



# Assemblée générale

Distr. générale  
23 octobre 2018  
Français  
Original : anglais

---

**Conseil des droits de l'homme**  
**Forum sur les entreprises et les droits de l'homme**  
**Septième session**  
26-28 novembre 2018

## **Septième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme**

### **Note du Secrétariat**

Le Secrétariat a l'honneur de transmettre un document d'information établi par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises en application de la résolution 35/7 du Conseil des droits de l'homme. Le Groupe de travail y présente brièvement le thème de la septième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme et donne un aperçu des sujets qui seront abordés.



## **Septième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme**

### **Document d'information établi par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises**

#### **I. Introduction**

1. Le septième Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme se tiendra au Palais des Nations, à Genève, du 26 au 28 novembre 2018.
2. Le programme du Forum prévoit des séances consacrées au thème général retenu cette année, et des séances pendant lesquelles les participants feront le point de l'évolution générale de la situation et des faits nouveaux survenus dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.
3. Pendant ces trois journées, il y aura trois séances plénières et plus de 70 réunions parallèles et, pendant les deux premiers jours, une cinquantaine de brèves présentations portant sur une série de questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Le programme détaillé est affiché sur le site Web du Forum ([www.ohchr.org/2018ForumBHR](http://www.ohchr.org/2018ForumBHR)).
4. Le Forum a été créé en 2011 par le Conseil des droits de l'homme pour examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies et pour 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<sup>1</sup>. Il est devenu le plus grand rassemblement mondial annuel sur la question des entreprises et des droits de l'homme. En 2017, il a réuni plus de 2 500 personnes, venues de 130 pays.
5. Le Forum est présidé par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, qui oriente ses travaux, en application de la résolution 35/7 du Conseil des droits de l'homme, et il est organisé par le secrétariat du Groupe de travail au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH).
6. Les réunions parallèles et les présentations sont organisées par le Groupe de travail, par le HCDH et par des organisations extérieures, sur la base de consultations approfondies et des quelque 350 propositions qui ont été reçues pour alimenter les débats.

#### **II. Thème du Forum : « Le respect des droits de l'homme par les entreprises – S'appuyer sur ce qui fonctionne »**

7. Sur le thème général « Le respect des droits de l'homme par les entreprises – S'appuyer sur ce qui fonctionne », le Forum 2018 sera l'occasion d'examiner attentivement quelles mesures publiques, quelles actions de la société civile et quelles pratiques commerciales ont donné de bons résultats, quelles ont échoué, dans quels domaines les efforts sont insuffisants, et comment remédier aux problèmes. Les débats porteront sur la diligence raisonnable que les entreprises doivent exercer en matière de droits de l'homme, examinée sous l'angle des nouvelles pratiques qui se font jour à cet égard et des facteurs propices. Les participants seront amenés à analyser non seulement les pratiques actuelles des entreprises, mais aussi les mesures prises par les gouvernements pour être des acteurs économiques exemplaires et encourager les entreprises à adopter de bonnes pratiques, ainsi

---

<sup>1</sup> Résolution 17/4 du Conseil.

que le rôle des investisseurs et les innovations de la société civile et des titulaires de droits. Le rapport soumis par le Groupe de travail à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session (A/73/163), qui est principalement consacré à la pratique par les entreprises d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, est un document de référence essentiel pour l'édition 2018 du Forum. Dans le cadre des recherches qu'il a menées pour établir le rapport, le Groupe de travail a consulté des praticiens dotés d'une certaine expérience, ayant aidé et conseillé des entreprises qui se préparaient à l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et a aussi réuni des informations sur les outils et les ressources disponibles<sup>2</sup>.

8. Le Forum a pour but de faciliter un dialogue constructif orienté vers l'action et la recherche de solutions concrètes et d'engagements de la part d'acteurs capables de promouvoir le changement et d'aplanir les difficultés et les obstacles qui freinent la mise en œuvre effective des Principes directeurs<sup>3</sup>. Il se conçoit comme un espace où présenter des idées nouvelles et des perspectives fondées sur la pratique et qui rassemble des cadres dirigeants et des praticiens expérimentés. L'un de ses objectifs essentiels est de permettre aux praticiens et aux parties prenantes concernées d'échanger des données d'expérience et de parler des enseignements qu'ils ont tirés des efforts et des innovations faits sur le terrain.

9. Le Forum réunit tous les groupes de parties prenantes, parmi lesquels victimes, défenseurs des droits de l'homme, organisations communautaires et organisations de travailleurs, représentants de la société civile de toutes les régions, gouvernements, institutions nationales des droits de l'homme, associations professionnelles, entreprises, avocats, universitaires et investisseurs. Ce faisant, il leur offre à tous une occasion unique de rechercher un terrain d'entente et des solutions pratiques qui feront assumer aux entreprises la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme et aux États l'obligation qu'ils ont de protéger ces droits et de garantir l'accès à des voies de recours.

### III. Pourquoi ce thème ?

10. Les Principes directeurs ont été publiés il y a sept ans, et les États, les entreprises et les acteurs de la société civile n'ont pas ménagé leurs efforts pour intégrer le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies dans la pratique quotidienne du secteur public et du secteur privé. La diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme est à cet égard un outil conceptuel essentiel.

11. La diligence raisonnable est le comportement minimal attendu de toute entreprise s'agissant de sa responsabilité vis-à-vis d'incidences négatives sur les droits de l'homme qui résultent de ses activités, auxquelles elle contribue, ou auxquelles elle est directement liée. Elle est donc essentielle pour éclairer les entreprises sur les mesures qu'elles doivent prendre pour assumer leurs responsabilités en matière de droits de l'homme. La diligence raisonnable va bien au-delà de l'absence de préjudice. La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme, telle qu'elle est définie par les Principes directeurs, exige de la part de celles-ci des mesures volontaristes censées prévenir les incidences négatives de leurs activités et y remédier. La responsabilité d'exercer une diligence raisonnable s'applique en dehors de toute considération économique et a pour principal objectif de prévenir les atteintes aux droits de l'homme des populations. Plus généralement, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est la contribution la plus importante que la plupart des entreprises puissent apporter au développement durable.

<sup>2</sup> Voir la page thématique consacrée par le Groupe de travail à la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme ([www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDDueDiligence.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDDueDiligence.aspx)).

<sup>3</sup> Voir également les modalités de participation, ainsi que les conseils à destination des organisateurs, qui seront accessibles à l'adresse [www.ohchr.org/2018ForumBHR](http://www.ohchr.org/2018ForumBHR).

## IV. Considérations et hypothèses clefs

12. On trouvera ci-après quelques considérations clefs qui sous-tendent le thème du Forum de 2018 :

a) La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est l'élément central des activités quotidiennes d'une entreprise qui assume sa responsabilité dans ce domaine. Cette démarche s'appuie sur un ensemble de processus interdépendants qui devraient comprendre les quatre composantes suivantes :

i) Identification et évaluation des incidences négatives effectives ou potentielles sur les droits de l'homme que l'entreprise peut avoir ou auxquelles elle peut contribuer par ses activités, ou par les relations commerciales directement liées à ses activités, produits ou services ;

ii) Prise en compte des résultats des études d'impact et adoption de mesures appropriées, selon le degré d'implication de l'entreprise dans le préjudice, et intégration de ces éléments dans les systèmes et les procédures de gestion ;

iii) Suivi de l'efficacité et des résultats des mesures et des procédures mises en place pour remédier aux atteintes aux droits de l'homme afin de déterminer si ces mesures et procédures fonctionnent ;

iv) Communication sur la manière dont l'impact des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme est géré et démonstration aux parties prenantes que des mesures et des procédures appropriées sont en place pour garantir concrètement le respect des droits de l'homme en pratique ;

b) Depuis que le Conseil des droits de l'homme a approuvé les Principes directeurs en 2011, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est devenu une norme de comportement attendu des entreprises ;

c) La notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme inscrite dans les Principes directeurs a inspiré d'autres instruments et cadres directifs, tels que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la version révisée de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du Travail, et son importance a été réaffirmée, notamment, par des dirigeants pendant des sommets du G7 et du G20 ;

d) Les investisseurs sont toujours plus nombreux à demander aux entreprises comment elles gèrent les risques en matière de droits de l'homme. De plus en plus, les avocats d'affaires estiment qu'ils devraient conseiller aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Dans le monde du sport, les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont en passe de devenir partie intégrante de nombreux processus (par exemple le processus de sélection pour les futures coupes du monde de la Fédération internationale de football association (FIFA) ou les exigences opérationnelles relatives au choix de la ville hôte des Jeux olympiques) ;

e) De plus en plus de grandes entreprises de divers secteurs publient des déclarations de politique institutionnelle dans lesquelles elles s'engagent à respecter les droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs. Plusieurs d'entre elles élaborent des programmes de formation continue et d'innovation sur les différentes composantes de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'empêcher que leurs opérations et leurs relations commerciales, y compris dans leur chaîne d'approvisionnement, aient des incidences négatives sur ces droits, ou d'y remédier ;

f) Malgré des évolutions positives, rares sont les entreprises dont les pratiques correspondent aux exigences exprimées dans les Principes directeurs, avec pour conséquences notamment une représentation inexacte du risque, l'absence de réaction face aux risques les plus graves pour les droits de l'homme et la difficulté d'adapter les politiques de l'entreprise aux contextes locaux dans différents secteurs ou d'appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;

g) Le principal obstacle demeure le manque de volonté politique des gouvernements de remédier aux déficits de gouvernance. Bien que certains États aient adopté des lois sur la diligence raisonnable ou des règles de publication de l'information, les efforts demeurent inégaux. On constate un manque d'harmonisation et de coordination entre les États qui s'efforcent d'agir et un manque de cohérence entre les pratiques des pays. En tant qu'acteurs économiques, les États ne sont pas exemplaires, et des difficultés subsistent en ce qui concerne la cohérence des politiques publiques au niveau interne. Les États devraient adopter un ensemble consistant de dispositions, y compris des mesures contraignantes, et des cadres directifs, et prévoir des mesures incitatives et des orientations axées sur les entreprises ;

h) Les problèmes systémiques tels que le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination envers les femmes ou envers d'autres groupes, l'absence de participation des membres des communautés et des peuples autochtones et le manque d'accès à des voies de recours sont bien souvent liés à des problèmes de développement fondamentaux ou à d'autres causes profondes, comme la pauvreté, la corruption et la faiblesse de l'état de droit. La généralisation de la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme se heurte à d'autres obstacles qui relèvent de carences du marché, par exemple l'ignorance des entreprises de conseil spécialisées dans la responsabilité sociale des entreprises en ce qui concerne les Principes directeurs, l'insuffisance des mécanismes incitant à remédier aux préjudices subis par les personnes, et l'absence d'indicateurs et de paramètres de mesure communs pour le suivi et l'évaluation de la performance ;

i) Bien que dans l'ensemble les progrès soient lents, l'exercice de la diligence raisonnable est possible. Il existe un certain nombre d'exemples concrets et de bonnes pratiques que les entreprises pourraient être plus nombreuses à utiliser pour se lancer. Toutes les bonnes pratiques présentent en effet des éléments communs, tels le dialogue avec les parties prenantes, la publication d'informations transparentes et utiles, l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme au-delà du premier niveau de la chaîne d'approvisionnement, le renforcement et l'exercice d'une influence positive, la recherche de solutions aux problèmes systémiques et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme première contribution à la réalisation des objectifs de développement durable. L'un des objectifs du Forum est de tirer profit des pratiques et des expériences nouvelles dans ces domaines.

## V. Liste des questions à aborder

13. Les séances du Forum porteront sur un large éventail de sujets et de questions. Les discussions aborderont notamment les sous-thèmes suivants :

- Accès à des voies de recours ;
- Action des entreprises ;
- Action des pouvoirs publics ;
- Groupes vulnérables ;
- Questions d'actualité ;
- Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- Normes internationales ;
- Cohérence des politiques ;
- Perspectives sectorielles ;
- Dialogue avec les parties prenantes.

14. Chaque sous-thème et chaque sujet fera l'objet de plusieurs séances<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Pour la liste complète des séances, voir <https://2018unforumbhr.sched.com/>.

15. Le Forum de 2018 se concentre sur le deuxième pilier des Principes directeurs – la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l’homme – et en particulier sur la diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, mais il vise aussi à dresser un bilan de la situation dans le domaine des entreprises et des droits de l’homme. Les questions récurrentes suivantes seront donc également abordées :

- Vers où s’orientent les États dans leur action sur les entreprises et les droits de l’homme ?
- L’engagement des entreprises en faveur du Programme de développement durable à l’horizon 2030 et la place accordée au respect des droits de l’homme dans leur contribution à la réalisation des objectifs de développement durable ;
- Les défenseurs des droits de l’homme, les libertés civiles et le rôle des entreprises ;
- Genre, entreprises et droits de l’homme ;
- Les droits des peuples autochtones et l’impact des activités des entreprises.

16. Des problèmes nouveaux ou systémiques qui se posent dans le domaine des entreprises et des droits de l’homme pourront faire partie des questions examinées, ainsi :

- Les changements climatiques, les droits de l’homme, et la transition vers une économie verte ;
- Un comportement fiscal responsable compatible avec les Principes directeurs ;
- La technologie et les droits de l’homme ;
- Le rôle des entreprises dans la défense des droits de l’homme (en particulier dans le contexte du soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l’homme, célébré en 2018).

17. Une question d’ordre général sera examinée pendant le Forum : comment le mouvement pour les entreprises et les droits de l’homme peut-il se préparer à participer plus utilement à la création de nouvelles alliances pour lutter contre certains des principaux problèmes qui se posent aujourd’hui en matière de droits de l’homme et à une définition du rôle que le secteur privé pourrait jouer en faveur d’un développement durable fondé sur le respect des droits de l’homme ?

18. Enfin, le Forum se conçoit aussi comme un espace d’accueil pour les nouveaux participants au débat sur les entreprises et les droits de l’homme.

19. La séance plénière de clôture, le 28 novembre 2018, aura pour but de faire la synthèse des débats très diversifiés qui auront eu lieu pendant le Forum, afin de définir la voie à suivre, y compris en faisant le bilan des progrès réalisés dans l’application de la feuille de route à l’horizon 2020 établie par le Groupe de travail<sup>5</sup>.

20. Le Groupe de travail établira un rapport sur les messages clefs et les principales réflexions issus du Forum de 2018, qui sera présenté au Conseil des droits de l’homme à sa quarante et unième session.

---

<sup>5</sup> Voir le discours du président du Groupe de travail à la séance plénière de clôture du Forum de 2017. Consultable à l’adresse suivante : [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/ClosingSuryaDeva.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/ClosingSuryaDeva.pdf).