



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} mai 2019
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante et unième session

24 juin-12 juillet 2019

Point 5 de l'ordre du jour

Organismes et mécanismes de protection des droits de l'homme

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

Résumé

Le présent rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises sur la septième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue du 26 au 28 novembre 2018, donne un aperçu général des principales observations et des principaux messages issus de l'événement. Le Forum de 2018 était intitulé « Le respect des droits de l'homme par les entreprises – S'appuyer sur ce qui fonctionne ». Il portait principalement sur le deuxième pilier des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à savoir la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme, et, en particulier, sur l'exigence qui s'impose à elles de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir les incidences négatives sur les personnes. Plus de 70 séances étaient inscrites au programme du Forum, qui a réuni plus de 2 700 participants issus de divers secteurs, notamment des représentants des États, des entreprises, de la société civile et des organisations internationales, ainsi que des groupes et des personnes concernés.

Du fait du grand nombre de séances tenues durant le Forum, le présent rapport ne contient pas un résumé détaillé, mais donne plutôt une vue d'ensemble des débats qui ont eu lieu au cours des trois jours du Forum et présente les principaux messages à retenir. Il 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 Forum (<https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>).



Table des matières

| | <i>Page</i> |
|---|-------------|
| I. Introduction | 3 |
| II. Principaux messages issus des séances plénières | 4 |
| A. Séance plénière d'ouverture..... | 4 |
| B. Séance plénière sur la gouvernance mondiale et la cohérence des politiques..... | 7 |
| C. Séance plénière de clôture | 8 |
| III. Mesures prises par les États | 8 |
| A. Évolution de la réglementation et des politiques publiques | 8 |
| B. Montrer l'exemple | 10 |
| C. Garantir l'accès à un recours effectif..... | 12 |
| IV. Respect des droits de l'homme par les entreprises | 12 |
| A. Vers une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme – difficultés et pratiques nouvelles | 12 |
| B. Petites et moyennes entreprises | 15 |
| C. Respect des droits de l'homme et des objectifs de développement durable par les entreprises..... | 16 |
| D. Comment la communauté des investisseurs peut favoriser l'adoption de méthodes plus nombreuses et efficaces de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme..... | 17 |
| E. Rôle des avocats d'affaires | 18 |
| V. Questions prioritaires | 18 |
| A. Groupes vulnérables | 19 |
| B. Défenseurs des droits de l'homme, libertés civiles et rôle des entreprises | 20 |
| C. Lier les responsabilités des entreprises en matière de respect des droits de l'homme à celles qui leur incombent vis-à-vis de l'environnement..... | 21 |
| D. Technologies et respect des droits de l'homme par les entreprises..... | 22 |
| E. Mise en œuvre des Principes directeurs dans les situations de conflit et d'après-conflit..... | 22 |
| V. Messages clefs généraux et points à retenir | 23 |

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. Le Conseil des droits de l'homme a créé ce Forum par sa résolution 17/4, dans laquelle il a également souscrit aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, qui ont pour sous-titre « Mise en œuvre du cadre de référence “protéger, respecter et réparer” des Nations Unies » (A/HRC/17/31, annexe). Le Forum est chargé 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 à des droits ou groupes spécifiques, et de mettre 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 35/7 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. Le Groupe de travail y donne un aperçu général des principales observations et des principaux messages issus du Forum.

3. Le programme du Forum de 2018 comprenait trois séances plénières et plus de 70 séances parallèles, ces dernières ayant été organisées par le Groupe de travail, le HCDH et des organisations extérieures au système des Nations Unies sur la base de consultations approfondies et de quelque 360 propositions. Il comprenait également une série de brefs exposés portant sur des questions actuelles relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.

4. Dans le cadre du thème « Le respect des droits de l'homme par les entreprises – S'appuyer sur ce qui fonctionne », un accent particulier a été mis sur le deuxième pilier des Principes directeurs, à savoir la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme, et, en particulier, sur l'exigence qui s'impose à elles de faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir les incidences négatives sur les personnes. L'état des lieux concernant la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les entreprises qui a été dressé par le Groupe de travail dans un rapport soumis à la soixante-treizième session de l'Assemblée générale (A/73/163) a servi de référence principale aux discussions tenues au cours du Forum¹. Les participants ont contribué activement aux débats multipartites, examinant des initiatives politiques et des études de cas dans le cadre de réunions-débats et de séances tenues sous forme de table ronde.

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 dans différents secteurs. Il comprenait également un certain nombre de séances thématiques portant sur des questions, des tendances et des difficultés spécifiques à la mise en œuvre des trois piliers des Principes directeurs, tels que les effets des technologies de rupture, la prise en compte de la question du genre dans les Principes directeurs, la justice climatique et la transition vers une économie verte, la contribution des entreprises à la réalisation des

¹ Le présent rapport est accompagné de deux notes qui approfondissent certains aspects de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et présentent des enseignements tirés de l'expérience concernant la façon de se lancer ainsi que des éléments de bonnes pratiques. La deuxième note recense les éléments de bonnes pratiques se rapportant à certains aspects de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment le dialogue avec les parties prenantes, la publication d'informations transparentes et utiles sur les droits de l'homme, la prise en compte des droits de l'homme au-delà du premier niveau de la chaîne d'approvisionnement, l'exercice d'une influence positive, la recherche de solutions aux problèmes systémiques et la contribution des entreprises à la réalisation des objectifs de développement durable. Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/CorporateHRDueDiligence.aspx>.

objectifs de développement durable et les activités des entreprises dans les zones touchées par les conflits.

6. Le Forum a réuni plus de 2 700 participants, issus de 130 États et appartenant à un large éventail de catégories (voir le tableau ci-dessous).

| <i>Répartition par catégorie des participants au Forum</i> | <i>Total (en pourcentage)</i> |
|--|-------------------------------|
| Universitaires | 11,6 |
| Secteur privé (entreprises commerciales, associations commerciales/industrielles, bureaux d'études, cabinets d'avocats, investisseurs) | 29,6 |
| Organisations de la société civile, parties prenantes concernées, syndicats et groupes de populations autochtones | 34,4 |
| Initiatives multipartites | 3,0 |
| Institutions nationales de défense des droits de l'homme | 2,5 |
| États | 8,2 |
| Entités des Nations Unies/autres organisations intergouvernementales | 5,5 |
| Divers | 5,2 |

7. Le nombre de participants a considérablement augmenté depuis le premier Forum tenu en 2012, qui avait réuni un millier de participants. Le nombre de représentants du secteur privé a également connu une croissance régulière, comptant pour plus de 29 % du nombre total de participants. Les femmes représentaient 57 % des participants inscrits et 55 % des intervenants présélectionnés.

II. Principaux messages issus des séances plénières

A. Séance plénière d'ouverture²

8. Le Forum a été ouvert par la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et le président du Groupe de travail. Dans leurs déclarations liminaires, ils se sont félicités de l'intérêt croissant suscité par le Forum, qui indiquait que le mouvement visant à garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises gagnait du terrain. Dans le même temps, ils ont souligné que des lacunes et des difficultés subsistaient en ce qui concernait les mesures prises par les États et le respect des droits de l'homme par les entreprises dans la pratique.

9. Appelant l'attention sur le soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et sur la nécessité pour tous les acteurs, y compris les entreprises, de défendre les droits de l'homme, la Haute-Commissaire a rappelé que la Déclaration invitait « tous les individus et tous les organes de la société » à s'efforcer de développer le respect des droits de l'homme. Elle s'est dite préoccupée par le nombre d'agressions dont étaient victimes les femmes et les hommes qui prenaient la parole et agissaient pour défendre leurs communautés contre les violations des droits de l'homme perpétrées dans le cadre d'activités commerciales, et a déclaré que les États, les entreprises et les organisations professionnelles devaient remédier ensemble à cette situation. Elle a fait observer que le respect des droits de l'homme était dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et a tenu les propos suivants : « Les sociétés deviennent plus fortes ; les

² Une vidéo de la séance plénière d'ouverture est disponible à l'adresse suivante : <http://webtv.un.org/search/opening-pleinary-forum-on-business-and-human-rights-2018/5971612297001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>.

populations bénéficient de meilleures possibilités et jouissent de plus de dignité et de liberté ; et les entreprises se portent mieux, car le respect des droits de l'homme a une incidence positive sur leurs résultats et sur leur réputation. Il a été démontré qu'agir de façon responsable était aussi dans leur intérêt bien compris. ».

10. Le président du Groupe de travail a tenu les propos suivants : « Tous les participants au Forum sont dans le même camp. Nous venons de différentes régions du monde et représentons des secteurs et des intérêts différents ; nous pouvons donc avoir une vision différente de la manière d'agir. Mais nous sommes tous ici pour répondre au même impératif : la nécessité de garantir que tous les enfants, toutes les femmes et tous les hommes touchés par les activités des entreprises, que ce soit sur leur lieu de travail ou dans leur communauté, soient traités dans le respect de leur dignité et de leurs droits. Nous défendons tous les droits de l'homme. ».

11. La Haute-Commissaire et le président du Groupe de travail ont tous deux noté que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 confiait un rôle important au secteur privé dans la réalisation des objectifs de développement durable, et ont insisté sur le fait que le respect des droits de l'homme devait constituer un fondement de la contribution des entreprises à la réalisation de ces objectifs.

12. Le président a présenté les conclusions auxquelles était parvenu le Groupe de travail dans son dernier rapport à l'Assemblée générale sur la pratique de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les entreprises. Il a fait observer que, depuis la publication des Principes directeurs en 2011, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme était de plus en plus intégrée dans les politiques arrêtées aux niveaux mondial, régional et national ainsi qu'au sein des entreprises, mais que rares étaient les entreprises dont les pratiques respectaient les exigences énoncées dans les Principes directeurs et que le manque d'action des gouvernements demeurait une lacune importante. Malgré la lenteur des progrès réalisés dans l'ensemble, la bonne nouvelle était que la diligence raisonnable était possible, comme en témoignaient les pratiques qui voyaient le jour au sein des entreprises pionnières en la matière. Le président a rappelé que la prévention des incidences négatives sur les personnes était un élément central de la diligence raisonnable, ainsi que du mandat du Groupe de travail.

13. Il a réaffirmé que le respect des droits de l'homme était réalisable et qu'il contribuait grandement au développement durable. Le défi serait d'accélérer et d'intensifier les efforts, de s'appuyer sur les bonnes pratiques qui se faisaient jour et de pallier les lacunes et les difficultés qui subsistaient, tout en gardant à l'esprit qu'agir de façon responsable était aussi dans l'intérêt bien compris des entreprises. Le président a conclu qu'il était urgent d'accélérer les progrès et que c'était pour cela que le Forum était si important. Il a noté que le premier pas vers le changement consistait à écouter les professionnels et ceux qui faisaient face aux difficultés.

14. Kailash Satyarthi, lauréat du prix Nobel de la paix de 2014, a prononcé le discours d'introduction, dans lequel il a préconisé une action commune pour éradiquer le travail des enfants et l'esclavage.

15. Son discours a été suivi de deux débats d'experts, le premier avec un groupe de personnalités de la société civile et le second avec des dirigeants d'entreprises et des représentants d'investisseurs.

16. Le premier débat d'experts faisait intervenir d'éminents défenseurs des droits de l'homme, qui ont relaté d'édifiantes histoires personnelles tirées de la lutte qu'ils ont menée pour imposer le respect des droits de l'homme aux entreprises dans la pratique. Ils ont abordé des questions telles que le travail des enfants, la traite des personnes, le harcèlement sexuel, l'esclavage et les agressions perpétrées en permanence contre les défenseurs des droits de l'homme. L'un des principaux messages à retenir était qu'au lieu de considérer la lutte contre l'esclavage, la traite des personnes et le travail des enfants comme une action caritative, les entreprises devraient placer cette lutte au cœur de leurs activités afin de trouver des solutions durables. Tous les intervenants ont convenu de la nécessité de promouvoir le dialogue entre les différentes parties prenantes, de travailler en collaboration et d'offrir aux défenseurs des droits de l'homme un espace sûr où ils peuvent s'exprimer et agir contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises.

17. Les intervenants ont mis l'accent sur les quatre éléments fondamentaux du Programme 2030 (comment protéger l'humanité, la planète, la prospérité et la paix) et ont insisté sur le fait qu'à l'heure de la mondialisation, il fallait trouver des solutions pour protéger ces éléments à travers la coordination et la coopération ainsi que la création de partenariats novateurs. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme servaient de cadre à la promotion du respect par les entreprises à la fois des droits de l'homme et de l'obligation de rendre des comptes, sans quoi toutes les avancées réalisées dans ces quatre domaines seraient dénuées de sens. Cela étant, il a été constaté que la mise en œuvre des Principes directeurs au niveau local devait être considérablement renforcée. L'accent a été mis sur le rôle central que devaient jouer les gouvernements dans la promotion des droits de l'homme, notamment pour ce qui était de lutter contre les menaces alarmantes et grandissantes qui pèsent sur les défenseurs des droits de l'homme partout dans le monde. Il a été souligné que les gouvernements et les entreprises devaient collaborer avec les organisations de la société civile et les défenseurs des droits de l'homme sur un pied d'égalité afin de construire un avenir viable et juste pour tous.

18. Le deuxième débat d'experts a réuni, pour la première fois au Forum, un groupe d'éminents dirigeants d'entreprise qui ont donné leurs points de vue sur l'intégration du respect des droits de l'homme dans la pratique des entreprises et sur l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les intervenants ont examiné les moyens par lesquels leurs entreprises avaient intégré les droits de l'homme dans leurs activités, y compris dans la chaîne de valeur, ainsi que les difficultés rencontrées, les facteurs de réussite et les enseignements tirés de ce travail.

19. Les participants ont examiné des mesures telles que l'adaptation de la politique de leurs entreprises en matière de droits de l'homme aux Principes directeurs ; l'élaboration de codes de déontologie, y compris pour la chaîne d'approvisionnement ; la mise en place de systèmes de signalement et de dénonciation des violations ; et l'établissement de partenariats avec les parties prenantes, les clients, les organisations non gouvernementales (ONG) et les gouvernements. Les problèmes recensés à ce sujet avaient trait, entre autres, à l'équilibre entre les objectifs à court et à long terme, aux conditions de travail sur le lieu de travail, au respect des droits de l'homme au sein des collectivités locales, aux activités de sensibilisation et à l'extension de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement internationales. En ce qui concernait les solutions, on a constaté la nécessité de disposer de systèmes d'évaluation robustes et d'assurer un suivi constant. Il fallait sensibiliser le public à l'importance que revêtent les droits de l'homme et les objectifs de développement durable pour les entreprises et à la manière dont ceux-ci pourraient favoriser la croissance économique et le développement durable. Il était aussi essentiel de sensibiliser les petites et moyennes entreprises à l'importance du respect des droits de l'homme. Tous ces éléments étaient indispensables, mais il fallait faire évoluer les mentalités. Pour ce faire, il était essentiel de tirer des enseignements de l'expérience, tant des succès que des échecs, et de les diffuser ainsi que d'encourager la participation de toutes les parties prenantes, y compris les jeunes, au processus de diligence raisonnable. Celui-ci devait impérativement tenir compte des préoccupations des parties prenantes, en particulier des collectivités touchées. On a fait observer que la prévention était un élément central de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et qu'à cet égard, il était essentiel de donner la parole aux personnes les plus vulnérables et aux laissés pour compte et que les évaluations par des tiers et les mécanismes de réclamation à l'échelon local étaient des outils utiles.

20. Un représentant de la bourse du Chili a participé au débat d'experts et a évoqué la manière dont les marchés de capitaux des pays émergents pourraient être exploités pour accélérer la diffusion des bonnes pratiques commerciales au-delà du petit groupe de « pionniers ». Les experts participant au débat ont étudié la manière dont les bourses pourraient inciter davantage d'entreprises à placer le respect des droits de l'homme au centre de leurs activités. Des recherches avaient montré qu'une activité commerciale responsable se traduisait par un meilleur rendement pour les actionnaires et que, par conséquent, les marchés durables étaient plus rentables et attiraient davantage les investissements à long terme. Bien que les investisseurs soient de plus en plus à la recherche d'entreprises responsables, les entreprises continuaient, notamment en Amérique latine, à considérer la durabilité comme une notion indépendante des affaires. Les bourses

avaient un rôle crucial à jouer à cet égard, du fait de leur position stratégique de point de rencontre entre les investisseurs et les marchés.

21. Tous ceux qui ont pris la parole en séance plénière ont souligné la nécessité pour les gouvernements de jouer un plus grand rôle dans la promotion de pratiques commerciales responsables, conformes aux Principes directeurs, en fixant des objectifs clairs, en montrant l'exemple, en renforçant les mesures d'incitation économique et en veillant à l'application de la législation en vigueur.

B. Séance plénière sur la gouvernance mondiale et la cohérence des politiques³

22. La séance plénière sur la gouvernance mondiale et la cohérence des politiques a réuni, pour la première fois, de hauts responsables d'entités des Nations Unies (la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, un Administrateur assistant du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Directeur général du Bureau international du Travail (OIT) et la Directrice exécutive du Pacte mondial des Nations Unies) et d'autres organisations internationales (un Secrétaire général adjoint de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)) qui œuvrent pour la promotion d'une conduite responsable et durable des entreprises. Cette réunion-débat avait pour objet de mettre en évidence la nécessité d'harmoniser les normes internationales et les mesures visant à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises et de renforcer le message selon lequel le respect des droits de l'homme doit être au cœur de l'engagement des entreprises en faveur du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle a également mis l'accent sur l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en tant que moyen pour les entreprises de s'acquitter de l'obligation qui leur incombe de respecter les droits de l'homme.

23. Il a été noté que le manque de cohérence des politiques à tous les niveaux constituait le principal défi à relever pour combler les lacunes de la gouvernance mondiale. Toutefois, depuis que le Conseil des droits de l'homme a adopté à l'unanimité les Principes directeurs à sa dix-septième session, une convergence importante autour des Principes directeurs et de la notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a été observée. Les participants se sont félicités des signes encourageants indiquant une avancée dans la bonne direction, tels que les vingt plans d'action nationaux publiés à ce jour et le nombre croissant, bien que faible, de grandes entreprises déterminées à assurer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Cependant, tous les intervenants ont constaté qu'il fallait aligner davantage les pratiques des entreprises sur les Principes directeurs afin de renforcer la cohérence et de généraliser l'application de ces principes.

24. Les intervenants ont en outre souligné que les entreprises avaient un rôle essentiel à jouer dans la réalisation des objectifs de développement durable et que leur action devait être fondée sur le respect des droits de l'homme. On a pris acte de la collaboration étroite entre différentes institutions, en particulier en ce qui concernait la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il a été relevé que le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, publié en 2018, constituait une autre avancée importante vers une conception commune de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme, qui était en parfaite adéquation avec les Principes directeurs. Tous les participants ont souligné combien il était important d'établir des partenariats avec l'ensemble des parties prenantes afin de transposer à une plus grande échelle les mesures visant à combler les lacunes en matière de protection des droits de l'homme par le secteur privé et pour faire du respect des droits de l'homme un fondement de l'engagement des entreprises en faveur du Programme 2030.

³ Les vidéos des séances plénières sont disponibles à l'adresse suivante : <http://webtv.un.org/meetings-events/human-rights-council/forum-on-business-and-human-rights/watch/plenary-ii-building-coherence-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972065478001>.

C. Séance plénière de clôture⁴

25. Le Forum s'est conclu par des déclarations des principales parties prenantes, qui ont mis en avant le message commun suivant : de manière générale, les États ne s'acquittent pas de leur obligation de protéger ; la volonté politique est insuffisante, les politiques manquent de cohérence et les États ne montrent pas l'exemple. Il a été pris acte de la participation croissante du secteur privé au Forum de 2018, à hauteur de près de 30 % des participants, et on a souligné la nécessité d'encourager les entreprises qui ne se souciaient pas encore de la question des droits de l'homme à prendre part aux travaux. Tous les intervenants ont souligné la nécessité pour les parties prenantes de travailler ensemble, dans le cadre de partenariats, afin de pousser les États et les entreprises à agir et à assumer leurs responsabilités.

26. Parmi les principaux messages adressés par les parties prenantes figurait notamment l'appel du Forum des peuples autochtones, qui a demandé à tous les acteurs de respecter les droits des peuples autochtones et de consulter les communautés autochtones dans le cadre des projets commerciaux. Les États devaient s'acquitter de leurs obligations envers les peuples autochtones, notamment au moyen de plans d'action nationaux, et prendre des mesures appropriées contre les entreprises qui violaient les droits de ces peuples. Le représentant du Forum des peuples autochtones a en outre rappelé l'importance fondamentale du troisième pilier des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à savoir la nécessité que les droits et les obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation ainsi que la nécessité de garantir la protection des défenseurs des droits de l'homme dans la législation et dans la pratique. Il a été demandé que davantage de place soit faite à la participation des groupes autochtones au sein du système des Nations Unies.

27. Un représentant de l'ONG brésilienne Justiça nos Trilhos, qui a reçu le premier prix de la Fondation pour les droits de l'homme et les entreprises, décerné au Forum de 2018, a souligné la nécessité de protéger les défenseurs des droits de l'homme et les communautés touchées ainsi que leur droit de dénoncer les dommages causés par les activités des entreprises.

28. Le représentant de la Confédération syndicale internationale a souligné qu'il fallait être plus ambitieux. Les gouvernements et les entreprises devraient traiter des questions telles que le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective et la lutte contre l'esclavage moderne, le travail forcé et la traite des êtres humains. Les gouvernements devraient adopter des lois contraignantes en matière de diligence raisonnable afin de créer des conditions équitables pour tous les acteurs. La prise en compte de la question du genre a été jugée indispensable.

29. Du point de vue des employeurs internationaux, il a été souligné qu'il importait de s'attacher en priorité à trouver des solutions au niveau local afin de généraliser l'application des Principes directeurs. Les intervenants ont noté la nécessité d'envisager de meilleures façons de dialogue avec les grandes entreprises et insisté sur le fait que les échanges avec les petites et moyennes entreprises devaient être encore plus personnalisés.

30. Au nom du Groupe de travail, le président a formulé des observations sur les principaux points à retenir, qui sont résumées dans la section VI ci-après.

III. Mesures prises par les États

A. Évolution de la réglementation et des politiques publiques

31. Les membres du Groupe de travail, ainsi que d'autres parties intéressées, ont relevé que l'évolution de la législation dans certains pays pouvait produire des changements bénéfiques mais que trop peu d'États élaboraient des mesures semblables. De plus en plus d'États élaboraient des plans d'action nationaux aux fins de la mise en œuvre des Principes

⁴ Une vidéo de la séance plénière de clôture est disponible à l'adresse suivante : <http://webtv.un.org/search/plenary-iii-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972698700001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>.

directeurs, ce qui était globalement considéré comme une évolution positive, même si l'efficacité de la plupart de ces plans était mise en doute⁵. Plusieurs évolutions récentes de la réglementation et des politiques des États ont été mises en avant dans le cadre du Forum, à savoir⁶ :

a) Les 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 (voir, en France, la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre), qui se répercutent également sur les filiales ;

b) Les 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 (loi sur la diligence raisonnable concernant le travail des enfants, aux Pays-Bas ; loi sur l'esclavage moderne, en Australie ; révision de la loi sur l'esclavage moderne, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) ;

c) Les travaux actuellement menés en vue de produire des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme (plans récemment publiés en Slovaquie et au Luxembourg ; consultations actuellement en cours en Grèce, au Honduras et en Inde ; révision de plans déjà publiés en Italie) ;

d) L'introduction d'un mécanisme de certification visant à garantir l'absence de violations des droits de l'homme dans le secteur de la pêche (Indonésie) ;

e) Les avertissements adressés aux entreprises qui ne prendraient pas volontairement des mesures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, assorties de mécanismes de suivi, qu'elles risquaient de se voir imposer une procédure obligatoire (Allemagne).

32. Bien que de nombreuses discussions aient porté sur la législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment les exemples cités dans le paragraphe précédent, l'une des principales sources de préoccupation par rapport aux textes en question était le risque que les entreprises se contentent de « cocher des cases » plutôt que de mettre en place de véritables processus de diligence raisonnable. On s'est également inquiété que les mesures prises par les différents gouvernements ne donnent lieu à une multitude d'obligations potentiellement différentes. En réponse à ces préoccupations, il a été demandé à plusieurs reprises que l'on s'efforce d'aligner étroitement la législation sur les Principes directeurs et le Guide OCDE sur le devoir de diligence et que les gouvernements travaillent ensemble dans un souci d'harmonisation.

33. Certains participants ont fait observer que cette demande d'harmonisation mettait en lumière la nécessité d'un traité sur les entreprises et les droits de l'homme. Néanmoins, la question de savoir quelle était la voie la plus adaptée à cet égard continuait de susciter des divergences. Les participants à l'une des séances ont examiné l'avant-projet établi par le Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, créé en application de la résolution 26/9 du Conseil des droits de l'homme. Ses objectifs sont les suivants : a) la promotion et la protection des droits de l'homme dans le cadre des activités commerciales à

⁵ Des renseignements concernant les plans d'action nationaux ont été communiqués par les représentants de l'Allemagne, de la Belgique, du Brésil, du Canada, du Chili, de la Colombie, de la Finlande, de la France, de la Géorgie, de la Grèce, de l'Inde, de l'Indonésie, de l'Italie, du Japon, du Kenya, du Libéria, du Luxembourg, de la Norvège, des Pays-Bas, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, de la Slovaquie, de la Suède, de la Suisse et de la Thaïlande ainsi que par le représentant de l'Union européenne. Pour visionner la totalité de la session, consulter les vidéos disponibles aux adresses suivantes : <http://webtv.un.org/search/part-i-panel-on-progress-on-the-un-guiding-principles-forum-on-business-and-human-rights-2018/5971665695001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2> et <http://webtv.un.org/search/part-ii-panel-on-progress-on-the-un-guiding-principles-forum-on-business-and-human-rights-2018/5971981765001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=2>.

⁶ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

caractère transnational ; b) un accès efficace à la justice et aux voies de recours pour les personnes touchées par ces activités ; et c) la promotion de la coopération internationale en vue d'aider les États à honorer les obligations mises à leur charge par le droit international des droits de l'homme. Les participants à la séance du Forum consacrée aux dernières informations concernant l'établissement d'un traité ont souligné qu'il restait encore beaucoup à faire pour préciser la terminologie employée dans l'avant-projet ainsi que le domaine d'application et les effets de l'instrument envisagé. Les parties intéressées ont été invitées à transmettre leurs observations sur l'avant-projet avant la fin février 2019, en vue de la diffusion d'un projet révisé avant la prochaine session ultérieure du Groupe de travail intergouvernemental, prévue en octobre 2019.

B. Montrer l'exemple

34. Dans le cadre du Forum, plusieurs séances ont été organisées sur le rôle des États en tant qu'acteurs économiques, dans la lignée du rapport présenté en 2016 au Conseil des droits de l'homme par le Groupe de travail, dans lequel celui-ci avait formulé la conclusion suivante : « Les États, en tant que principaux responsables des obligations définies par le droit international des droits de l'homme, devraient montrer l'exemple » (A/HRC/32/45, par. 94).

35. Dans toutes les séances consacrées au rôle des États en tant qu'acteurs économiques, les membres du Groupe de travail ont fait observer que le secteur privé avait mis en œuvre davantage de pratiques innovantes que les gouvernements, malgré la vaste gamme d'instruments que ceux-ci avaient à leur disposition.

36. La commande publique, dont on estime qu'elle affecte entre 15 et 20 % du produit intérieur brut mondial, a été mentionnée comme étant un levier crucial permettant de promouvoir des changements positifs, y compris s'agissant des pratiques qui règnent dans les chaînes d'approvisionnement. Il a été constaté que les droits de l'homme étaient de plus en plus intégrés dans les dispositions relatives à la passation des marchés publics prévues dans les plans d'action nationaux. Néanmoins, les Principes directeurs n'étaient pas suffisamment incorporés dans les orientations et les programmes élaborés par les administrations dans ce domaine, et on a cité parmi les principaux défis à relever l'insuffisance des capacités et connaissances de l'ensemble des acteurs de la commande publique. Les exemples positifs ci-après ont été mis en avant :

a) Les Pays-Bas, l'Allemagne, la Finlande et le Chili ont intégré des dispositions relatives à la passation des marchés publics dans leurs plans d'action nationaux ;

b) Au Royaume-Uni, la ville de Londres s'est employée à prendre en compte les droits de l'homme dans ses procédures de passation des marchés publics, au moyen de partenariats locaux ;

c) En Norvège, les travaux entrepris par l'initiative Ethical Trading Initiative Norway viennent en appui à la mise au point, par les acheteurs, de critères éthiques relatifs aux procédures de passation des marchés publics, d'outils et de ressources, et fournissent des orientations applicables aux procédures d'achat. En outre, en s'inspirant des pratiques mises en œuvre en Suède, la Norvège entend faciliter les synergies à l'échelle des municipalités en favorisant la collaboration dans les domaines de l'évaluation des risques et des mesures de suivi ;

d) Au Japon, bien qu'aucune politique globale de promotion des pratiques durables de passation des marchés n'ait pour l'instant été adoptée, des lois et des mesures relatives à des questions particulières ont été mises en place, telles que la loi sur la promotion de la commande publique au bénéfice des personnes handicapées (2013), la loi visant à favoriser la participation et la promotion des femmes au travail (2016) et la loi sur l'achat par l'État et d'autres entités de marchandises et de services respectueux de l'environnement (2000) ;

e) En Finlande, la composante sociale est prise en compte dans l'évaluation des soumissions à des appels d'offres pour des marchés publics. À ce titre, de nouvelles

prescriptions applicables aux achats ont été fixées en ce qui concerne, notamment, la responsabilité sociale ;

f) Au Danemark, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la diligence raisonnable constitue une obligation contractuelle dans le cadre de la commande publique ; des programmes pilotes portent, en outre, sur les modalités d'application des critères de diligence raisonnable dans les procédures de sélection. La promotion de la diligence raisonnable est encouragée dans le cadre des procédures d'achat à l'échelle locale ;

g) En Australie, la loi sur l'esclavage moderne, adoptée récemment, impose au Gouvernement de produire un « bilan annuel de l'esclavage moderne » dans le domaine des marchés publics.

37. L'une des séances du Forum était consacrée à l'utilisation, par les États, des dispositifs publics de promotion du commerce et de financement du développement en tant que catalyseurs de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il a été relevé que, pour garantir le respect des droits de l'homme dans les projets de développement, il était indispensable de renforcer les capacités et les mécanismes de plainte existants ainsi que la cohérence des politiques publiques. Plusieurs exemples saillants ont été cités, notamment l'action du Gouvernement finlandais visant à renforcer la cohérence entre ses cinq instruments de financement public, dans la perspective d'une mise en œuvre collective et coordonnée d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ainsi qu'une évaluation réalisée pour le compte du Gouvernement norvégien concernant l'intégration des Principes directeurs dans le cadre de la coopération pour le développement. L'Alliance pour un commerce sans torture a également été présentée. Il s'agit d'une initiative mise au point par l'Argentine, la Mongolie et l'Union européenne dans le but de mettre un terme au commerce des marchandises utilisées aux fins de la peine capitale ou d'actes de torture⁷.

38. Les participants à une réunion-débat sur le rôle des entreprises d'État ont pu prendre connaissance de plusieurs exemples issus de différentes régions et secteurs, notamment en Suède, en Norvège et en République de Corée, où les Principes directeurs ont déjà commencé à être intégrés dans les procédures de diligence raisonnable. Malgré le fait que le rôle important des entreprises d'État est de mieux en mieux connu, l'action des pouvoirs publics dans ce domaine reste en retard dans de nombreuses régions et de nombreux secteurs. Il a été souligné que le Guide OCDE sur le devoir de diligence, couplé aux Principes directeurs, fournissait toutes les précisions nécessaires concernant la marche à suivre. Néanmoins, la plupart des administrations et des entreprises d'État ne montraient pas l'exemple comme il convenait. Par exemple, une étude menée par l'OCDE sur les entreprises d'État de neuf pays d'Asie⁸ avait fait ressortir que toute une gamme de pratiques relatives aux droits de l'homme avaient cours, et que les approches législatives ainsi que les mécanismes de marché variaient selon les pays. Pour illustrer le potentiel moteur des entreprises d'État, il a été souligné que 49 % des membres des conseils de direction des entreprises d'État suédoises étaient des femmes, contre 9 % dans le secteur privé.

39. Un autre point de l'ordre du jour lié au grand thème de l'amélioration de la cohérence des politiques était la question de la compatibilité des traités relatifs aux investissements avec les droits de l'homme et la mesure dans laquelle ces instruments pouvaient et devaient prendre en compte certaines questions liées aux droits de l'homme. Les orateurs ont souligné que les appels visant à rééquilibrer, dans le cadre du régime conventionnel relatif aux investissements, les droits et obligations des États et des investisseurs étaient de plus en plus pressants, ce qui relevait d'un débat d'une plus large portée. Des exemples récents de traités d'investissement ayant tenu contre de ce paramètre ont été cités, comme le traité bilatéral type d'investissement néerlandais et le traité bilatéral d'investissement entre le Maroc et le Nigéria, lesquels faisaient mention du développement

⁷ Voir www.torturefreetrade.org/.

⁸ Cambodge, Inde, Indonésie, Kazakhstan, Malaisie, Pakistan, République de Corée, Turquie et Vietnam.

durable, de la responsabilité des entreprises ainsi que de la protection des droits de l'homme et de l'environnement.

C. Garantir l'accès à un recours effectif

40. Dans le cadre du Forum, des débats se sont tenus sur le troisième pilier des Principes directeurs, et notamment sur le rapport entre la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la détermination de la responsabilité juridique des entreprises au titre des différentes législations nationales. Des éléments de réflexion ont été avancés par un représentant du projet du Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) sur la responsabilité et les voies de recours⁹. Une séance organisée par le Haut-Commissariat a permis d'étudier l'interaction entre les différents mécanismes de plainte, l'accent étant particulièrement mis sur la troisième phase du projet, laquelle avait pour objet d'analyser la place occupée, au sein de la « famille » des mécanismes de plainte, par les mécanismes non étatiques intégrés dans l'environnement réglementaire.

41. En ce qui concerne les évolutions constatées à l'échelle des pays, le représentant de la Belgique a annoncé l'élaboration d'une série de recommandations relatives à l'accès à des recours internes suffisants ainsi que la publication d'un document¹⁰ destiné à informer les entreprises de la manière dont elles pouvaient s'acquitter de leurs devoirs relatifs aux droits de l'homme et indemniser les victimes ; cette publication comprenait une liste des mécanismes de recours existants.

42. Dans sa résolution 38/13, le Conseil des droits de l'homme a demandé au Groupe de travail d'analyser plus avant le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans la facilitation de l'accès à des voies de recours en cas de violations des droits de l'homme liées à une activité commerciale, et d'organiser une consultation à l'échelle mondiale, sur deux journées, sur ces questions, auxquelles pourraient participer toutes les parties prenantes, et d'en rendre compte au Conseil des droits de l'homme avant sa quarante-quatrième session, selon qu'il conviendrait. À cet effet, le Groupe de travail a organisé une réunion préparatoire afin d'acquérir de meilleures connaissances sur les mandats, directives et pratiques des institutions nationales des droits de l'homme concernant l'accès à des voies de recours en cas de violation de ces droits dans le cadre des activités des entreprises. À cette occasion, des représentants d'institutions nationales des droits de l'homme de toutes les régions ont eu la possibilité de communiquer des informations sur les mandats de ces institutions et les difficultés rencontrées par celles-ci, et d'apprendre de leurs pairs. Parmi les principaux défis à relever, on peut citer l'instauration d'un rapport de confiance entre les différentes parties prenantes, la nécessité que les Principes directeurs soient intégrés dans la législation nationale et les besoins en activités de formation et de sensibilisation concernant les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises¹¹.

IV. Respect des droits de l'homme par les entreprises

A. Vers une diligence raisonnable efficace en matière de droits de l'homme – difficultés et pratiques nouvelles

43. L'obligation faite aux entreprises, dans le cadre des Principes directeurs, d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme était l'un des points centraux du Forum de 2018. Dans une des principales séances, organisée conjointement par le Groupe de travail, l'OCDE et le Haut-Commissariat, l'accent a été mis sur combien les Principes

⁹ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

¹⁰ Voir https://www.developpementdurable.be/sites/default/files/content/fr_brochure_droits_de_lhomme_062018.pdf.

¹¹ On trouvera les déclarations prononcées par les représentants des institutions nationales des droits de l'homme à l'adresse suivante : www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ExecutiveSummaryA73163.pdf.

directeurs et le Guide OCDE sur le devoir de diligence étaient en harmonie dans leurs acceptions de la notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

44. Il a été relevé que les Principes directeurs établissaient clairement qu'il incombait à toutes les entreprises de respecter les droits de l'homme et que, pour ce faire, elles étaient tenues d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur ces droits, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et pour rendre compte de la manière dont elles y remédiaient. L'introduction de cette notion constituait l'une des principales contributions des Principes directeurs.

45. Il a également été observé que la publication, en 2018, du Guide OCDE sur le devoir de diligence représentait une autre étape importante qui contribuait à préciser les modalités concrètes d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

46. Les membres du Groupe de travail, ainsi que les représentants de l'OCDE, ont souligné que le rapport du Groupe de travail sur la diligence raisonnable et le Guide OCDE étaient pleinement alignés, s'agissant aussi bien de leurs principaux éléments que des lacunes et difficultés de mise en œuvre répertoriées. Ils ont noté que cette convergence était essentielle, qu'elle était la réponse aux demandes d'harmonisation provenant des entreprises et qu'elle permettait de dissiper les doutes quant à la définition, dans la pratique, d'un comportement responsable des entreprises. Il n'était plus possible d'invoquer le manque d'orientations et de précisions pour justifier l'inaction. Qui plus est, le Guide OCDE avait souligné que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pouvait et devait faire partie intégrante d'un système de gestion efficace des entreprises. En outre, le Guide donnait des orientations pratiques concernant les différentes étapes du processus de diligence raisonnable, conformément aux Principes directeurs. L'adoption d'une approche fondée sur les droits de l'homme pour l'élaboration des politiques et l'intégration des processus de diligence raisonnable dans les systèmes de gestion des entreprises pouvaient permettre d'assurer une meilleure cohérence fonctionnelle d'une juridiction à l'autre et de devancer les évolutions de la réglementation sur toute une série de questions liées à la responsabilité sociale des entreprises.

47. Les membres du Groupe de travail et les représentants de l'OCDE ont indiqué que les caractéristiques du processus de diligence raisonnable étaient, de même, étroitement alignées dans les deux documents. À savoir, la diligence raisonnable :

- Relevait d'une logique préventive (il a été souligné que ce point était de la toute première importance) ;
- Mettait en jeu de nombreux processus et objectifs ;
- Devait être à la mesure des risques (fondée sur les risques) ;
- Pouvait prendre en compte un ordre de priorités (fondé sur les risques) ;
- Devait être dynamique ;
- N'entraînait pas un transfert de responsabilités ;
- Devait tenir compte de la situation particulière des entreprises ;
- Pouvait être adaptée, au moyen de mesures particulières ou collectives, afin de surmonter l'obstacle que constituait la nécessité d'influer sur les partenaires commerciaux ou autres parties avec lesquelles les entreprises étaient en rapport ;
- Devait être éclairée par des échanges avec les parties prenantes ;
- Supposait une communication continue.

48. En ce qui concernait les mesures à prendre pour hâter la réalisation de cet impératif, les parties prenantes ont cité la question de la transparence des systèmes d'établissement de rapports relatifs à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme comme étant un défi pour la plupart des entreprises. Les participants ont estimé qu'une part importante des études d'impact sur les droits de l'homme étaient menées sans réelle participation des parties concernées et que ne consistaient qu'à « cocher des cases ». Il a été dit que l'engagement visible de dirigeants de haut niveau et l'intégration de la diligence raisonnable à tous les niveaux d'activité des entreprises pouvaient permettre de résoudre

ces problèmes. Le fossé entre les stratégies des entreprises et leur mise en œuvre sur le terrain a également été cité. Compte tenu de ce qui précède, il a été retenu qu'il s'imposait, pour surmonter les difficultés recensées, d'agir de concert et d'améliorer les modalités de communication.

49. La traçabilité constituait un autre défi de taille pour les entreprises, s'agissant notamment d'agir au-delà du premier niveau de la chaîne d'approvisionnement. À cet égard, les participants ont débattu de l'application pratique de la technologie de la chaîne de blocs pour aider les entreprises à réduire les risques et exercer, au niveau de leurs chaînes d'approvisionnement, une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ils ont également débattu de l'emploi éventuel de cette technologie afin d'améliorer la recherche de fournisseurs responsables, qui reposait sur la collecte de données exactes et de qualité.

50. Il importait également, pour résoudre les problèmes relevés, de tirer parti des synergies potentielles entre les branches d'activité. À titre d'exemple, le Conseil international des mines et des métaux, qui représente actuellement 30 % de la production mondiale des industries extractives, a présenté, dans le cadre du Forum, une série d'« indicateurs de performance escomptée », approuvés récemment¹². Ces indicateurs, applicables à tous les membres du Conseil, avaient pour but d'améliorer les performances environnementale et sociale des secteurs de l'extraction minière et de la métallurgie, et ainsi de renforcer leur engagement en faveur des Principes directeurs.

51. La question de la complexité des chaînes de valeur et des relations commerciales, et de ses répercussions sur l'action en faveur d'une diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme, a également été abordée dans le cadre des discussions sur ce thème. Il a été souligné qu'il importait, pour renforcer ladite diligence raisonnable et résoudre les problèmes systémiques rencontrés à tous les niveaux des chaînes de valeur, de mettre à contribution les partenaires commerciaux et les autres parties intéressées. Un exemple issu du secteur minier a mis en exergue l'intérêt qu'il pouvait y avoir à mettre au point une procédure efficace d'atténuation et de réparation, plutôt que de couper les liens, et les moyens de favoriser la transition d'une extraction minière à petite échelle dans le secteur informel à un modèle d'extraction plus sûr et mieux organisé, ce qui permettrait d'assurer une diligence raisonnable plus efficace. Un autre problème systémique mis en lumière concernait la situation des travailleurs migrants. Plusieurs mesures avaient été prises pour réduire les répercussions néfastes sur les travailleurs migrants employés par les entreprises à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement, notamment : des actions collectives tendant à améliorer les conditions d'existence des travailleurs migrants, le remboursement des frais de recrutement, l'élaboration d'une liste complète de critères de recrutement et le passage à un modèle de recrutement direct ainsi qu'un programme-type de formation préalable au départ.

52. À plusieurs reprises, les entreprises ont insisté sur le fait que le recours aux coentreprises et la pratique de l'externalisation compliquaient l'exercice effectif d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les discussions menées dans le cadre du Forum ont également permis d'aborder d'autres problèmes de gouvernance trouvant leur source dans les chaînes de valeur et les relations commerciales. Les participants ont notamment fait mention de l'utilisation de dispositions contractuelles relatives aux droits de l'homme, des nouvelles initiatives de transparence et des mesures axées sur la prévention.

53. En outre, les participants ont notamment relevé qu'il convenait de remédier au manque de données fiables permettant d'évaluer le degré de réussite des différentes pratiques ainsi qu'au manque d'orientations fondées sur des indicateurs retardés ou des indicateurs avancés. Les participants ont été informés d'initiatives pertinentes dans ce cadre, telles qu'un projet de mise au point d'indicateurs permettant de mesurer la qualité des pratiques d'achat dans le secteur de l'habillement et un programme destiné à permettre aux habitants de collectivités locales touchées par les opérations d'extraction minière de faire entendre leur voix au moyen d'une application sur smartphone.

¹² Voir www.icmm.com/en-gb/publications/performance-expectations/pes.

54. Les risques et les problèmes relatifs aux droits de l'homme pouvaient varier selon les secteurs ; partant, il se pouvait que les moyens mis en œuvre par les entreprises des diverses branches d'activité doivent être adaptés en fonction des circonstances. C'est pourquoi plusieurs séances propres à différents secteurs ont été organisées dans le cadre du Forum afin de permettre la tenue d'un dialogue ciblé sur les difficultés et les nouvelles pratiques, notamment dans les secteurs du pétrole, du gaz, de l'extraction minière, de l'informatique et des communications, du tourisme, du commerce de produits de base, de la banque, des produits alimentaires et des boissons¹³.

B. Petites et moyennes entreprises

55. La mise en œuvre des Principes directeurs par les petites et moyennes entreprises n'occupe pas une place de choix dans le programme relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, malgré la prévalence de ce type d'entreprises (près de 90 % de la totalité des entreprises, qui représentent jusqu'à 35 % de l'ensemble des emplois du secteur formel)¹⁴. Il est souligné, dans les Principes directeurs, que la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme est l'affaire de toutes les entreprises indépendamment de leur taille, mais également que « les petites et moyennes entreprises peuvent avoir moins de capacités et des procédures et des structures de gestion plus informelles que les plus grandes entreprises, de sorte que leurs politiques et procédures respectives prendront différentes formes ». Une séance a été consacrée aux difficultés et situations rencontrées par les petites et moyennes entreprises ainsi qu'à la mesure dans laquelle les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, de même que l'action des pouvoirs publics, pouvaient être mieux adaptées pour aider chacune de ces entreprises à respecter les droits de l'homme en fonction de sa taille, ses capacités, ses ressources et l'incidence de ses activités sur les droits de l'homme.

56. Il a été noté que les mesures prises par les pouvoirs publics ne concernaient pas, ou pas assez, les petites et moyennes entreprises. Généralement, les mesures en vigueur ne s'appliquaient pas à elles, comme, par exemple, la loi sur l'esclavage moderne, la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ou la plupart des plans d'action nationaux existants. Selon les participants, les petites et moyennes entreprises avaient besoin, compte tenu de leurs spécificités, de recevoir des informations et de bénéficier d'un appui afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités relatives au respect des droits de l'homme, l'appui en question devant être adapté précisément à leur situation particulière. Des participants ont noté que le discours employé en matière de droits de l'homme devait devenir plus concret, moins rhétorique et moins politisé, et utiliser un langage plus simple. Parmi les autres recommandations formulées visant à favoriser l'adhésion aux Principes directeurs dans les petites et moyennes entreprises, on peut citer les suivantes :

- Tirer parti des partenariats spécialisés du secteur qui regroupent les organisations internationales et les marques mondiales, les entreprises locales et les syndicats, comme le programme Better Work, organisé sous les auspices de l'OIT et de la Société financière internationale ;
- Solliciter la contribution des administrations locales aux efforts visant à promouvoir les Principes directeurs ;
- Mettre au point des cours de formation sur mesure afin de promouvoir la culture des droits de l'homme à l'échelle locale ;
- Améliorer la coopération et instaurer un vrai partenariat entre les acheteurs mondiaux et les fournisseurs de petites et moyennes entreprises, pour remplacer les modèles fondés sur le rapport entre donneurs d'ordre et exécutants ;

¹³ On trouvera des détails concernant ces séances sur le site Web et dans le programme du Forum.

¹⁴ Organisation internationale du travail, *Emploi et questions sociales dans le monde 2017 – Entreprises et emplois durables : des entreprises formelles et un travail décent* (Genève, 2017).

- Renforcer le message selon lequel, dans tous les espaces appropriés, le respect des droits de l'homme (qui consiste à éviter de porter préjudice à autrui et à prendre les mesures qui s'imposent le cas échéant) doit se trouver au cœur de l'engagement des entreprises en faveur des objectifs de développement durable.

C. Respect des droits de l'homme et des objectifs de développement durable par les entreprises

57. L'un des principaux objectifs du Forum est de contribuer à mieux faire comprendre les liens qui existent entre le développement durable et la question des entreprises et des droits de l'homme (A/HRC/38/49, par. 75). Les participants au Forum n'ont eu de cesse de répéter que l'intégration par les entreprises du respect des droits de l'homme dans leurs opérations et dans l'ensemble des chaînes de valeur était la plus importante contribution que la plupart de ces entreprises pouvaient apporter à une mondialisation socialement viable et à un développement durable ne laissant personne de côté. Par ailleurs, de nombreux participants ont aussi indiqué que, bien qu'un grand nombre d'entreprises se soient publiquement engagées en faveur des objectifs de développement durable, la prise de mesures concrètes et l'intégration de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme étaient moins systématiques.

58. Bien que les entreprises communiquent de plus en plus d'informations sur les objectifs de développement durable, et malgré le nombre croissant d'analyses des insuffisances et d'objectifs fixés, d'importants progrès restaient à faire. Nombreux étaient les participants à s'être inquiétés du risque que les entreprises n'usent des objectifs de développement durable comme d'un outil de marketing. Il a été estimé qu'actuellement seules quelques entreprises avaient activement intégré, dans leur stratégie relative à la mise en œuvre des objectifs de développement durable, un engagement en faveur du respect des droits de l'homme et de la diligence raisonnable en la matière.

59. Dans le cadre d'une réunion-débat consacrée au renforcement de l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme aux fins de la réalisation des objectifs de développement durable, un représentant des milieux économiques a rappelé aux participants qu'il importait de continuer à souligner qu'aucune entreprise ne saurait avoir une stratégie concernant les objectifs de développement durable qui n'aurait pas pour fondement le respect des droits de l'homme.

60. Afin d'aider à préciser le lien existant entre les contributions à la réalisation des objectifs de développement durable et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, il a été souligné que certaines organisations élaboraient des études de cas qui mettaient en évidence la nature de ce lien en termes concrets. Il a été relevé que le manque d'orientations ne pouvait plus servir d'excuse aux entreprises. Une récente publication du groupe The Shift et du Conseil mondial des entreprises pour le développement durable, dans laquelle figuraient plusieurs exemples de la façon dont certaines entreprises contribuaient aux objectifs de développement durable en se souciant au premier chef de l'intérêt des populations, a été présentée. Le représentant de l'Institut danois pour les droits de l'homme a présenté une nouvelle base de données dans laquelle se trouvaient des exemples illustrant en quoi l'exercice d'une diligence raisonnable par les entreprises pouvait contribuer à la réalisation d'objectifs et de cibles particuliers.

61. À la réunion plénière tenue au cours de la deuxième journée, la Haute-Commissaire aux droits de l'homme a mis l'accent sur l'importance du sujet traité et souligné que nulle part la cohérence des politiques relatives aux droits de l'homme ne saurait être plus pertinente que lorsqu'il s'agissait de parvenir à un développement durable et de réaliser les objectifs arrêtés dans ce domaine. L'exercice d'une diligence raisonnable significative en matière de droits de l'homme pouvait être considéré comme l'un des moyens essentiels par lesquels les entreprises pouvaient contribuer au programme mondial.

D. Comment la communauté des investisseurs peut favoriser l'adoption de méthodes plus nombreuses et efficaces de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

62. Comme l'a souligné le Groupe de travail dans son rapport à l'Assemblée générale, « les investisseurs peuvent grandement influencer l'adoption de méthodes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en en faisant un objectif à atteindre et en dialoguant avec les conseils d'administration et les dirigeants des entreprises dans lesquelles ils investissent » (A/73/163, par. 85), et « de bonnes pratiques émergent [...], stimulées par des initiatives de classement de référence [et] la pression des investisseurs... » (ibid., par. 46). Ces observations ont servi de point de départ aux séances du Forum consacrées au rôle de la communauté des investisseurs en tant que moteur du changement. Les participants ont noté qu'il apparaissait de plus en plus clairement que le respect des droits de l'homme et les actions visant à remédier aux problèmes s'y rapportant, à tous les niveaux de gestion et tout au long de la chaîne de valeur, amélioreraient l'évaluation des risques et la viabilité à long terme. La disponibilité d'informations sur les performances des entreprises était l'un des éléments clés permettant aux investisseurs d'exercer une influence. L'accent a été mis sur cette question pendant une séance du Forum au cours de laquelle ont été évoquées les conclusions de la deuxième édition de la publication *Corporate Human Rights Benchmark*, évaluant 101 des plus grandes sociétés cotées en bourse dans le monde sur la base d'un ensemble d'indicateurs relatifs aux droits de l'homme.

63. Les débats sur le rôle de la communauté des investisseurs ont permis de dégager les principaux points suivants :

- En général, les activités de mesure des incidences sociales étaient beaucoup moins développées que celles relatives à d'autres risques non techniques, et l'action menée pour y remédier était nettement moins efficace. En d'autres termes, le « S » de l'analyse des risques « ESG » (questions d'environnement, de société et de gouvernance) réalisée par les investisseurs et les entreprises pâtissait d'une mauvaise compréhension et d'un manque de méthodes et d'indicateurs communs. Il était nécessaire de mieux comprendre les effets des grandes orientations et des pratiques en matière de droits de l'homme sur les personnes et sur les stratégies commerciales. La plupart des indicateurs actuels étaient axés sur le rendement de la gestion, mais on savait peu de choses sur les effets des grandes orientations et des processus axés sur le respect des droits de l'homme.
- Il existait un fossé entre les investisseurs et la société civile, en particulier pour ce qui concernait les groupes actifs sur le terrain qui étaient en première ligne dans la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme liées à l'activité d'entreprises.
- Le dialogue avec les entreprises était un outil très important et très utile par lequel les investisseurs pouvaient faire évoluer les comportements. Cependant, il existait des disparités entre les informations provenant des entreprises et celles qui étaient communiquées par les personnes concernées et transmises par l'intermédiaire des organisations de la société civile et des parties prenantes. En ce qui concernait ce dernier point, le problème n'était peut-être pas le manque d'informations disponibles provenant de la société civile et des défenseurs des droits de l'homme, mais plutôt le « fossé » susmentionné, ou l'absence de plateformes d'échanges entre la communauté des investisseurs et les défenseurs des droits de l'homme sur le terrain.
- Des initiatives telles que « Platform Living Wage Financials » et « Investor Alliance for Human Rights » représentaient des pas en avant importants vers l'adoption d'une démarche plus active vis-à-vis de la mesure des problématiques sociales dans le cadre des portefeuilles d'investissement ; il fallait cependant faire davantage pour engager un dialogue avec les dirigeants d'entreprises et les investisseurs plus traditionnels afin de faire évoluer les pratiques.
- Il était nécessaire que les entreprises fassent preuve d'une plus grande transparence et communiquent des données plus précises sur leurs propres pratiques et la mesure des effets, et les investisseurs devaient faire de même en ce qui concernait

l'efficacité de leurs actions visant à modifier le comportement des entreprises et les conditions auxquelles étaient soumis les titulaires de droits.

E. Rôle des avocats d'affaires

64. Dans son rapport sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et le document sur les pratiques commerciales soumis parallèlement, le Groupe de travail a mis l'accent sur le rôle des avocats d'affaires, faisant état de « réticences ou même [de] résistances de la part de conseils juridiques traditionalistes, tant internes qu'externes » et du fait que « les droits de l'homme [n'étaient] pas intégrés à la conduite des affaires dans les services de conseil aux entreprises des cabinets d'avocats d'affaires » (A/73/163, par. 25 a) et 36 b)). Dans le même temps, il a constaté que les avocats d'affaires disposaient de nombreux moyens d'intégrer plus largement les conseils sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les services consultatifs fournis à leurs clients et il a noté que « certaines associations du barreau, certains grands cabinets juridiques [...] approuv[ai]ent les Principes directeurs et reconnaiss[ai]ent que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait faire partie intégrante des conseils que doit fournir un conseiller avisé » (ibid., par. 41). Les membres du Groupe de travail ont également fait observer que les juristes étaient de plus en plus nombreux à penser que les conseils concernant la gestion des risques liés aux droits de l'homme constituaient un élément essentiel des conseils juridiques et commerciaux à fournir aux entreprises. Cette observation a servi de point de départ à une séance du Forum consacrée à l'étude du rôle des avocats d'affaires en tant qu'éléments moteurs d'une application plus efficace par les entreprises de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Cette séance était organisée conjointement avec l'Association internationale du barreau, qui a publié des ouvrages utiles à l'intention des avocats sur ce sujet¹⁵.

65. Les participants à cette séance ont examiné ce que les avocats pourraient faire concrètement pour aider les entreprises à s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, telle qu'elle est définie dans les Principes directeurs. Ils ont mis l'accent sur la façon dont la longue expérience des avocats dans le domaine des transactions et des enquêtes concernant l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pourrait être utile aux entreprises, et dont les avocats pourraient contribuer à trouver un juste équilibre entre les exigences résultant des Principes directeurs et la certitude des transactions. Les participants ont affirmé qu'il y avait chez certains juristes une prise de conscience croissante des liens entre les activités des entreprises et les droits de l'homme, mais que des efforts supplémentaires s'imposaient. On a fait observer que le nombre croissant de participants au Forum issus de cabinets d'avocats d'affaires pourrait témoigner du fait que les clients exigeaient de plus en plus que les avocats comprennent les dangers liés à une absence de gestion et d'atténuation de l'ensemble des risques auxquels un client pourrait être exposé en matière de droits de l'homme, et fournissent des conseils à ce sujet.

V. Questions prioritaires

66. Un certain nombre de séances figurant au programme du Forum étaient consacrées à des questions qui étaient devenues des « points récurrents » ou qui avaient été recensées par le Groupe de travail comme des problèmes nouveaux ou systémiques se posant dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.

¹⁵ *IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers* (Guide pratique sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des avocats d'affaires de l'Association internationale du barreau) et *Handbook for Lawyers on Business and Human Rights* (Manuel sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des avocats).

A. Groupes vulnérables

67. Le programme du Forum comprenait diverses séances consacrées aux difficultés auxquelles font face certaines personnes et certains groupes pouvant être exposés à de hauts risques de vulnérabilité ou de marginalisation, ainsi qu'aux pratiques ayant fait la preuve de leur efficacité.

68. Au cours d'une table ronde consacrée aux droits de l'enfant, les participants ont analysé différentes méthodes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme prenant en considération les droits et le point de vue des enfants, ainsi que le rôle de différentes parties prenantes, notamment les investisseurs, les gouvernements, les entreprises et les organismes des Nations Unies, pour y parvenir. Au cours des débats, il a été souligné que peu d'entreprises avaient adopté une approche axée spécifiquement sur l'enfant et que, même lorsqu'il existait des méthodes de ce type, elles se limitaient à lutter contre le travail des enfants et portaient généralement sur des mesures correctives plutôt que préventives. Pour la première fois, un enfant, qui avait auparavant été un enfant travailleur, a également participé au Forum ; il a parlé des difficultés auxquelles il avait dû faire face, comme d'autres enfants et adolescents ayant commencé à travailler à un âge très précoce, lorsqu'il avait tenté d'avoir accès à l'éducation, et il a souligné qu'il importait de mener une action collective associant tous les acteurs pour garantir que les enfants puissent exercer tous leurs droits.

69. Une des séances du Forum avait été organisée pour fournir, à l'appui d'un projet du Groupe de travail, des informations sur les conséquences de l'intégration des questions de genre dans l'application des Principes directeurs. Ce projet permettrait de formuler des recommandations à l'intention des États et des entreprises et serait présenté dans un rapport au Conseil des droits de l'homme en 2019 (A/HRC/41/43)¹⁶. Les débats ont porté sur cinq aspects de cette question : le harcèlement sexuel et la violence sexuelle à l'égard des femmes ; la prise en considération des questions de genre dans la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ; l'intégration économique et l'autonomisation des femmes ; les effets du commerce, des investissements et des régimes fiscaux sur les femmes ; et les expériences des femmes en matière d'accès à des recours utiles et de défense de leurs droits. Les participants ont engagé les États et les entreprises à prendre acte des effets souvent disproportionnés et néfastes pour les femmes des politiques publiques en matière de commerce et d'investissement ainsi que des stratégies et des activités des entreprises. Les participants ont examiné la mise en œuvre d'une approche tenant compte des disparités entre femmes et hommes dans la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et dans le cadre plus large des bonnes pratiques des entreprises, notamment pour ce qui concernait l'accès à des recours utiles au moyen de mécanismes de plainte dans les entreprises.

70. Le programme du Forum comprenait également une séance consacrée aux travailleurs migrants, qui a permis de mettre en évidence la vulnérabilité de ce groupe à l'exploitation, à la traite des êtres humains et à l'esclavage moderne à toutes les étapes du cycle de l'emploi, du recrutement au licenciement. Les intervenants sont convenus qu'il était nécessaire d'élaborer des lignes directrices à l'intention des entreprises et de mettre en place des outils adéquats pour permettre l'accès à des recours utiles. Des exemples d'initiatives ont été présentés, notamment le travail entrepris par la Confédération syndicale internationale, en collaboration avec l'OIT et le Gouvernement qatarien, en vue de la mise en œuvre de réformes du système de la *kafala* (parrainage) qui permettraient aux travailleurs d'avoir accès à un comité en cas de violation de leurs droits de l'homme.

71. Plus de 200 des plus grandes entreprises du monde ont publiquement exprimé leur appui aux normes de conduite à l'intention des entreprises dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexuels¹⁷. Cette évolution a fait l'objet d'une séance spéciale du Forum, au cours de laquelle les participants ont échangé des vues sur les moyens de continuer à établir des voies de communication

¹⁶ Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

¹⁷ Voir www.unfe.org/standards/.

entre les militants et le secteur privé et d'instaurer une confiance mutuelle et le respect de part et d'autre du principe de responsabilité¹⁸.

72. Des représentants des peuples autochtones de toutes les régions ont présenté des exemples d'incidences néfastes des activités des entreprises sur leurs communautés respectives. Les violations des droits de l'homme dans le cadre de l'exploitation des ressources naturelles par des entreprises nationales et internationales étaient un problème récurrent, et les participants ont souligné les difficultés liées à la protection des droits sur les terres et les ressources et à l'établissement de dossiers à ce sujet, ainsi que la nécessité pour les entreprises de veiller à ce que les licences accordées ou les accords conclus par les pouvoirs publics soient fondés sur un consentement préalable, libre et éclairé. Il a été souligné que les entreprises avaient la responsabilité de fournir des informations claires et complètes aux communautés autochtones et qu'elles devaient comprendre leurs processus décisionnels au niveau local et les respecter.

B. Défenseurs des droits de l'homme, libertés civiles et rôle des entreprises

73. Le Forum a continué d'examiner la situation alarmante dans le monde entier des défenseurs des droits de l'homme qui dénoncent les risques et les atteintes liés aux activités et aux investissements des entreprises. Les chiffres fournis par les organisations de la société civile montraient que les attaques contre les défenseurs des droits de l'homme et les restrictions à l'espace civique en général avaient continué à croître en 2018. Le recours accru à l'incrimination et à l'assassinat de dirigeants autochtones et de chefs communautaires figurait parmi les sujets de préoccupation. Selon les données du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, les membres de ces groupes représentaient plus de 50 % des personnes poursuivies et les assassinats de chefs communautaires avaient augmenté de 20 % depuis 2017. Les mêmes données montraient que le secteur agricole avait dépassé le secteur minier en tant que secteur le plus dangereux pour les défenseurs des droits de l'homme, avec plus de 70 poursuites entre 2015 et 2018. Le nombre croissant de menaces juridiques dirigées contre les défenseurs des droits de l'homme, notamment le recours à des actions en justice stratégiques visant à empêcher la participation du public (également appelées procès-bâillons), constituait une préoccupation majeure. Cette question a fait l'objet d'un débat d'experts au cours duquel il a été noté que les défenseurs des droits de l'homme dans toutes les régions continuaient d'être considérés comme des obstacles au développement économique, d'être victimes d'intimidation, de subir des poursuites, notamment sous couvert de lois « antiterroristes », de faire face à de longues et coûteuses procédures judiciaires visant à les faire taire (comme les procès-bâillons) et d'être visés par des attaques. La nécessité d'adopter des lois et des stratégies efficaces pour protéger les défenseurs des droits de l'homme ainsi que d'obtenir des États et des entreprises qu'ils s'engagent réellement à écouter les voix critiques a été réaffirmée tout au long du Forum.

74. On a également souligné le rôle positif que les entreprises pouvaient jouer s'agissant de contribuer au respect des défenseurs des droits de l'homme et des libertés civiles lorsqu'ils sont attaqués et appuyer les actions en leur faveur. Il a été fait référence à un rapport récent, intitulé « Shared space under pressure » (L'espace partagé sous pression), établi à l'initiative du réseau « Business Network on Civic Freedoms and Human Rights », dans lequel étaient présentés des exemples concrets d'actions menées par des entreprises et des organisations d'entreprises. D'autres exemples positifs de mesures prises par diverses organisations étaient notamment les suivants :

- La déclaration de la Fédération internationale de football association (FIFA) sur les défenseurs des droits de l'homme et les représentants des médias, et le mécanisme de plainte correspondant¹⁹ ;

¹⁸ Voir à l'adresse suivante : <http://webtv.un.org/search/panel-on-rights-of-lgbti-people-forum-on-business-and-human-rights-2018/5972148544001/?term=&lan=english&cat=Forum%20on%20Business%20and%20Human%20Rights&page=1>.

¹⁹ Voir <http://resources.fifa.com/image/upload/ejflcedku14lm2v9zc03.pdf>.

- Le programme en faveur des défenseurs de la justice de l'American Bar Association (association du barreau américain), dans le cadre duquel une assistance *pro bono* est fournie aux défenseurs des droits de l'homme qui portent plainte en réponse à des incidences sur les droits de l'homme liées à l'activité d'entreprises²⁰ ;
- La collaboration entre les entreprises, le Gouvernement et la société civile en Colombie visant à protéger les défenseurs des droits de l'homme au moyen d'un protocole d'alerte rapide et d'action urgente, qui est appuyée par le Centro Regional de Empresas y Emprendimientos Responsables (CREER) ;
- « Platform Living Wage Financials », une alliance de 11 institutions financières qui organise des réunions mensuelles visant, entre autres, à faciliter le dialogue entre investisseurs et défenseurs des droits de l'homme²¹.

75. Le Forum a également été l'occasion pour la fondation Human Rights and Business Award Foundation de remettre à l'ONG brésilienne Justiça nos Trilhos le premier prix « Human Rights and Business Award », qui récompense le travail de défenseurs des droits de l'homme des pays du Sud. 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 ; elle a également permis de souligner l'importance de la collaboration avec les organisations et les réseaux locaux et régionaux, ainsi que de la poursuite de l'action de sensibilisation du secteur privé.

C. Lier les responsabilités des entreprises en matière de respect des droits de l'homme à celles qui leur incombent vis-à-vis de l'environnement

76. Bien que les liens entre les changements climatiques et les droits de l'homme soient de plus en plus reconnus, tout comme le sont les liens entre les changements climatiques et les entreprises et entre les entreprises et les droits de l'homme, plusieurs participants au Forum ont relevé l'insuffisance des mesures visant à responsabiliser les entreprises en matière de changements climatiques.

77. Les séances du Forum consacrées aux effets sur l'environnement des activités des entreprises ont notamment permis d'entendre des témoignages concernant différentes parties du monde, par exemple sur les effets causés par les activités de certaines sociétés (notamment l'exploitation minière en haute mer) dans de petits États insulaires comme la Papouasie-Nouvelle-Guinée ou les Fidji ; d'affirmer la nécessité d'une collaboration des entreprises avec les collectivités locales et de pratiques responsables ; et de présenter un exemple d'action d'une entreprise concernant les changements climatiques, fondée sur un processus de diligence raisonnable mené pendant une période de deux ans, qui avait permis de dresser une longue liste de risques d'incidences négatives sur les personnes et l'environnement, dont certains étaient auparavant inconnus et dont plus de la moitié étaient désormais gérés par cette entreprise.

78. Les participants ont échangé des vues sur les moyens de progresser sur la voie d'une transition responsable vers une économie verte. Ils ont noté que si cette transition ne prenait pas en considération les droits de l'homme, elle pourrait comporter des risques susceptibles de nuire à l'existence et aux moyens de subsistance de certaines personnes, et entraîner des coûts financiers et juridiques pour les entreprises et les investisseurs. Les participants ont analysé les éléments associés à une « transition juste » en mettant l'accent sur des aspects tels que le fait de ne laisser personne de côté ; de renforcer autant que possible la protection du climat tout en respectant les droits des travailleurs et des collectivités ; la nécessité pour les entreprises, les investisseurs et les gouvernements de collaborer de manière significative avec les collectivités touchées ; et la nécessité d'éviter le « blanchiment écologique ».

79. Au cours d'autres débats, les participants ont abordé des questions environnementales touchant les travailleurs du monde entier, telles que les répercussions des substances toxiques sur les droits de la personne. Pendant une séance consacrée à

²⁰ Voir www.americanbar.org/groups/human_rights/justice_defenders/.

²¹ Voir www.livingwage.nl/platform-living-wage-financials/.

l'industrie électronique, les participants ont examiné plus attentivement l'insuffisance des normes de protection ; comment protéger les personnes les plus vulnérables ; l'opacité des chaînes d'approvisionnement et la traçabilité ; les tentatives délibérées de certaines entreprises de retarder la mise en application des normes ; le non-respect du droit d'être informé, notamment du droit à l'information sur l'exposition ; et l'impossibilité pour les travailleurs d'exercer leur droit à un recours utile.

80. Les participants à d'autres séances ont souligné qu'il était nécessaire de respecter les droits et les traditions des communautés autochtones, notamment en ce qui concernait les énergies renouvelables et le développement durable, et qu'il importait que les gouvernements et les entreprises collaborent de bonne foi avec ces communautés.

D. Technologies et respect des droits de l'homme par les entreprises

81. Les incidences des technologies nouvelles et révolutionnaires figuraient parmi les nouvelles questions abordées pendant le Forum. Au cours d'une séance sur l'intelligence artificielle, les participants ont examiné les conséquences des trois piliers des Principes directeurs (protéger, respecter, remédier) dans le contexte des nouvelles technologies. Il a été souligné que les entreprises de haute technologie qui concevaient de nouveaux produits et les sociétés qui les utilisaient dans le cadre de leurs activités devaient faire preuve de diligence raisonnable et examiner les incidences de leurs actions sur les droits de l'homme. Parmi les principales questions examinées figuraient la nécessité d'éviter les effets discriminatoires dans le cadre de la programmation des systèmes et de l'intégration de dispositifs de contrôle applicables à la surveillance et à la collecte des données afin de prévenir l'utilisation abusive d'informations sensibles. Une autre question portait sur les effets de l'automatisation : les participants ont débattu de l'étendue de la responsabilité des entreprises en matière d'aide aux travailleurs lorsque des emplois sont automatisés et disparaissent. Il a été avancé que l'attitude responsable des entreprises et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme nécessitaient de collaborer avec les travailleurs et les syndicats et d'avertir de manière appropriée les personnes concernées. Toutefois, les participants ont souligné la nécessité de préciser plus clairement les limites concrètes de ce que l'on attendait des entreprises et de ce qu'elles pouvaient faire lorsque de tels scénarios se produisaient, et où se trouvait la frontière entre les responsabilités des gouvernements et celles des entreprises.

82. Au cours d'une séance portant sur les possibilités offertes par les nouvelles technologies dans le domaine de l'entreprise et des droits de l'homme, les participants ont demandé comment la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pourrait être renforcée par l'utilisation de la technologie de la chaîne de blocs. Ils ont souligné le potentiel de cette technologie comme moyen de relever le défi consistant à créer une structure dans des chaînes d'approvisionnement qui n'étaient généralement pas structurées et manquaient de visibilité. Cette technologie permettait de comprendre quel était l'objet de la chaîne, qui était son propriétaire et quelles étaient les particularités du processus, et elle pouvait offrir une meilleure traçabilité et une plus grande transparence dans le cadre de l'analyse des transactions lorsqu'on enregistrait, par exemple, toutes les informations relatives aux certificats d'origine. Il restait toutefois un défi fondamental à relever en ce qui concernait la qualité de l'information fournie. Les participants ont estimé que la technologie de la chaîne de blocs était un outil qui présentait un potentiel intéressant pour ce qui était d'améliorer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et l'accès à un recours en cas de violation des droits de l'homme une fois que les limitations existantes seraient surmontées. Dans le même temps, il a été souligné que cette technologie n'était pas une solution miracle et qu'elle ne pouvait pas remplacer une véritable collaboration avec les parties prenantes concernées.

E. Mise en œuvre des Principes directeurs dans les situations de conflit et d'après-conflit

83. Le Groupe de travail a organisé une séance sur les nouveaux moyens de faire en sorte que les entreprises respectent davantage les droits de l'homme dans les situations de

conflit et d'après-conflit. Cette séance s'inscrivait dans le cadre du processus de consultation initial visant à informer les participants à un projet du Groupe de travail ayant pour objectif de définir plus précisément les mesures concrètes que les entreprises, les investisseurs et les États devraient prendre pour appliquer les Principes directeurs dans les situations de conflits et d'après-conflit²². Le membre du Groupe de travail qui a dirigé ce débat a rappelé que certaines des pires violations des droits de l'homme commises par des entreprises se produisaient souvent dans le cadre de conflits portant sur le contrôle d'un territoire, de ressources ou du pouvoir politique et qu'il était indiqué dans le commentaire des Principes directeurs que l'on ne pouvait pas s'attendre à ce que le régime des droits de l'homme fonctionne comme prévu dans ces contextes ; cela avait des conséquences aussi bien pour l'action des États (en particulier des États d'origine, car les États hôtes n'étaient pas en mesure de protéger les droits de l'homme ou étaient eux-mêmes des acteurs dans un conflit) que pour la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme. Le membre du Groupe de travail animant le débat a rappelé que les Principes directeurs précisaient ce que l'on attendait aussi bien des gouvernements que des entreprises, et il a expliqué que l'objectif du nouveau projet serait de proposer de nouvelles orientations concrètes. Le Groupe de travail prévoyait d'aborder certaines questions n'ayant pas fait l'objet d'un examen suffisant. Il s'agissait notamment des problématiques suivantes :

- Que signifie concrètement la diligence raisonnable « améliorée » en matière de droits de l'homme que les entreprises sont censées appliquer ?
- Quel est le rôle des entreprises dans la justice transitionnelle ?
- Quels éléments concrets de la mise en œuvre des droits de l'homme et des pratiques adaptées aux conflits devraient être adoptés par les États hôtes et les États d'origine, les institutions financières internationales, les investisseurs privés et les entreprises dans les situations d'après-conflit et de reconstruction ?

VI. Messages clés généraux et points à retenir

84. Les principaux messages à retenir des débats du Forum, tels que résumés par les membres du Groupe de travail, étaient notamment les suivants :

a) Bien que certains États prennent des mesures pour encourager les entreprises à respecter les droits de l'homme au moyen de réformes législatives, de la mise en place d'instances multipartites, de plans d'action nationaux et d'incitations économiques, notamment en matière de passation des marchés publics, de diplomatie économique et dans le cadre de leur rôle de propriétaire et d'investisseur, le manque d'action et de rôle moteur des gouvernements reste la lacune la plus importante. À cet égard, la cohérence des politiques aux niveaux régional, national et mondial demeure un défi fondamental. Par exemple, le financement du développement et la promotion de l'investissement sont des domaines dans lesquels les Principes directeurs ne sont guère appliqués ;

b) Pour donner suite à une recommandation précédente du Groupe de travail (A/HRC/38/49, par. 87 e)), il est nécessaire d'organiser une surenchère positive au niveau régional. Il y a certaines évolutions prometteuses à cet égard, comme en témoignent, par exemple, les engagements pris par certains gouvernements en Asie, en Europe et en Amérique latine. Cependant, il reste beaucoup à faire dans ce domaine. Il faut notamment faire évoluer davantage les mentalités, tant au sein des gouvernements que dans les entreprises, en prenant des mesures plus énergiques pour injecter les droits de l'homme dans l'ADN des cadres de politique économique des États et de gestion des entreprises ;

c) Un nombre limité d'entreprises font déjà de la diligence raisonnable une exigence dans l'ensemble de leurs activités. Il faudrait continuer de faire fond sur les bonnes pratiques émergentes en ce qui concerne la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme et de multiplier ces bonnes pratiques dans toutes les régions (ibid., par. 87 m)) ;

²² Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ConflictPostConflict.aspx.

d) Le secteur financier et la communauté des investisseurs sont d'importants moteurs de changement. Les investisseurs, ainsi que les responsables des initiatives d'évaluation comparative et de notation et les analystes des risques ESG, sont de plus en plus conscients de l'importance de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, à la fois au sein des entreprises et dans le cadre de la prise de décisions d'investissement. Ils devraient faire davantage pour élaborer des méthodes communes et exiger des entreprises qu'elles fassent preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;

e) Des partenariats plus stratégiques entre les acteurs clefs à plusieurs niveaux sont nécessaires pour promouvoir l'application des Principes directeurs ;

f) Les défenseurs des droits de l'homme sont des partenaires essentiels dans la promotion de la responsabilisation des entreprises, du développement durable et de l'état de droit. Les gouvernements et les entreprises doivent travailler avec eux ainsi qu'avec les collectivités et les travailleurs concernés, dont la voix doit être entendue et les opinions prises en considération ;

g) Les entreprises doivent traduire leurs engagements en actions sur le terrain et tout au long de leur chaîne logistique ;

h) Les petites et moyennes entreprises jouent un rôle clé dans l'économie mondiale et il faudrait orienter les activités de renforcement des capacités vers ce type d'entreprises ;

i) Le respect des droits de l'homme doit être au cœur de la contribution des entreprises aux objectifs de développement durable, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme étant le moyen pour les entreprises de savoir et de montrer qu'elles s'efforcent de prévenir et de combattre les incidences négatives de leurs activités sur les personnes. La prévention doit être considérée par les États et les entreprises comme un élément clé de l'application des Principes directeurs et de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ;

j) Le huitième Forum, qui se tiendra du 25 au 27 novembre 2019, mettra l'accent sur la nécessité pour tous les gouvernements de montrer des éléments témoignant de leurs progrès, de leur engagement et de leurs plans relatifs à l'obligation de protection qui leur incombe ;

k) Il est encourageant de constater qu'environ un tiers des participants au Forum étaient des représentants du secteur privé. L'objectif est de parvenir à une participation équilibrée des parties prenantes concernées. Toutefois, trop peu de gouvernements participent activement à cette manifestation et l'on s'efforcera de combler cette lacune au Forum de 2019.
