendant la pandémie, notamment pour conduire des évaluations à distance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme exercée par les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, pour contacter à distance les travailleurs afin de comprendre l'impact de la COVID-19 et pour assurer en ligne les contrôles relevant de l'exercice de la diligence raisonnable.

41. Les intervenants ont souligné la nécessité d'engager un dialogue social et multipartite et de créer des partenariats entre les entreprises afin de relever les défis liés aux droits de l'homme dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

42. Les intervenants ont convenu que, comme plus de 90 % des cibles des objectifs de développement durable étaient liées aux normes internationales en matière de droits de l'homme, il fallait absolument que les entreprises intègrent le respect des droits de l'homme dans leurs stratégies et leurs activités si l'on voulait parvenir à un monde équitable et juste. Les participants se sont accordés pour dire qu'après la pandémie, il faudrait éviter de revenir au statu quo et qu'il était essentiel de changer d'état d'esprit en se focalisant non plus seulement sur les risques visant les entreprises, mais sur les risques auxquels étaient exposées les personnes. Il a également été convenu que les entreprises responsables dépendaient d'une main-d'œuvre résiliente et qu'il fallait, à titre préventif, intégrer dans le fonctionnement quotidien des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement des cadres solides relatifs à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de mieux pouvoir faire face aux risques auxquels étaient exposées les personnes pendant la crise liée à la COVID-19 et pendant les crises futures.

¹¹ Banque interaméricaine de développement, *Guide for Independent Accountability Mechanisms on Measures to Address the Risk of Reprisals in Complaint Management: A Practical Toolkit* (janvier 2019).

¹² Principe 31.

V. Dixième anniversaire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : bilan de la première décennie d'application et grandes orientations pour la suivante

43. À l'approche du dixième anniversaire des Principes directeurs, en 2021, le Forum a été l'occasion de rendre compte du projet « UNGPs 10+ » (Les Principes directeurs : 10 ans et au-delà) du Groupe de travail. Dans le cadre de ce projet, on a fait le bilan des dix premières années d'application des Principes directeurs et on a lancé l'élaboration d'une feuille de route pour le renforcement de la mise en œuvre au cours de la prochaine décennie. L'ensemble du Forum a servi d'enceinte de dialogue multipartite pour la présentation du projet. L'ordre du jour comprenait également des séances spécialement destinées à informer les participants du bilan dressé dans le cadre du projet « UNGPs 10+ ».

44. Les données recueillies par Corporate Human Rights Benchmark sur l'adoption des Principes directeurs par les plus grandes entreprises dans certains secteurs à haut risque (par exemple, les produits agricoles, l'habillement et les secteurs de l'automobile, des industries extractives et de la fabrication de produits électroniques) ont montré qu'un nombre croissant d'entreprises avaient souscrit des engagements en matière de respect des droits de l'homme, mais aussi qu'il existait encore un fossé entre les engagements et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement. Des données similaires ont été présentées par S & P Global sur la base d'une évaluation de 3 500 entreprises. L'analyse des données montrait qu'un nombre croissant d'entreprises prenaient des engagements, mais qu'elles étaient assez peu nombreuses à pouvoir démontrer qu'elles avaient mis en place des processus de diligence raisonnable solides. Au cours de leurs exposés, des intervenants ont également souligné que, parmi les investisseurs, il y avait encore généralement une incohérence entre l'accent croissant mis sur la finance durable, l'environnement, la responsabilité sociale et la gouvernance d'entreprise, d'une part, et le peu d'attention accordée aux Principes directeurs, d'autre part. En effet, l'idée que les critères sociaux et de nombreux indicateurs environnementaux et de gouvernance reflètent des problématiques relatives aux droits de l'homme était encore loin d'avoir été largement intégrée.

45. Des représentants de syndicats mondiaux et nationaux ont souligné que les entreprises avaient beau reconnaître de plus en plus leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les mécanismes de réclamation restaient faibles. Les taux de syndicalisation étaient très bas dans presque tous les secteurs et la liberté d'association et le droit à la négociation collective étaient globalement peu respectés. La classification incorrecte des travailleurs, en particulier dans l'économie à la tâche, était venue s'ajouter aux problèmes existants d'exploitation de la main-d'œuvre et d'absence de sécurité sociale. Les orateurs ont souligné que, pour une meilleure mise en œuvre des Principes directeurs, il fallait qu'à tous les niveaux la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme soit obligatoire et assortie de dispositions solides visant à la faire respecter, et il fallait aussi une action collaborative tripartite visant à renforcer le dialogue social et à donner aux travailleurs les moyens d'exercer leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective. L'octroi du statut d'employé aux travailleurs était un droit fondamental.

46. Plusieurs grands groupes internationaux ont également présenté leur point de vue sur les dix premières années d'application des Principes directeurs et sur les défis à relever pour parvenir à une mise en œuvre plus large et plus complète au cours de la décennie suivante. Des orateurs ont souligné que, pour une meilleure mise en œuvre, il faudrait davantage de collaboration à tous les niveaux entre les gouvernements, les entreprises et la société civile et qu'une attention accrue devait être accordée aux chaînes d'approvisionnement et en particulier aux petites et moyennes entreprises. Il était temps que les pouvoirs publics, les institutions internationales et les entreprises intègrent les Principes directeurs dans leur action visant à réaliser les objectifs de développement durable et à sortir de la crise de la COVID-19, car les Principes constituaient le cadre pratique et faisant autorité qui permettait de prévenir les impacts sur les personnes et d'y remédier.

VI. Perspectives régionales

47. Le Forum comprenait des séances consacrées à l'examen des tendances et des défis propres à différentes régions¹³.

48. Des orateurs représentant différents groupes d'intérêt de la région Amérique latine et Caraïbes ont souligné l'importance d'une participation multipartite à l'élaboration des politiques publiques et à la prise de décisions des entreprises touchant les activités qui concernent leurs groupes. Les violations liées aux activités des entreprises commises à l'encontre des populations autochtones et le nombre croissant d'agressions visant des défenseurs des droits de l'homme œuvrant dans le domaine des droits de l'homme liés à l'activité commerciale dans la région avaient rendu nécessaire la ratification de l'Accord régional sur l'accès à l'information, la participation publique et l'accès à la justice à propos des questions environnementales en Amérique latine et dans les Caraïbes, un instrument visant à promouvoir l'accès à l'information, de véritables consultations et des voies de recours, et à protéger les défenseurs des droits de l'homme¹⁴. Toutefois, on relevait des problèmes persistants dans les industries extractives, le secteur des énergies renouvelables et l'agriculture. Des parties prenantes ont demandé aux gouvernements de la région de créer un environnement propice à la prévention des violations des droits de l'homme liées à l'activité des entreprises et à la prise de mesures pour y remédier, en renforçant l'état de droit et en agissant contre l'impunité.

49. En Europe centrale et orientale, l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs restaient faibles. Parmi les principales lacunes et difficultés mises en évidence figuraient le manque de transparence concernant les entités commerciales publiques et les processus économiques contrôlés par l'État, qui avait pour conséquence que les États ne montraient pas l'exemple dans leur rôle d'acteurs économiques ; les réactions souvent politisées que l'on constatait lorsque des préoccupations relatives aux droits de l'homme étaient soulevées, et le rétrécissement du champ d'action de la société civile ; et le faible nombre d'enceintes de dialogue et de collaboration multipartites susceptibles de permettre que l'on évolue vers des démarches sans exclusive visant à recenser et traiter les questions d'intérêt commun et à rétablir la confiance pour un nouveau contrat social.

50. Il est ressorti de la séance consacrée à l'Asie et au Pacifique que des avancées notables avaient eu lieu dans certains pays, comme l'Inde, le Japon et la Mongolie, qui allaient de l'avant avec des plans d'action nationaux. Les principales difficultés signalées étaient l'absence d'indicateurs précis et d'autres moyens clairs de mesurer le degré d'application des Principes directeurs, la faible capacité de suivi dont disposaient les pouvoirs publics et l'insuffisance des capacités des syndicats ou un environnement ne favorisant pas leur activité.

51. Au cours du débat sur les tendances et les défis en Afrique, on a souligné la nécessité pour les gouvernements d'intensifier leurs travaux d'élaboration de plans d'action nationaux. Les principaux problèmes signalés étaient la corruption, l'importance du secteur informel, les lacunes en matière de gouvernance, les faibles capacités du système judiciaire dans de nombreux pays et la vulnérabilité des femmes, des enfants, des populations autochtones et des défenseurs des droits de l'homme.

52. La séance consacrée au Groupe des États d'Europe occidentale et autres États a mis en lumière des innovations dans la réglementation et les politiques publiques, notamment les efforts visant à rendre obligatoire la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme (loi relative au devoir de vigilance en France), les enseignements tirés du suivi des plans d'action nationaux et les mesures tendant à renforcer l'accès aux recours (par exemple dans la loi sur les droits de douane aux États-Unis).

¹³ La présente section est axée sur les principales difficultés et tendances rencontrées à l'échelle régionale, et on trouvera dans d'autres parties du rapport des précisions sur des évolutions qui concernent certains pays en particulier.

¹⁴ Voir https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XXVII-18&chapter=27&clang=_fr.

VII. Questions prioritaires

A. Les groupes vulnérables

53. Le programme du Forum comprenait des séances consacrées aux difficultés que rencontrent des personnes et des groupes qui risquent de devenir vulnérables ou marginalisés.

54. Les participants se sont penchés sur l'impact qu'avait eu la crise de la COVID-19 sur les travailleurs migrants. En Inde, par exemple, les travailleurs migrants internes étaient déjà gravement touchés par la pauvreté urbaine et le manque d'accès au peu d'aide sociale publique disponible, et la pandémie de COVID-19 avait encore amplifié les problèmes d'exploitation et de perte d'emploi. Il semblerait que leur situation avait aussi été aggravée par la réforme du code du travail destinée à créer un environnement plus favorable à l'investissement. Un autre exemple donné concernait la détresse de centaines de milliers de travailleurs migrants asiatiques et africains dans la région du Conseil de coopération du Golfe, qui avaient perdu leur emploi, avaient été placés en congé forcé sans solde, avaient vu leur mobilité limitée de multiples façons et avaient souvent souffert de discrimination raciale parce que les lois sur la pandémie et les mesures d'aide financière étaient principalement orientées en faveur des ressortissants des pays du Conseil de coopération du Golfe. Des orateurs ont également noté que les femmes migrantes avaient été particulièrement touchées par la pandémie dans cette région, car les restrictions de la mobilité avaient aggravé l'isolement qui caractérisait déjà leur environnement de travail. Il a été signalé qu'en raison de l'absence d'une représentation syndicale efficace des travailleurs migrants, ceux-ci n'étaient souvent même pas informés des régimes de couverture maladie disponibles pour les aider. Des intervenants ont souligné qu'il fallait que des lois établissent l'égalité entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants afin d'éviter toute discrimination ; que les pays d'origine et les pays de destination collaborent plus étroitement pour protéger les travailleurs migrants ; que les syndicats adoptent des politiques et procédures n'excluant personne pour soutenir la représentation des travailleurs migrants ; que les institutions nationales des droits de l'homme aident les gouvernements à mettre en œuvre des lois et des politiques protégeant les droits des travailleurs migrants ; que l'on puisse s'exprimer librement dans les médias, y compris les médias sociaux, et que l'on fasse mieux connaître les droits des travailleurs migrants.

55. Des représentants de peuples autochtones ont indiqué qu'une préoccupation majeure était la persistance du non-respect du principe selon lequel il fallait obtenir le consentement libre, préalable et éclairé de ceux-ci avant d'adopter une législation ou d'entreprendre des projets ayant une incidence sur leurs droits à la terre, au territoire, aux moyens de subsistance et aux ressources. Les orateurs avaient notamment souligné l'évolution de la situation au Bangladesh, en Inde, au Kenya et aux Philippines. Les débats conduits au cours du Forum ont fait ressortir la tendance alarmante qui se maintenait concernant les agressions, les meurtres, la criminalisation et la persécution dont étaient victimes des dirigeants autochtones et des défenseurs des droits de l'homme agissant en leur nom. Parmi les exemples cités figuraient des cas répertoriés en Colombie, où la fréquence des violations des droits des femmes et des enfants a été particulièrement soulignée, ainsi que dans les industries extractives au Pérou, où les droits collectifs, environnementaux et sanitaires seraient très menacés.

56. Pendant la pandémie de COVID-19, les populations autochtones avaient subi un grand nombre de conséquences délétères, telles qu'une augmentation des appropriations de terres, des restrictions d'accès à leurs terres, leurs territoires et leurs ressources coutumières, et un mépris constant de leurs droits à l'autodétermination et à l'auto-administration. Cela avait conduit à une hausse de l'insécurité alimentaire, à la perte de moyens de subsistance et à une augmentation odieuse des cas d'intimidation et de criminalisation, ainsi que des violences et des meurtres, visant des défenseurs des droits de l'homme, notamment ceux travaillant sur des questions liées à la terre et à l'environnement. Il a été noté que tant des États que des entreprises du monde entier avaient utilisé de manière opportuniste la COVID-19 pour donner la priorité à la croissance économique et contourner leurs responsabilités en matière d'environnement et de droits de l'homme, y compris en ce qui concerne les droits à la consultation et au consentement préalable, libre et éclairé.

57. Les orateurs ont souligné que, globalement, les droits collectifs des populations autochtones n'étaient toujours pas respectés et qu'il fallait appliquer plus efficacement et plus largement les Principes directeurs, avec notamment un assortiment judicieux de mesures volontaires et contraignantes, un renforcement du dialogue avec les populations autochtones et une plus grande participation de celles-ci à la prise de décisions. L'accent a été mis sur des recommandations visant à faire en sorte que les droits des populations autochtones soient davantage respectés dans le cadre des activités commerciales, et comprenant en particulier l'établissement et le maintien d'un dialogue respectueux et continu entre les peuples autochtones, les États et les entreprises. Les éléments essentiels pour y parvenir étaient de cartographier l'implantation de populations autochtones dans les zones d'activité des entreprises, de consulter ces populations afin d'obtenir leur consentement libre, préalable et éclairé, et de les faire participer à la prise de décisions.

58. Les participants ont également abordé la question culturellement sensible, intersectionnelle et complexe de la violence fondée sur le genre qui touche les femmes, les filles et les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes au sein de groupes vulnérables tels que les populations autochtones, les travailleurs migrants, les victimes de la traite, les travailleurs du sexe, les travailleurs domestiques, les personnes handicapées et les réfugiés. Les participants ont souligné que la pandémie de COVID-19 avait exacerbé les problèmes de violence fondée sur le genre visant les femmes, les filles et les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes, car ces personnes avaient été contraintes de travailler depuis leur domicile, où se trouvaient également leurs agresseurs, et les limites imposées à la mobilité avaient restreint leurs possibilités de signaler ce qu'elles subissaient.

59. La représentante des Fidji, qui avaient récemment ratifié la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'Organisation internationale du Travail, a salué la valeur ajoutée qu'apportait ce nouveau traité par l'approche globale et intégrée dont il faisait preuve en fournissant une définition claire de la violence fondée sur le genre et en incluant explicitement aussi bien les travailleurs du secteur informel que ceux de l'économie structurée. Un exemple de stratégie nationale de prévention et de lutte contre la violence fondée sur le genre a été présenté par la représentante du Canada, qui a exposé la stratégie fédérale visant à s'attaquer aux causes profondes et aux obstacles rencontrés par les victimes et les personnes rescapées, afin de prévenir le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et de protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle dans l'environnement numérique. Parmi les initiatives des entreprises, Vodafone a donné l'exemple de sa politique mondiale visant à détecter au sein de son personnel les cas de violence domestique sous quelque forme que ce soit, ainsi que de contrôle coercitif, de maltraitance financière et économique, et de tout autre type de violence, y compris physique, ces situations étant considérées comme relevant de la gestion des ressources humaines. Un portefeuille d'applications mis à la disposition des personnes rescapées leur permettait d'entrer en contact avec des sources de soutien.

60. Les intervenants ont convenu que pour lutter efficacement contre la violence fondée sur le genre, il fallait faire évoluer les mentalités et les esprits grâce à une action conjointe des gouvernements, des entreprises, de la société civile et des syndicats.

B. Le secteur informel

61. Le programme du Forum comprenait un débat sur ce qui fait actuellement obstacle à l'intégration des Principes directeurs dans l'économie informelle, qui représente toujours une part importante de l'économie mondiale, en particulier dans les pays en développement, et sur les solutions susceptibles de permettre de surmonter ces entraves¹⁵. Les intervenants ont noté que les principaux problèmes rencontrés dans le secteur informel étaient l'absence de protection sociale pour les travailleurs et la persistance de la marginalisation, de la stigmatisation, de la servitude pour dettes, de l'esclavage moderne et du travail des enfants. La situation était particulièrement précaire pour les femmes, qui devaient relever le double

¹⁵ Selon les estimations de l'OIT, 2 milliards de femmes et d'hommes (âgés de 15 ans et plus) travaillent de manière informelle, ce qui représente plus de 60 % de la population active mondiale, et environ 81 % des unités économiques du monde sont informelles.

défi de l'emploi dans le secteur informel et de la garde des enfants, et étaient souvent exposées à la violence domestique¹⁶. Les intervenants ont conclu que, pour remédier aux problèmes du secteur informel, il fallait d'abord que les États prennent des mesures destinées à créer un environnement juridique favorable en formalisant l'économie informelle sur la base de la recommandation n° 204 (2015) de l'OIT, qui porte sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, puis qu'ils adoptent un ensemble de lois, de politiques, de stratégies et de programmes de soutien et de formation, accompagné d'incitations pour les acteurs économiques. Comme l'a souligné la représentante de « Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation », la transition vers le secteur formel devrait signifier essentiellement une inclusion sociale qui autonomise les travailleurs et comprend la participation des syndicats.

C. La lutte contre le racisme et la xénophobie

62. Les participants à une séance du Forum ont examiné comment les attentes énoncées dans les Principes directeurs pourraient soutenir les efforts de lutte contre le racisme et la xénophobie dans le contexte de l'activité des entreprises, notamment à la lumière du mouvement Black Lives Matter et des manifestations contre la discrimination et l'injustice raciales.

63. La Présidente du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine a souligné que le racisme était de portée mondiale et souvent inscrit dans la loi et systématisé, et les orateurs ont souligné, parmi d'autres défis, l'intersectionnalité de la discrimination. Ils ont également noté que, pour assumer leurs responsabilités en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises devaient aller au-delà de simples déclarations contre le racisme et s'attaquer également à la discrimination fondée sur la race présente en interne. Parmi les exemples de pratiques des entreprises, on pouvait citer les politiques internes relatives au recrutement.

64. Les intervenants ont convenu que, dans la mesure où les entreprises avaient traditionnellement joué un rôle dans la construction de la notion de race et dans l'exploitation des personnes pour le profit, elles devaient jouer un rôle majeur dans la remise en cause des conséquences de l'esclavage et de ses origines et dans la déconstruction du racisme, en collaborant avec la société civile et les groupes représentant les parties prenantes afin que les entreprises « ressemblent au monde dont elles font partie ».

D. Les changements climatiques et les problèmes environnementaux

65. À la séance sur les changements climatiques, le Rapporteur spécial sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux a prononcé un discours dans lequel il a souligné que les changements climatiques représentaient un risque grave, imminent et existentiel pour les droits de l'homme, auquel les États avaient le devoir de s'attaquer. Il a également relevé l'impact négatif des changements climatiques sur la vie des collectivités et le fait que le cycle de vie des combustibles fossiles était déjà fortement affecté. Le Rapporteur spécial a préconisé que l'on prenne des décisions éclairées et qu'on établisse un dialogue ouvert à une large participation pour éviter que l'environnement ne subisse davantage de dommages.

66. Le représentant de la Commission philippine des droits de l'homme a donné un exemple d'action menée au niveau national : la Commission avait demandé au Gouvernement d'adopter à l'intention des entreprises des prescriptions relatives à la transparence ainsi qu'une obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement.

67. Divers intervenants ont souligné que, dans de nombreux pays, des changements apportés à la législation dans le cadre de l'action gouvernementale face à la COVID-19

¹⁶ Le représentant d'Oxfam a rappelé qu'en Inde plus de 90 % de la main-d'œuvre se trouvait dans le secteur informel, et que plus de 95 % des femmes qui travaillaient le faisaient dans ce secteur.

avaient eu un grave impact sur l'environnement. Il s'agissait à la fois de nouveaux projets de loi ou d'amendements aux lois existantes qui avaient pour effet d'assouplir les normes environnementales et de mesures réduisant l'application des lois environnementales et l'accès aux informations relatives à la protection de l'environnement, ou permettant aux entreprises de contribuer à la déréglementation environnementale car elles accordaient des renflouements aux industries hautement polluantes. Les participants ont convenu que les États devaient au contraire restructurer leurs économies de manière plus écologiquement durable et améliorer leur réglementation pour créer un environnement favorable et adopter l'économie verte. Des intervenants ont appelé de leurs vœux un redressement responsable et un nouveau contrat social, fondé sur des approches multipartites, une protection sociale universelle et une transition juste et équitable qui ne laisse personne de côté.

E. Les entreprises et les droits de l'homme dans les situations de conflit

68. Le Groupe de travail a lancé en 2018 un projet visant à préciser les mesures pratiques que les États et les entreprises commerciales devraient prendre pour mettre en œuvre les Principes directeurs dans les situations de conflit et d'après conflit afin de prévenir les atteintes aux droits de l'homme liées à une activité commerciale et d'y remédier. Les conclusions ont été présentées dans un rapport à l'Assemblée générale en octobre 2020¹⁷ et le Forum a permis de poursuivre le dialogue entre les parties prenantes.

69. La Présidente du Groupe de travail a présenté les principales conclusions du rapport, dans lequel ont été recensés et clarifiés un ensemble de politiques et d'outils que les États, seuls ou en tant que membres d'organisations multilatérales, et les entreprises pourraient utiliser dans les régions sujettes aux conflits afin de veiller à ce que les entreprises n'encouragent pas les conflits, ne les aggravent pas et ne nuisent pas à la consolidation de la paix. Les principaux aspects abordés étaient les suivants :

- a) L'évolution de l'environnement normatif relatif aux droits de la personne et au droit humanitaire ;
- b) Les déclencheurs et indicateurs qui devraient conduire à une action renforcée des États, des entreprises (sous la forme d'une meilleure diligence raisonnable en matière de droits de l'homme) et du système des Nations Unies ;
- c) Les défis propres aux situations d'après conflit (reconstruction et consolidation de la paix), y compris les questions clefs de l'accès aux recours et de la justice transitionnelle ;
- d) Les défis de l'ère cybernétique.

70. Le Groupe de travail a noté que les attentes à l'égard des entreprises et des États dans les zones touchées par des conflits étaient claires, mais qu'il fallait maintenant agir plus résolument pour intégrer la problématique des entreprises et des droits de l'homme dans les cadres de paix et de sécurité.

71. Les représentants d'États ont souligné les difficultés pratiques rencontrées sur le terrain. La Commissaire présidentielle aux droits de l'homme et aux affaires internationales de la Colombie a mis en exergue la présence généralisée d'entreprises illégales, l'utilisation illégale de ressources naturelles, les chaînes d'exportation illégales, la pression violente exercée sur les communautés autochtones locales, le manque d'accès aux acteurs non étatiques et l'ampleur du secteur informel. La représentante du Gouvernement de la Sierra Leone a mis l'accent sur les défis liés aux violations des droits économiques, sociaux et culturels.

72. Les intervenants ont convenu qu'il était essentiel d'adopter une approche globale, multipartite et systématique, adaptée au contexte, et de nouer un dialogue collectif et approfondi, et que cette action devait être soutenue par des mesures incitatives efficaces visant à rallier les acteurs concernés. Les intervenants ont également dit qu'il importait de faire le lien entre les Principes directeurs et les initiatives de gouvernance multipartites. Il fallait aussi les relier à d'autres travaux visant à prévenir les conflits et à favoriser le

¹⁷ A/75/212.

développement durable menés par des organismes des Nations Unies, notamment le PNUD, et s'employer à renforcer la capacité des institutions nationales des droits de l'homme et de la société civile à soutenir les parties prenantes et à promouvoir l'application du principe de responsabilité.

F. La corruption

73. À la suite du rapport que le Groupe de travail avait présenté à la quarante-quatrième session du Conseil des droits de l'homme¹⁸, les participants à une séance du Forum ont débattu de la correspondance entre le programme de travail sur les entreprises et les droits de l'homme et celui sur la lutte contre la corruption.

74. Les participants à la session se sont concentrés sur les mécanismes d'application du principe de responsabilité susceptibles de remédier aux cas de violation des droits de l'homme et de corruption, tels que les sanctions ciblées, le gel des avoirs et les refus de visa. Le programme de sanctions mondiales énoncé dans le Global Magnitsky Act des États-Unis¹⁹ a été mentionné comme exemple d'un tel mécanisme. Les participants ont également noté l'importance dans ce domaine de la constitution de dossiers de preuves, de campagnes actives, de procès stratégiques et de dialogues avec les décideurs politiques et les législateurs, parallèlement à l'existence de mécanismes de sanction et de répression complets et ciblés.

75. La séance a aussi porté sur les recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises qui sont causées par, ou liées à, la corruption. Des représentants de la société civile ont fait observer qu'il fallait élaborer une définition du statut de victime de la corruption qui rende compte de l'ampleur de l'impact de la corruption sur la jouissance des droits de l'homme, car cela aiderait à garantir l'accès aux recours. Un problème majeur qui a été signalé est l'implication directe ou indirecte d'États dans des activités commerciales corrompues qui entraînent des violations des droits de l'homme, notamment le commerce mondial des armes. En ce qui concerne ce secteur, les participants ont évoqué l'étroite imbrication entre des entreprises commerciales et les rouages d'États, qui se traduisait souvent par une impunité juridique.

G. Le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la prévention des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises

76. Le Forum a également été l'occasion de passer en revue les types d'actions menées par les institutions nationales des droits de l'homme auprès des gouvernements, des entreprises et des organisations de la société civile pour prévenir les violations des droits de l'homme liées à des activités commerciales, et d'examiner les outils que lesdites institutions utilisaient pour surmonter les difficultés qu'elles rencontraient dans ce travail. Il a par exemple été question du problème des limitations de compétence imposées aux institutions nationales des droits de l'homme en Inde et en République de Corée, ainsi que de la nécessité de renforcer les capacités de l'institution nationale des droits de l'homme en République démocratique du Congo pour qu'elle soit en mesure de traiter les affaires liées aux activités des entreprises.

77. Les institutions nationales des droits de l'homme ont présenté des exemples de la manière dont elles avaient agi contre les violations des droits de l'homme liées aux activités d'entreprises : le Bureau du Défenseur du peuple (Ombudsman) de Géorgie a exposé ses travaux de suivi des services publics fournis par des sociétés privées ; la Commission nationale des droits de l'homme de la République démocratique du Congo a décrit les enquêtes qu'elle avait menées sur des violations présumées des droits du travail impliquant des sociétés minières ; la Commission des droits de l'homme de Nouvelle-Zélande a rendu compte de son travail de contrôle des politiques relatives au travail et des problèmes d'esclavage moderne impliquant des entreprises privées ; la Commission nationale des droits

¹⁸ A/HRC/44/43.

¹⁹ Voir www.state.gov/global-magnitsky-act/.

de l'homme du Nigéria a fait part des moyens qu'elle avait mis en œuvre pour autonomiser des collectivités locales qui étaient aux prises avec une marée noire provoquée par une compagnie internationale, qui affectait les moyens de subsistance locaux ; et la Commission nationale des droits de l'homme de l'Inde a présenté l'action qu'elle avait menée pour faire valoir les droits des mineurs exposés à la silicose au Rajasthan. La Commission nationale des droits de l'homme de la République de Corée a présenté les enseignements tirés de ses travaux sur les entreprises d'État, qui l'avaient conduite à recommander à 988 entreprises d'État et organismes publics d'adopter des plans de mise en œuvre de mesures relatives à la question des droits de l'homme dans l'activité commerciale, afin de susciter un effet d'émulation parmi les entreprises privées. Une initiative régionale d'Amérique latine a fourni un exemple de coopération entre des institutions nationales des droits de l'homme : les institutions d'Argentine, de l'État plurinational de Bolivie, du Brésil, du Chili, de Colombie, d'Équateur, du Mexique, du Paraguay et du Pérou avaient collaboré pour surveiller l'impact sur les droits de l'homme de projets miniers en cours dans la région.

78. À la suite d'une consultation mondiale organisée en collaboration avec l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme en 2019, le Groupe de travail élaborait un rapport sur le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la promotion de la mise en œuvre des Principes directeurs et la facilitation de l'accès aux recours pour les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, qui serait soumis au Conseil des droits de l'homme en juin 2021.

H. Le rôle des défenseurs des droits de l'homme pendant la pandémie de COVID-19

79. Au cours du Forum a également été abordée la sombre situation des défenseurs des droits de l'homme, leur rôle pendant la pandémie de COVID-19 et la manière dont ils devaient participer au processus de redressement. La Rapporteuse spéciale sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits humains a rappelé dans ses remarques liminaires qu'un grand nombre d'agressions, d'assassinats, de menaces et d'autres types d'intimidation étaient liés aux activités d'entreprises dans le monde entier, et qu'il y avait toujours de la part des entreprises une absence considérable de réelle consultation avec les communautés de défenseurs potentiellement touchées. Elle a demandé aux États et aux entreprises de donner la priorité aux droits de l'homme et aux défenseurs des droits de l'homme lorsqu'ils s'emploient à « reconstruire en mieux », car les défenseurs des droits de l'homme pouvaient aider les entreprises à comprendre la situation locale.

80. Les interventions faites par des défenseurs des droits de l'homme au cours de la séance ont révélé que, pendant la pandémie de COVID-19, les gouvernements de nombreux pays avaient adopté des politiques qui avaient augmenté les restrictions pesant sur les activités des organisations de la société civile. Des exemples au Cambodge et en Inde ont été cités, et il a été fait état de cas alarmants d'agressions visant des défenseurs des droits de l'homme en Afrique du Sud, au Brésil et au Cambodge, entre autres²⁰.

81. Le Gouvernement norvégien a décrit sa proposition législative axée sur la transparence en matière de droits de l'homme fondamentaux et de travail décent dans les entreprises et les chaînes d'approvisionnement, qui pourrait également permettre à la société civile de demander aux entreprises des informations sur les risques auxquels sont exposés les défenseurs des droits de l'homme. Parmi les autres exemples de protection des défenseurs des droits de l'homme qui ont été cités, il y avait eu la prise de position publique sur les représailles formulée par la Société financière internationale et le lancement en 2016 par le Center for Justice and International Law du Protocole Esperanza, qui fournissait des lignes

²⁰ D'autres documents de référence et des soumissions au Forum sur le rôle des défenseurs des droits de l'homme pendant la pandémie de COVID-19 sont disponibles à l'adresse suivante : https://static.sched.com/hosted_files/2020unforumbhr/64/HRDs%20session%20-%20background%20documents.pdf.

directrices aux États sur la manière de mener des enquêtes sur les agressions visant les défenseurs des droits de l'homme²¹.

82. Le Forum a également été l'occasion pour la fondation Human Rights and Business Award Foundation de remettre à l'ONG thaïlandaise Migrant Workers Rights Network le prix « Human Rights and Business Award », qui récompense le travail de défenseurs des droits de l'homme des pays du Sud, pour 2020²². La cérémonie de remise des prix a mis en lumière le courage des militants et des organisations de la société civile qui travaillent en prenant des risques considérables pour aider les collectivités touchées.

83. Dans ses observations finales, le représentant du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme a souligné que, pour mieux protéger les défenseurs des droits de l'homme, il fallait rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et que s'imposait un nouveau contrat social fondé sur une prospérité, une égalité et une sécurité mieux partagées. Comme l'a fait remarquer Greenfood, une entreprise suédoise qui a décrit son expérience de soutien à un défenseur des droits de l'homme en Équateur, l'action conjointe entre les entreprises et la société civile, ainsi que la pression internationale, jouent un rôle essentiel, car elles apportent un soutien puissant au travail des défenseurs des droits de l'homme dans des contextes où le respect des droits de l'homme ne peut être considéré comme allant de soi.

I. La dimension technologique

84. Le projet B-Tech du HCDH fournit des conseils et des ressources faisant autorité pour faire progresser la mise en œuvre des Principes directeurs dans le secteur des hautes technologies²³. Dans le cadre du projet, les parties prenantes ont examiné la question d'un « assortiment judicieux de mesures » conforme à l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme dans le contexte des technologies numériques. La pandémie avait montré que la technologie pouvait jouer un rôle essentiel dans la gestion de la santé publique, mais les solutions technologiques présentaient également des défis qui devaient être gérés de manière responsable. Les intervenants ont souligné la nécessité d'un alignement entre les responsabilités des entreprises de haute technologie et le devoir de l'État de protéger la population contre les violations des droits de l'homme, en particulier dans les pays où l'état de droit est limité ou les régimes de protection des données sont faibles.

85. Parmi les exemples abordés figuraient les problèmes liés à la protection des droits de l'homme en ce qui concerne la technologie dans le secteur des télécommunications en Afrique subsaharienne, l'importance croissante des institutions nationales des droits de l'homme dans le travail sur les droits de l'homme dans les secteurs de haute technologie et la manière dont les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme pourraient favoriser l'adoption des Principes directeurs en relation avec le développement, la mise en service et l'utilisation des technologies numériques²⁴.

86. Les participants ont convenu que les décideurs politiques devaient mettre davantage l'accent sur la protection des droits de l'homme dans la sphère technologique, par exemple en élaborant un assortiment équilibré de mesures volontaires et obligatoires pour promouvoir la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en renforçant le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans le suivi des impacts sur les droits de l'homme et en garantissant l'accès à des voies de recours aux victimes d'atteintes aux droits de l'homme.

²¹ Selon le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, en 2020, sur 604 agressions visant des défenseurs des droits de l'homme qui travaillent sur les droits de l'homme liés aux entreprises, 194 avaient eu lieu dans la région Amérique latine et Caraïbes. Voir www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database/.

²² Voir www.humanrightsandbusinessaward.org/award-recipient/migrant-workers-rights-network/.

²³ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx.

²⁴ Voir Danish Institute for Human Rights et Global Partners Digital, *The Tech Sector and National Action Plans on Business and Human Rights. A Thematic Supplement to the National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit 2017 Edition* (Copenhague et Londres, juillet 2020).

VIII. Séance plénière de clôture : idées maîtresses

87. La séance plénière de clôture du Forum a débuté par une conversation virtuelle à bâtons rompus entre Anand Giridharadas, auteur de *Winners Take All: the Elite Charade of Changing the World*, et Caroline Rees de Shift, qui ont examiné ce qu'il faudrait faire pour réformer le capitalisme de manière significative afin qu'il serve les besoins du plus grand nombre. Les intervenants ont estimé qu'il faudrait que s'ouvre une ère où « le privilège extraordinaire d'être une entreprise » se méritait en remplissant un grand nombre de conditions, imposées par des politiques obligatoires, ainsi que par des règles et règlements encadrant l'activité commerciale, car « l'ère de la vertu volontaire des entreprises » était terminée.

88. Le Forum s'est conclu par les réflexions d'orateurs représentant différents milieux, qui ont fait part des principaux enseignements qu'ils tiraient du Forum pour les travaux d'établissement du bilan et d'élaboration d'une nouvelle feuille de route menés dans le cadre du projet « UNGPs 10+ ». Les participants ont mis l'accent sur deux grandes idées communes : a) que l'impact de la pandémie de COVID-19 devait être mis à profit comme occasion de redoubler les efforts de toutes les parties prenantes et de « reconstruire en mieux » ; b) qu'il fallait de toute urgence des progrès plus rapides et plus larges dans l'élaboration de la dimension obligatoire de l'assortiment judicieux de mesures d'application des Principes directeurs, afin d'empêcher que les entreprises ne portent atteinte aux personnes et à la planète et de faire en sorte que, lorsque des dommages se produisaient, les parties responsables répondent de leurs actes.

89. La représentante du Forum des peuples autochtones a rappelé que la clef d'un avenir durable pour les populations et la planète était intrinsèquement liée au respect des droits des peuples autochtones. On a préconisé que soient créés ou renforcés au sein de l'ONU des mécanismes de surveillance et d'établissement de rapports sur les entreprises et les droits humains des peuples autochtones et il a été noté qu'il fallait redoubler d'efforts pour soutenir les peuples autochtones, qui avaient souffert de manière disproportionnée des impacts de la pandémie.

90. Le représentant de la Fédération internationale des ouvriers du transport a souligné que la pandémie avait révélé des manquements généralisés de la part des entreprises et des États dans la fourniture aux travailleurs de lieux de travail sûrs et d'équipements de protection adéquats, qu'elle avait restreint la liberté d'association des travailleurs et qu'elle avait eu un impact disproportionné sur les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants et les personnes de couleur. Les entreprises devaient de toute urgence améliorer leur diligence raisonnable et les voies de recours qu'elles offraient, notamment en usant de leurs moyens de pression sur leurs partenaires commerciaux lorsque ceux-ci étaient liés à des impacts négatifs.

91. La représentante de la Coalition africaine pour la redevabilité des entreprises a souligné qu'il fallait mettre davantage l'accent sur les entreprises et les droits de l'homme dans les situations de conflit et d'après conflit, sur la protection des défenseurs des droits de l'homme, sur la situation du secteur informel de l'économie et sur l'élaboration de mesures juridiquement contraignantes. Il a été noté que l'Afrique était à la traîne dans l'élaboration de plans d'action nationaux.

92. La représentante de la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme a affirmé que les mesures prises par les États au cours de la dernière décennie sur la question des entreprises et des droits de l'homme n'avaient pas été efficaces et qu'il fallait faire davantage. Il a été demandé au Groupe de travail de fournir des interprétations plus approfondies des conséquences des Principes directeurs.

93. La représentante de la Global Business Initiative on Human Rights a souligné combien il importait de renforcer la résilience humaine dans tous les éléments des chaînes de valeur mondiales en créant de nouveaux modèles de fonctionnement. On a dit qu'il fallait mettre en place des réglementations plus judicieusement ciblées afin de motiver les entreprises à sortir de l'attentisme et à adopter des approches volontaristes.

94. Un représentant d'une société thaïlandaise a souligné que les facteurs suivants étaient essentiels pour la mise en œuvre des Principes directeurs : fournir des incitations aux entreprises, renforcer leurs capacités et obtenir qu'elles s'engagent, tout en mettant en place de bons outils de mesure et des indicateurs adéquats et en veillant à ce que les différents programmes mondiaux soient complémentaires.

95. La représentante d'une société de gestion d'actifs a dit que, pour garantir une meilleure diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les investisseurs devaient interroger les entreprises sur la mise en œuvre des Principes directeurs. Ils devaient aussi regarder au-delà des entreprises dans lesquelles ils investissent pour rechercher parmi les groupes de parties prenantes des partenaires susceptibles de relayer les appels en faveur d'une législation sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, car cela contribuerait à créer des conditions de concurrence plus équitables pour les entreprises et à pousser davantage à l'amélioration.

96. Le représentant de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme a souligné la nécessité de renforcer les capacités des institutions nationales des droits de l'homme pour leur permettre de jouer plus largement le rôle qui leur est dévolu dans les Principes directeurs en matière de promotion et de protection des droits de l'homme dans le contexte des activités commerciales. Il a été signalé qu'elles seraient également bien placées pour soutenir l'élaboration de stratégies visant à intégrer les Principes directeurs dans l'action face aux principaux défis de notre époque, tels que les changements climatiques, la protection des droits de l'homme dans le domaine numérique et la lutte contre le racisme systémique dans la vie économique.

97. La représentante du PNUD a déclaré que le défi du redressement après la crise de la COVID-19 était l'occasion d'examiner la capacité de toutes les institutions et sociétés à traiter les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, qui étaient étroitement liées aux inégalités et aux vulnérabilités sociales et économiques plus larges.

98. Les idées maîtresses qui se sont dégagées des débats du Forum, telles que résumées par les membres du Groupe de travail, étaient notamment les suivantes :

a) Le monde traversait de multiples crises – des changements climatiques à l'effondrement économique, en passant par les effets stupéfiants d'une pandémie mondiale et le fléau du racisme – et il était grand temps d'agir et de progresser quant à la manière dont les entreprises abordaient la question du respect des droits de l'homme ;

b) Les Principes directeurs étaient un guide pour les périodes de crise. Or de multiples crises, dont celles de la COVID-19, la crise climatique et la crise du racisme persistant dans le monde, avaient révélé la fragilité des systèmes qui n'étaient pas centrés sur les conditions de vie et la dignité fondamentales des personnes. Pour que le monde soit vraiment « prêt pour l'avenir », il devait continuer à mettre l'accent sur les droits de l'homme pendant qu'il se remettait de ces crises, et devait désormais lutter contre les violations ;

c) L'avenir était fait de mesures obligatoires. On disposait maintenant de preuves solides que les mesures volontaires ne permettaient pas au monde d'atteindre les objectifs fixés. Les syndicats, les associations de la société civile et d'autres avaient inlassablement réclamé des mesures contraignantes aux niveaux national, régional et international. Les entreprises et les investisseurs étaient de plus en plus d'accord et réclamaient des approches unifiées qui permettraient d'uniformiser les règles du jeu et de faire de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme un avantage concurrentiel. Il y avait un large consensus sur le fait que les mesures obligatoires devaient être basées sur les Principes directeurs et que les détenteurs de droits devaient avoir voix au chapitre pour l'élaboration de ces mesures. Quant aux États, le monde ne pouvait pas attendre éternellement que les règles du jeu soient égalisées ;

d) Les impacts sur la planète étaient des impacts sur les personnes. On cloisonnait trop souvent la protection de l'environnement et la défense des droits de l'homme, mais il fallait que cela change, car il était indispensable d'intégrer ces questions pour bâtir un avenir durable. Les défenseurs des droits de l'homme avaient un rôle clef à jouer à cet égard, car ils comprenaient le lien entre l'environnement, le développement et les droits ;

e) L'avenir était financier. On accordait désormais une importance accrue à la responsabilité et à l'obligation de rendre des comptes des investisseurs, des institutions de financement du développement et des banques commerciales qui étaient énoncées dans les Principes directeurs. Les Principes avaient clarifié la responsabilité qui incombait aux acteurs financiers de respecter les droits de l'homme dans tout leur cœur de métier ;

f) L'avenir reposait sur les données. Les derniers résultats publiés par Corporate Human Rights Benchmark avaient mis tout le monde au défi de faire mieux. Sur les 230 entreprises évaluées, 79 avaient obtenu un score de zéro pour la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. On avait également appris, au cours du Forum, qu'il fallait des données de meilleure qualité et plus cohérentes pour faire avancer l'adoption de pratiques changeant vraiment la donne en matière de droits de l'homme et pour placer les effets sur les personnes au centre des préoccupations ;

g) La gouvernance et les modèles de fonctionnement étaient essentiels. En effet, les droits de l'homme devaient être intégrés dans l'ADN même de chaque entreprise. Une entreprise responsable était une entreprise résiliente, et il ne pouvait y avoir de véritables progrès que si les droits de l'homme étaient intégrés dans la manière dont les entreprises étaient détenues et développées ;

h) Les mesures de réparation constituaient un des plus importants outils de prévention. Loin d'être seulement rétrospectives, elles aidaient à empêcher que d'autres atteintes ne soient commises, elles poussaient les entreprises à adopter de meilleures pratiques et elles pouvaient améliorer les relations entre parties prenantes lorsque l'une d'entre elles admettait qu'il y avait eu un dysfonctionnement et s'employait à y remédier. Le monde devait toujours se souvenir du troisième pilier des Principes directeurs et placer l'accès à des voies de recours efficaces au centre de ses efforts ;

i) Enfin, les États devaient prendre des mesures dans toutes les dimensions de l'« assortiment judiciaire » proposé par les Principes directeurs. L'évolution actuelle vers une diligence raisonnable obligatoire dans certaines juridictions était encourageante à cet égard.

99. Le Président a conclu que tous les thèmes qu'il avait mentionnés, et d'autres encore, étaient des apports utiles pour le projet « UNGPs 10+ » (Les Principes directeurs : 10 ans et au-delà), dans le cadre duquel le Groupe de travail dressait le bilan des dix premières années d'application des Principes directeurs et élaborerait une feuille de route fondée sur des données probantes pour la décennie à venir, qui serait présentée en juin 2021.
