



Assemblée générale

Distr. générale
20 avril 2022
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Cinquantième session

13 juin-8 juillet 2022

Point 3 de l'ordre du jour

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

La pandémie de coronavirus : enseignements et perspectives

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

Résumé

Dans le présent rapport, soumis au Conseil des droits de l'homme en application de ses résolutions 17/4, 26/22, 35/7 et 44/15, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises expose comment divers acteurs ont réagi à la pandémie de coronavirus, ainsi que les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises dont elle s'est accompagnée. Le rapport met en évidence certains enseignements tirés de cette crise ainsi que les possibilités et défis connexes en matière de protection et de respect des droits de l'homme.



I. Contexte, buts et objectifs

1. La pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et ses conséquences socioéconomiques ont servi de révélateur à la capacité des dirigeants des États et des entreprises à y faire face en apportant des réponses respectueuses des droits de l'homme. La pandémie a mis en lumière et accentué les inégalités existantes et provoqué une crise des droits de l'homme d'une énorme ampleur. Il est crucial que les États, les entreprises et toutes les parties prenantes tirent les enseignements de la pandémie et prennent des dispositions à la hauteur du défi qu'elle constitue, notamment des mesures tendant à limiter le coût humain des crises à venir, à sauver des vies et à protéger les droits de l'homme.

2. Dans le présent rapport, le Groupe de travail expose comment les États, les entreprises, la société civile et divers autres acteurs ont fait face à la pandémie, ainsi que les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises dont elle s'est accompagnée. Il met en lumière les enseignements tirés de cette crise et les possibilités et les défis connexes en matière de protection et de respect des droits de l'homme, eu égard aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de références « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies¹. Dans ses recommandations le Groupe de travail expose comment les considérations relatives aux entreprises et aux droits de l'homme peuvent contribuer à « reconstruire en mieux » et à se préparer aux crises mondiales à venir tout en agissant pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises et protéger les droits de l'homme.

3. Dans son rapport, le Groupe de travail souligne que les États et les entreprises doivent garantir une approche durable axée sur les personnes tout en luttant contre la pandémie et d'autres crises, telles que conflits, changement climatique, pollution de l'environnement et problèmes de droits de l'homme découlant des injustices et des inégalités grandissantes. Il insiste sur ce qui doit être entrepris conformément aux Principes directeurs pour faire en sorte que les États et les entreprises soient à même de faire face aux crises d'une manière qui protège et respecte les droits de l'homme et prévienne de futures atteintes à ces droits. Le Groupe de travail souligne qu'une action de plus grande envergure et plus rapide s'impose à cette fin en combinant de façon judicieuses mesures obligatoires et mesures volontaires, ainsi qu'en promouvant des modes opératoires des entreprises porteurs de transformations qui tiennent compte des défis en matière de droits de l'homme et d'environnement auxquels sont confrontées les sociétés et les économies aux niveaux national, régional et mondial et apportent des réponses à ces défis.

II. Méthode

4. Dans le présent rapport, le Groupe de travail se fonde sur les communications reçues en réponse à son appel à contributions², sur une consultation tenue durant la trente et unième session du Groupe de travail et sur les séances pertinentes tenues lors des neuvième³ et dixième⁴ sessions du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme. Parmi les autres sources d'information examinées figurent des communications sur les bonnes pratiques dans le contexte du coronavirus⁵ et les réponses pertinentes à un questionnaire envoyé en 2020 en vue de l'élaboration d'une feuille de route pour l'avenir, dix ans après l'adoption des

¹ A/HRC/17/31, annexe.

² Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CFI-report-50th-session-HRC.aspx>.

³ Voir <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD00/addressing-vulnerabilities-of-migrant-workers-covid-19-and-beyond?linkback=grid> ; <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2E/time-for-action-the-role-of-human-rights-defenders-in-defending-rights-during-crisis-and-when-building-back-better?linkback=grid> ; <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2R/building-back-better-to-prevent-climate-crisis-what-states-and-businesses-need-to-do?linkback=grid> ; and <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD4e/preventing-conflict-what-role-for-the-guiding-principles-in-peace-and-security?linkback=grid>.

⁴ Voir <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learned-and-moving-forward?linkback=grid> (sched.com).

⁵ Voir <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-coronavirus-context>.

Principes directeurs par le Conseil⁶. Le rapport s'inscrit dans le prolongement de travaux menés par le Groupe de travail antérieurement et ayant abouti à des documents comme « Une feuille de route pour un redressement responsable en temps de crise »⁷ et « Veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme pendant la crise du COVID-19 et au-delà : pertinence des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme »⁸, ainsi que certains travaux menés par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)⁹.

III. Inventaire des incidences négatives des entreprises sur les droits de l'homme pendant la pandémie

5. À la date de mars 2022, plus de 458 millions de cas de COVID-19 avaient été confirmés et le virus avait coûté la vie à 6 millions de personnes¹⁰. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), la reprise du marché mondial du travail consécutive à la pandémie s'est enrayée en 2021 et en 2021 le nombre d'heures travaillées a été nettement inférieur à celui de 2019 dans le monde¹¹. On s'attend présentement à ce que le niveau mondial du chômage demeure au moins jusqu'en 2023 supérieur aux niveaux antérieurs à la pandémie. Selon des projections, en 2022 le nombre de chômeurs devrait avoisiner 207 millions, contre 186 millions en 2019¹². De l'avis du Directeur général de l'OIT, « les perspectives demeurent fragiles et le chemin de la reprise se révèle lent et incertain »¹³.

6. S'ajoutant aux incidences de la pandémie sur la santé physique, en 2020 on a diagnostiqué 53 millions de cas supplémentaires de troubles dépressifs majeurs et 76 millions de cas de troubles anxieux, imputables en partie aux effets combinés d'une mobilité restreinte, de l'annonce quotidienne des taux d'infection, des confinements, de la réduction de l'offre de transports publics, de la fermeture des écoles et des entreprises et de la limitation des interactions sociales¹⁴.

7. La pandémie a touché plus particulièrement certains groupes, à savoir les jeunes, les personnes âgées, les réfugiés, les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés, les personnes appartenant à des minorités ou à des peuples autochtones¹⁵. Elle a accentué les facteurs de vulnérabilité préexistants auxquels les femmes et les filles sont exposées, en particulier la vulnérabilité à la violence fondée sur le genre, et a encore creusé les disparités entre femmes et hommes et les inégalités socioéconomiques. Certaines femmes et filles ont constaté que les responsabilités leur incombant en matière de soins nécessitaient encore plus de temps durant la pandémie, ce qui a eu des conséquences sur leur emploi et leur éducation, et que s'occuper de personnes atteintes de la COVID-19 leur faisait courir un risque accru d'infection. La situation a été très difficile, en particulier pour les femmes autochtones, qui bien souvent subissent des formes de discrimination croisées car elles sont femmes, autochtones et économiquement marginalisées¹⁶. L'OIT a souligné que les femmes avaient

⁶ Voir

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

⁸ Voir <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

⁹ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

¹⁰ Voir <https://covid19.who.int/>.

¹¹ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf.

¹² Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

¹³ Voir https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834117/lang--en/index.htm.

¹⁴ Voir [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583).

¹⁵ Voir https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf.

¹⁶ Voir <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Glaring-gaps-response-RGA.pdf> ; <https://www.oxfam.org/en/research/no-one-safe-coronavirus-until-everyone> ; et

été plus durement touchées que les autres groupes de population, comme le montre le fait que leur part dans l'emploi total était de 38,9 % avant la pandémie (2019), tandis que leur part dans les pertes d'emploi a été de 47,6 % en 2020. Les jeunes ont aussi été fortement touchés, avec une part dans l'emploi total de 13 % en 2019 et une part dans les pertes d'emploi de 34,2 % en 2020¹⁷.

8. La pandémie et ses conséquences socioéconomiques sont survenues dans un monde déjà aux prises avec des conflits, le changement climatique, la pollution de l'environnement et les défis en matière de droits de l'homme découlant des injustices, de la discrimination et des inégalités croissantes inextricablement liés aux systèmes économiques mondiaux, régionaux et nationaux. Les décisions que les acteurs économiques ont prises durant la pandémie ont concouru à affaiblir les dispositifs de protection des travailleurs et de la population dans son ensemble. Les lieux de travail ont fermé partout. Les entreprises ont été confrontées à des pertes de revenus et à l'insolvabilité à une échelle sans précédent, ce qui a entraîné la perte de millions d'emplois ou la mise au chômage technique de travailleurs, souvent sans indemnisation effective. Les menaces envers les défenseurs des droits de l'homme, y compris des dirigeants syndicaux, se sont multipliées¹⁸.

9. La pandémie a mis en lumière de nombreux problèmes préexistants, dont les pratiques douteuses des gouvernements en matière de marchés publics, en particulier dans des cas d'achat d'équipements de protection individuelle, et les atteintes aux droits des travailleurs, en particulier dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales¹⁹. En réaction à l'envolée de la demande de médicaments, de masques, de gants et de stérilisants, des entreprises se sont mises à fabriquer des fournitures médicales non conformes aux normes ou ont relevé abusivement les prix de ces fournitures, par exemple les masques, en Iraq et au Yémen, et ont ainsi concouru à la détérioration de la situation²⁰.

10. Les millions de travailleurs occupant des emplois précaires en aval dans la chaîne d'approvisionnement ont été les plus exposés aux pires conséquences de la crise. Bien souvent ils ont été les premiers à être licenciés et les derniers à bénéficier d'un soutien, alors qu'il leur fallait déjà se contenter d'un salaire de misère pour effectuer un travail dans un cadre dangereux et malsain tout en subissant une discrimination et en ne bénéficiant que d'une protection sociale et d'une garantie du respect de leurs droits minimales, voire inexistantes. Les personnes occupant un emploi précaire, les travailleurs occasionnels, les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle ont été les plus vulnérables aux effets négatifs de la pandémie, faute de protection et du fait de la précarité de leur relation de travail²¹. Ainsi, les travailleurs à la pièce (payés par unité produite et non en fonction du temps travaillé), comme les travailleurs migrants employés dans l'industrie des fruits de mer en Thaïlande, ont gagné moins que le salaire minimum et n'ont reçu que peu ou pas de soutien de la part de leurs employeurs, ce qui les a poussés à s'endetter ou conduits à d'autres formes de précarité²². Les travailleurs agricoles migrants ont été davantage sollicités face à la pénurie de main-d'œuvre occasionnée par les restrictions aux voyages et aux importations²³. Dans plusieurs États, dont le Qatar, des milliers de travailleurs étrangers auraient été licenciés et

<https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621028/bp-avoiding-ethnocide-210720-en.pdf>.

¹⁷ Voir https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang-en/index.htm.

¹⁸ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/media-centre/attacks-and-risk-to-business-and-human-rights-defenders-worsened-in-2020/>.

¹⁹ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

²⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

²¹ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf ; <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people%27s-livelihoods-their-health-and-our-food-systems> ; et <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²² Voir <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafood-workers-300721-en.pdf> ; et <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²³ Voir <https://www.fao.org/news/story/pt/item/1268059/icode/>.

renvoyés dans leur pays d'origine durant la pandémie sans recevoir les sommes qui leur étaient dues ou en ne recevant leurs salaire que tardivement²⁴.

11. Les travailleurs de certaines branches ont éprouvée des difficultés particulières pendant la pandémie, ce qui a suscité des appels à se soucier de leur sort. Ainsi, en réaction à la crise humanitaire que la pandémie a provoquée pour les marins, dont beaucoup ont dû rester en mer bien plus longtemps qu'en temps normal, le Groupe de travail, le HCDH et le Pacte mondial des Nations Unies ont publié un appel à l'action conjoint demandant aux entreprises concernées de s'acquitter de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme pour répondre à la crise humanitaire dans le secteur des transports maritimes, conformément aux Principes directeurs²⁵. Des millions de travailleurs de l'industrie de l'habillement ont perdu leur emploi suite à l'annulation de commandes par des entreprises et au refus de ces entreprises de payer leurs fournisseurs²⁶ (alors que, selon certaines sources, en 2019 dix des plus grandes marques de vêtements du monde ont versé à leurs actionnaires 21 milliards de dollars sous forme de dividendes et de rachats d'actions) –²⁷ ce qui a conduit à appeler ces marques à atténuer les effets défavorables de la pandémie sur les travailleurs concernés²⁸.

12. Les crises mondiales, dont la pandémie, constituent pour les États et les entreprises une occasion de repenser l'économie dans le sens du respect des droits, ce en réservant une place centrale aux droits de l'homme dans les plans de relance, ainsi que de tirer les enseignements du passé dans le souci de construire l'avenir avec plus d'intelligence, d'efficacité et d'équité²⁹. À titre d'exemple, la République démocratique populaire lao s'est dotée d'un plan de réponse socioéconomique visant à élargir l'accès aux services de base et à renforcer la participation des communautés au processus décisionnel ; ce plan, qui relève d'une approche fondée sur les droits de l'homme, tend à terme à remédier aux causes profondes des inégalités³⁰. En février 2021, un groupe de dirigeants mondiaux a déclaré qu'il fallait non pas craindre que le monde d'après la pandémie ne soit pas le monde d'avant mais aspirer à un tel monde et tirer parti des différentes enceintes et possibilités pour édifier un monde meilleur en faisant avancer la cause de la coopération internationale³¹. Le moment présent, où le monde réagit à la pandémie et s'évertue à en sortir, marque un point de bascule. Les décisions que prennent les dirigeants des États et ceux des entreprises peuvent ouvrir la voie d'une durabilité et d'une résilience accrues aux marchés et aux économies aux niveaux mondial et national. Les Principes directeurs apportent aux États et aux entreprises un schéma-cadre pour planifier une sortie responsable de la pandémie et gérer les crises futures.

²⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

²⁵ Voir

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Joint_statement_Covid19_and_seafarers.pdf.

²⁶ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/major-apparel-brands-delay-cancel-orders-in-response-to-pandemic-risking-livelihoods-of-millions-of-garment-workers-in-their-supply-chains/>.

²⁷ Voir <https://assets.oxfamamerica.org/media/documents/bp-power-profits-pandemic-100920-en.pdf> ; and <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/oxfam.pdf>.

²⁸ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/csos-call-on-govts-brands-suppliers-to-urgently-mitigate-health-economic-impacts-on-60-million-garment-workers-bearing-brunt-of-covid-19-crisis/>.

²⁹ Voir <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/stocktaking-10th-anniversary-ungps>.

³⁰ Voir <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/speeches/2021/high-level-political-segment-of-46th-united-nations-human-rights.html>.

³¹ Voir <https://www.project-syndicate.org/commentary/multilateralism-for-the-masses-by-emmanuel-macron-et-al-2020-02>.

IV. Données d'expériences, enseignements et perspectives pour faire face aux crises futures

A. Devoir de l'État de protéger les droits de l'homme : protection contre les abus des entreprises commerciales en temps de crise

13. Pour honorer leur devoir de protéger les droits de l'homme en vertu du pilier I des Principes directeurs, les États doivent placer les besoins des personnes au cœur des mesures prises en réaction à la pandémie et des efforts de redressement faisant appel aux entreprises³² en dosant sagement mesures juridiques et mesures de politique afin d'obtenir des entreprises commerciales qu'elles s'attachent à respecter les droits de l'homme et de leur donner les moyens de le faire.

14. Les États ont adopté diverses mesures pour atténuer les effets de la pandémie sur les entreprises. Ils ont en particulier : apporté une aide financière directe ou indirecte aux entreprises, aux salariés, aux travailleurs titulaires de divers types de contrat et aux chômeurs³³ ; soutenu l'espace numérique et la connectivité des travailleurs et des consommateurs, par exemple au Cambodge³⁴, au Chili³⁵, au Costa Rica³⁶, en Croatie³⁷, au Mexique³⁸, au Portugal³⁹, en Fédération de Russie⁴⁰ et en Arabie saoudite⁴¹ ; simplifié les procédures administratives de demande de prestations sociales en Iraq⁴², au Mexique⁴³, au Portugal⁴⁴ et en Fédération de Russie, par exemple⁴⁵ ; institué des délais de grâce pour le respect des obligations fiscales, par exemple au Mexique⁴⁶ ; autorisé des modes de travail flexibles, par exemple aux Philippines⁴⁷ ; instauré le télétravail, par exemple en Argentine⁴⁸, au Portugal⁴⁹ et en Espagne⁵⁰ ; intensifié le développement économique rural, au Cambodge⁵¹ ; introduit des aides aux petites et moyennes entreprises en Indonésie⁵² à

³² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

³³ Voir <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-coronavirus-context>.

³⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

³⁵ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/CHILE.pdf> (espagnol).

³⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (espagnol).

³⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Croatia.pdf>.

³⁸ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (espagnol).

³⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/portugal-submission-covid19.pdf>.

⁴⁰ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (russe).

⁴¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁴² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (en arabe).

⁴³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (espagnol).

⁴⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁴⁵ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (russe).

⁴⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (espagnol).

⁴⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁴⁸ Voir <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> (espagnol).

⁴⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁵⁰ Voir <https://www.landac.com/en/the-remote-working-law-in-spain/>.

⁵¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

⁵² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

Maurice⁵³ et en Arabie saoudite⁵⁴ ; soutenu des secteurs très touchés, par exemple le tourisme en Suisse⁵⁵.

15. Des États ont mis en place des aides économiques et des plans de relance en faveur des entreprises, étant entendu que les bénéficiaires étaient tenus de respecter les droits de l'homme dans l'ensemble de leurs opérations. Parmi ces mesures figurent : l'interdiction de licencier les travailleurs au bénéfice d'un contrat temporaire et de résilier les contrats, en Espagne⁵⁶ ; le conditionnement de l'octroi de prêts aux employeurs au maintien de leur main-d'œuvre, au Mexique⁵⁷ ; le conditionnement de l'aide à la relance à l'acceptation par les entreprises de ne pas verser de dividendes et de ne pas procéder à des rachats d'actions, au Danemark⁵⁸ ; l'interdiction temporaire des rachats d'actions pour les entreprises recevant des fonds de secours publics, en France et aux États-Unis d'Amérique⁵⁹ ; l'obligation pour les dirigeants de restituer les primes versées par les entreprises ayant reçu des fonds de soutien fédéraux, en Autriche⁶⁰ ; l'interdiction pour les entreprises ayant recours à des paradis fiscaux d'accéder aux aides financières publiques liée à la pandémie et l'interdiction pour les entreprises enregistrées dans des paradis fiscaux de recevoir des fonds de soutien publics, au Danemark, en France et en Pologne⁶¹. Certains États, comme le Burundi⁶², l'Iraq⁶³, le Portugal⁶⁴ et l'Arabie saoudite⁶⁵ ont renforcé leurs systèmes de contrôle pour vérifier que la conduite des entreprises restait conforme au droit national et aux normes internationales en matière de droits de l'homme.

16. Des États, dont Maurice⁶⁶, la Fédération de Russie⁶⁷ et la Suisse⁶⁸, ont apporté un soutien à des groupes de travailleurs vulnérables très durement touchés par la pandémie. Des mesures de protection ciblées ont été introduites en faveur des veuves et des femmes divorcées en Iraq⁶⁹, un programme national pour les femmes chefs d'entreprise a été élaboré au Costa Rica⁷⁰, une législation sur la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes a été adoptée au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et une législation intégrant le genre est en cours d'adoption en Allemagne et aux Pays-Bas⁷¹. Les jeunes ont reçu un soutien particulier, par exemple de la part de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁷², ainsi qu'en Iraq⁷³ et au Mexique⁷⁴.

⁵³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁵⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁵⁵ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SWITZERLAND.pdf> (français).

⁵⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Spain.pdf> (espagnol).

⁵⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (espagnol).

⁵⁸ Voir https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid.

⁵⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁶⁰ Voir <https://www.reuters.com/article/us-lufthansa-austrian-bonuses/austrian-airlines-execs-topay-back-bonuses-after-bailout-furore-idUSKCN25F2D3>.

⁶¹ Voir https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid ; et <https://www.businessinsider.com/france-coronavirus-bailout-tax-haven-registered-subsidies-ineligible-020-4?r=US&IR=T>.

⁶² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/BURUNDI.pdf> (français).

⁶³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (arabe).

⁶⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁶⁵ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁶⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁶⁷ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (russe).

⁶⁸ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Switzerland.pdf> (français).

⁶⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (arabe).

⁷⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (espagnol).

⁷¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁷² Voir <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/>.

⁷³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (arabe).

⁷⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (espagnol).

Un soutien a été apporté aux personnes handicapées, en Azerbaïdjan⁷⁵ et au Costa Rica⁷⁶, et aux peuples autochtones, au Canada⁷⁷. Des pêcheurs et des marins travailleurs migrants ont été rapatriés par l'Indonésie⁷⁸ et les permis de séjour arrivés à expiration de travailleurs étrangers ont été prolongées en Arabie saoudite⁷⁹. Des emplois temporaires ont été offerts à des travailleurs déplacés, des travailleurs sous-employés et des travailleurs indépendants, aux Philippines⁸⁰. L'Iraq⁸¹ et la Thaïlande⁸² ont institué des aides financières d'urgence et débloqué des fonds pour les travailleurs du secteur informel.

17. La pandémie a mis en lumière que les politiques et pratiques de certains États étaient incompatibles avec leur devoir de protéger les droits de l'homme. Ainsi, dans plusieurs pays d'Amérique du Nord et d'Europe des lois et mesures introduites en réaction à la pandémie ont eu de graves effets sur l'environnement en réduisant les exigences en matière de respect des lois sur l'environnement et l'accès à l'information sur la protection de l'environnement, ou en admettant au bénéfice d'aides financières des entreprises de branches d'activité très polluantes⁸³. Certains États, dont l'Inde, ont quant à eux suspendu diverses dispositions de leur droit du travail protégeant la santé et la sécurité des travailleurs⁸⁴. Les gouvernements du Bangladesh, du Népal, du Pakistan et de Sri Lanka ont entrepris d'introduire dans le droit du travail des modifications ayant des incidences défavorables sur la liberté d'association et le droit de négociation collective des travailleurs⁸⁵. En Amérique latine, durant la pandémie des entreprises du secteur extractif ont continué à exécuter certains projets que les gouvernements jugeaient stratégiques ou essentiels, ce qui a exposé les communautés autochtones locales à un risque accru de contracter le virus⁸⁶. Du fait de leurs lacunes sur le plan de la protection juridique, les accords de télétravail ont suscité des inquiétudes concernant, notamment, le manque d'outils pour le travail à domicile, le contrôle inadéquat de la santé et de la sécurité au travail, les longues heures de travail et les conditions de travail inadaptées ainsi que la protection de la vie privée des travailleurs⁸⁷.

18. Des organisations internationales et régionales, dont l'OCDE, l'Union européenne et l'OIT, et des organisations de la société civile, dont Human Rights Watch, ont élaboré à l'intention des États des outils concernant les orientations, l'assistance technique, le renforcement des capacités et la sensibilisation pour les aider à définir les modalités de

⁷⁵ Voir

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/azerbaijan-submission-covid19.pdf>.

⁷⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (espagnol).

⁷⁷ Voir <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learned-and-moving-forward?linkback=grid> (session recording, 42 :20–47 :30).

⁷⁸ Voir

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

⁷⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁸⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁸¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf>.

⁸² Voir <https://www.bangkokpost.com/business/1914400/cash-goes-to-13-4m-non-formal-workers>.

⁸³ A/HRC/47/50, par. 67. Voir également <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/covid-19-polluting-industries-lobby-to-get-bailouts-and-suspend-environmental-protections/> ; et <https://www.theguardian.com/environment/2020/apr/17/polluter-bailouts-and-lobbying-during-covid-19-pandemic>.

⁸⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf> ; et

<https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-india-workers-trfn-idUSKBN22P00H>.

⁸⁵ Voir <https://www.industrialunion.org/alarmed-attacks-on-labour-laws-during-covid-19-in-south-asia>.

⁸⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> ; et https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46698/S2000893_en.pdf.

⁸⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf> ; et https://www.washingtonpost.com/world/europe/coronavirus-remote-work-europe/2020/09/04/6e4a19c6-e23e-11ea-82d8-5e55d47e90ca_story.html.

soutien aux particuliers et aux entreprises en temps de crise et à mieux honorer leur devoir de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises⁸⁸.

19. Les États ont tiré divers enseignements de leur lutte contre les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises, notamment la nécessité : de renforcer le dialogue multipartite et la formation aux droits de l'homme⁸⁹ ; d'assurer la participation active de la société civile à la formation et à l'éducation aux droits de l'homme ainsi qu'aux mesures prises en réaction aux crises ; de renforcer le contrôle du comportement des entreprises⁹⁰ ; d'établir des institutions économiques pour garantir une réaction rapide aux crises⁹¹ ; d'adopter des outils technologiques numériques⁹². Le sentiment d'urgence et la détermination dont de nombreux gouvernements ont fait preuve face à la pandémie montrent que, s'ils choisissent de le faire, ils sont aptes à agir avec autant de célérité, de détermination et de ténacité contre le changement climatique et contre les diverses atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises. La volonté de « reconstruire en mieux », c'est-à-dire de tirer parti de la crise pour assurer la transition vers un monde plus vert et plus juste, doit être mise à profit. Les références aux Principes directeurs dans les plans de redressement de l'après-pandémie sont importantes, mais elles doivent s'accompagner d'exigences spécifiques et d'un suivi⁹³.

B. Responsabilité de respecter les droits de l'homme incombant aux entreprises, y compris en temps de crise

20. La responsabilité autonome incombant à toutes les entreprises de respecter les droits de l'homme, telle qu'elle est énoncée dans le pilier II des Principes directeurs, persiste même en temps de détresse économique et de crise de santé publique ou autres, sans considération de savoir si et comment les pouvoirs publics s'acquittent de leurs propres obligations⁹⁴. Le Principe directeur 13 précise que la responsabilité de respecter les droits de l'homme exige des entreprises qu'elles évitent d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer par leurs propres activités, qu'elles remédient à ces incidences lorsqu'elles se produisent et qu'elles s'efforcent de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement imputables à leurs activités, produits ou services par le jeu de leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences. Ce principe s'applique aux incidences sur les travailleurs journaliers, les travailleurs non contractuels, sur les travailleurs temporaires, sur les travailleurs de l'économie à la tâche ainsi que sur les autres catégories de travailleurs précaires et les personnes employées à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement, de même que sur les clients et les communautés.

21. Comme le Groupe de travail l'a constaté, en temps de crise un rôle particulier revient à certaines entreprises en raison des produits qu'elles fabriquent ou des services qu'elles fournissent, mais toutes ont la responsabilité de prévenir et corriger les incidences négatives sur les droits de l'homme auxquelles elle peuvent être associées et de traiter les personnes

⁸⁸ Voir https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119686-962r78x4do&title=Supporting_people_and_companies_to_deal_with_the_Covid-19_virus ; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_EN.pdf ; <https://www.hrw.org/news/2020/06/29/protecting-economic-and-social-rights-during-and-post-covid-19> ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771042.pdf ; et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.

⁸⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (espagnol) ; et <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (espagnol).

⁹⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁹¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (arabe).

⁹² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁹³ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

⁹⁴ Voir https://www.ohchr.org/Documents/Events/COVID-19_Guidance.pdf.

avec dignité⁹⁵. Au nombre des mesures pratiques à prendre par les entreprises figurent : l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en vue de déterminer comment réagir aux incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme, les prévenir, les atténuer et en rendre compte ; la prise de mesures adaptées de prévention propres à préserver la santé et la sécurité des travailleurs et à les protéger contre les risques sur leur lieu de travail, par exemple la fourniture d'équipements de protection individuelle et le respect des garanties fondamentales, telles que jours de congé maladie payés⁹⁶ ; et l'intégration de spécialistes des droits de l'homme dans les équipes de gestion de crise⁹⁷.

22. Durant la pandémie de nombreuses entreprises ont été confrontées à des défis liées aux énormes variations de la demande, aux chaînes d'approvisionnement, au transport, à la mobilité et à la protection des travailleurs. Elles ont aussi dû gérer une main-d'œuvre vivant dans la crainte d'être infectée par le virus, appréhendant de perdre ses moyens de subsistance et s'inquiétant de l'insuffisance de la protection sociale, qui a privé des millions de personnes dans le monde de l'accès à des soins médicaux ou à des prestations sociales adéquats⁹⁸. Parmi les autres défis rencontrés figurent l'amointrissement des possibilités de commercer, la perte de clientèle, l'envolée des coûts opérationnels, les retards de paiement, les coûts liés aux congés de maladie prolongés, le tarissement des flux de trésorerie, les difficultés de remboursement des prêts bancaires et l'absence ou la faiblesse du soutien de l'État aux petites et moyennes entreprises.

23. Le bouleversement des méthodes de travail, des chaînes d'approvisionnement et des opérations causé par la pandémie ont été autant d'obstacles à l'application des Principes directeurs et à l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme par les entreprises. Les entreprises ont en effet éprouvé des difficultés pour constater d'éventuelles atteintes aux droits de l'homme en raison de la suspension temporaire des activités commerciales, de l'accès en distanciel (et non en présentiel) aux situations préoccupantes, ainsi que pour entrer en contact avec les fournisseurs et dialoguer avec le secteur informel et les communautés touchées⁹⁹. Les restrictions aux échanges en présentiel ont ainsi rendu bien plus ardue la gestion des risques liés aux droits de l'homme et certains acteurs ont donc préconisé de gérer les défis soulevés par la pandémie en recourant à des moyens comme la vidéoconférence pour procéder à des visites et des audits d'usine en distanciel en s'enquérant auprès des responsables des heures de travail des travailleurs, de leurs relations familiales et du temps passé à l'extérieur, pour recueillir des renseignements sur le vécu des travailleurs¹⁰⁰.

24. Comme l'a signalé Oxfam, durant la pandémie de nombreuses entreprises ont gagné de l'argent mais fait très peu en revanche pour aider les pouvoirs publics à faire face à la pandémie. Des entreprises bénéficiaires de programmes de soutien publics auraient procédé à des licenciements ou réduit les horaires de travail et les salaires de leur personnel pour privilégier les paiements et les versement de dividendes en espèces. Certaines compagnies pétrolières, gazières et minières ont incité les pouvoirs publics à assouplir les mesures de protection de l'environnement, la fiscalité et les normes sociales. Le secteur du transport aérien est quant à lui parvenu par son lobbying à obtenir une réduction des taxes sur les émissions de dioxyde de carbone, donc à affaiblir le cadre réglementaire environnemental¹⁰¹.

⁹⁵ Voir <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Voir <https://gbih.org/updates/pandemic-shows-need-to-integrate-human-rights-specialists-in-crisis-managem>.

⁹⁸ Voir <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25843&LangID=E>.

⁹⁹ Voir [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE Input OHCHR Covid Biz.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf).

¹⁰⁰ Voir <https://gbih.org/updates/the-impact-of-remote-working-on-companies-human-rights-risk-management>.

¹⁰¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

1. Groupes à risque et défis sectoriels en matière de droits de l'homme

25. Des études ont montré que la réponse des entreprises à la pandémie a laissé à désirer dans de nombreux secteurs¹⁰². La pandémie a mis en lumière des inégalités qui ont permis aux entreprises de porter des atteintes aux droits de l'homme et à l'environnement en toute impunité¹⁰³ en particulier : atteintes au droit du travail dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises du secteur de l'habillement ; atteintes au droit à la santé des travailleurs et des clients dans le secteur de l'hôtellerie ; problèmes liés à la liberté d'information, notamment la désinformation véhiculée par les réseaux sociaux¹⁰⁴. Selon certaines sources, des travailleurs ont été exposés à des risques accrus d'exploitation au travail (y compris le travail forcé dans le cas des travailleurs migrants) dans les secteurs l'alimentation, de la production d'équipements de protection individuelle et de la livraison¹⁰⁵, ainsi qu'à des restrictions à la liberté d'association et au droit de négociation collective.

26. La pandémie a entraîné des licenciements en masse dans les entreprises. En mai 2020, sur 100 pays consultés par la Confédération syndicale internationale, 87 ont indiqué que les entreprises de leur pays licenciaient des travailleurs¹⁰⁶. Le chômage de masse, même à titre temporaire, a pour conséquence d'exposer de larges pans de la population mondiale à un risque accru d'exploitation par le travail forcé et d'autres formes d'esclavage moderne¹⁰⁷. Les entreprises choisissent de plus souvent d'obliger leurs travailleurs à prendre des congés sans solde ou à accepter des réductions « volontaires » de salaire, d'annuler des commandes, de différer des paiements et de ne pas honorer de diverses autres manières leurs contrats avec des sous-traitants et des fournisseurs, ou d'invoquer les clauses de force majeure inscrites dans ces contrats pour suspendre la livraison et le paiement des commandes¹⁰⁸.

27. Dans les entreprises restées en activité, les travailleurs de rang inférieur et les travailleurs essentiels, y compris dans l'économie à la tâche, ont dans la plupart des cas vu s'accroître les risques pour leur santé et leur sécurité en étant confrontés à des conditions de travail insalubres et à un manque d'équipements de protection individuelle. Dans certains pays, les tribunaux ont dû contraindre des entreprises plateformes à fournir des équipements de protection individuelle à leurs travailleurs¹⁰⁹. Les travailleurs de secteurs essentiels, comme la santé, l'alimentation et les transports¹¹⁰, ont risqué leur vie et enduré des épreuves indicibles, y compris le travail forcé¹¹¹, pour produire les biens essentiels nécessaires à la protection de la vie des utilisateurs finaux¹¹². Certaines entreprises opérant dans les zones franches ou sur des sites miniers reculés ont refusé de nouer le dialogue avec leurs employés sur la protection de leur santé et de leur sécurité, ce qui a accru la transmission du virus.

¹⁰² Voir https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/CHBR-Covid-Study_110221_FINAL.pdf.

¹⁰³ Voir <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/eccj.pdf>.

¹⁰⁴ Voir https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/covid-19.html#protecting ; et <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, p. 39.

¹⁰⁵ Voir la réponse d'Anti-Slavery International à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁶ Voir https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf.

¹⁰⁷ Voir la réponse d'Anti-Slavery International à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁸ Voir la réponse du Focal Group of Civil Society Organizations on Business and Human Rights à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹¹⁰ Voir <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/04/08/covid-19-and-the-corporate-duty-to-respect-human-rights-its-time-for-the-business-community-to-step-up/>.

¹¹¹ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-medical-glove-manufacturers-see-surge-in-orders-due-to-covid-19-amid-forced-labour-concerns/>.

¹¹² Voir <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

28. Les effets dévastateurs que la crise a eus sur des millions de travailleurs des chaînes de valeur ont mis en lumière les risques que l'externalisation mondiale à bas prix fait peser sur les droits de l'homme¹¹³, les lacunes que présentent les systèmes de gestion de la chaîne d'approvisionnement et les systèmes d'intégrité des entreprises multinationales¹¹⁴ et la responsabilité partagée des États et des entreprises dans la lutte contre ces effets¹¹⁵. Des marques et des détaillants ont annulé des commandes à brève échéance et refusé de payer des marchandises qu'ils avaient commandées et qui avaient déjà été produites, ce qui a mis des usines dans l'incapacité de payer les salaires de leurs ouvriers¹¹⁶. Les travailleurs des chaînes de valeur, en particulier dans l'habillement, ont vu leurs salaires être maintenus à un faible niveau ou même ne pas leur être versés ou ont été licenciés, sans bénéficier de mesures de protection sociale¹¹⁷ ; les travailleurs d'usines de confection se sont ainsi retrouvés privés de leurs moyens subsistance dans des pays comme le Bangladesh et le Cambodge¹¹⁸. Les représailles contre les syndicalistes ont été une autre conséquence généralisée de la crise dans le secteur de l'habillement¹¹⁹.

29. Avec la poursuite de la pandémie et le maintien des restrictions connexes aux voyages, quelque 500 000 marins de la marine marchande ont été piégés à bord de leur navire. Les risques professionnels se sont accrus pour les travailleurs du transport routier, en particulier avec la montée de la violence liée au vol de cargaisons de produits essentiels et de produits pharmaceutiques et à cause de la pénurie d'équipements de protection individuelle. Les chauffeurs routiers ont éprouvé des difficultés financières en raison de la baisse des taux de fret, des incertitudes concernant leur couverture d'assurance et de la faiblesse du système de protection sociale des chauffeurs indépendants ou informels¹²⁰.

30. Les études consacrées au comportement des entreprises face à la pandémie dans différents pays ont permis de cerner des problèmes dans certains secteurs. Par exemple, au Mexique, dans les secteurs de l'agroalimentaire, de l'extraction minière et de l'industrie manufacturière, les atteintes aux droits de l'homme liées à la pandémie ont principalement été les suivantes : inadéquation des mesures sanitaires ; exposition des travailleurs à des situations à haut risque ou manque de soutien à ces travailleurs, tant sur le lieu de travail qu'au cours des déplacements vers et depuis leur domicile ; licenciements injustifiés, arbitraires ou collectifs ; réductions de salaire ; « congés forcés » non rémunérés ; réduction des prestations sociales¹²¹. Au Honduras, des études sur les usines d'assemblage (maquiladoras) du secteur de la confection indiquent que les licenciements liés à la pandémie, la suspension du travail et des services de soins de santé, la diminution des revenus, la perte

¹¹³ Voir <https://criticallegalthinking.com/2020/03/27/international-economic-law-covid-19/>.

¹¹⁴ Voir la réponse de Transparency International à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹¹⁵ Voir <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

¹¹⁶ Voir <https://www.industrialunion.org/covid-19-an-existential-crisis-for-the-garment-industry>.

¹¹⁷ Ibid. Voir également <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers/> ; <https://www.theguardian.com/global-development/2020/mar/19/garment-workers-face-destitution-as-covid-19-closes-factories> ; <https://theconversation.com/the-real-economic-victims-of-coronavirus-are-those-we-cant-see-133620> ; <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker> ; <https://www.theguardian.com/global-development/2020/jun/10/anger-at-huge-shareholder-payout-as-us-chain-kohls-cancels-150m-in-orders> ; et réponse de l'Institut Max Planck de droit public comparé et de droit international à l'adresse https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹¹⁸ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers/> ; et https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_758626/lang-en/index.htm.

¹¹⁹ Voir https://media.business-humanrights.org/media/documents/Unpaid_wages_v9.pdf ; et <https://www.reuters.com/sustainability/millions-garment-workers-face-destitution-fashion-brands-cancel-orders>.

¹²⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹²¹ Voir https://media.business-humanrights.org/media/documents/Mexico_COVID-19_Report_EN_Final.pdf.

des avantages sociaux et des congés et d'autres aménagements des conditions de travail ont provoqué de graves problèmes de santé physique et mentale chez les femmes employées dans ces usines¹²². D'autres études, consacrées aux efforts faits par les 49 plus grandes entreprises mondiales du secteur des technologies de l'information et de la communication pour lutter contre le travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement, ont fait apparaître que les risques auxquels étaient exposés les travailleurs de ce secteur étaient notamment les suivants : vulnérabilité au travail forcé ; nombre excessif d'heures supplémentaires ; rétention des salaires ; vulnérabilité des travailleurs n'ayant pas d'autres moyens de subsistance. Les travailleurs migrants sont encore plus exposés au risque d'exploitation en raison de leur statut juridique précaire¹²³. Afin d'endiguer la diffusion de discours haineux sur leurs réseaux, durant la pandémie les grandes entreprises de médias sociaux ont intensifié le recours à l'automatisation et aux technologies d'intelligence artificielle pour modérer les contenus. Cette démarche a accentué certains problèmes préexistants que soulève la technologie de modération des contenus, dont la mise en œuvre nécessite de grands ensembles de données sur la terminologie des discours haineux et violents, y compris dans des langues et dialectes minoritaires, en vue de repérer et supprimer les contenus illégaux. Ces ensembles de données sont bien moins bien développés pour les langues non occidentales, ce qui se traduit par des inégalités dans la modération que sont susceptibles d'exploiter les personnes qui veulent contourner les restrictions, proférer des menaces ou censurer des contenus légitimes. Le recours excessif à la modération automatisée des contenus au détriment de la modération manuelle a eu des incidences particulièrement marquées sur les pays du Sud et la modération dans les langues non occidentales¹²⁴.

31. Durant la pandémie de COVID-19 les populations autochtones ont subi diverses atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises, telles qu'une augmentation des appropriations de terres, des restrictions d'accès à leurs terres, territoires et ressources coutumiers, et un déni constant de leurs droits à l'autodétermination et à l'auto-administration¹²⁵. Au Pérou, malgré les mesures d'autoprotection prises par des peuples autochtones pour empêcher l'accès à leurs territoires et se mettre en quarantaine¹²⁶, des agents d'entreprises pétrolières ou minières ont pénétré sur des territoires autochtones sans appliquer de protocole de protection adéquat et sans avoir recueilli le consentement des communautés qui avaient choisi de s'isoler¹²⁷. Dans de nombreux endroits, mues par leur désir de croissance économique des entreprises ont manqué à leurs responsabilités en matière d'environnement et de droits de l'homme, notamment en ne respectant pas le droit des populations autochtones à la consultation et au consentement préalable, libre et éclairé¹²⁸.

¹²² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH1.pdf> ; <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH2.pdf> ; <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH6.pdf> ; and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH7.pdf>.

¹²³ Voir <https://knowthethchain.org/2020-ict-overview/>.

¹²⁴ Voir la réponse du Tahrir Institute for Middle East Policy à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹²⁵ A/HRC/47/50, par. 56.

¹²⁶ Voir <https://www.oxfam.org/en/research/averting-ethnocide-indigenous-peoples-and-territorial-rights-crisis-face-covid-19-latin> ; et <https://ojo-publico.com/1720/indigenas-y-coronavirus-sentimos-que-el-estado-nos-abandono> (espagnol).

¹²⁷ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> ; et <https://muqui.org/noticias/protocolos-de-salud-con-vacios-y-reactivacion-economica-apresurada/> (espagnol).

¹²⁸ A/HRC/47/50, par. 56.

2. Initiatives positives prises par les entreprises pour atténuer les incidences négatives sur les droits des travailleurs et des communautés tout au long des chaînes d'approvisionnement

32. Des entreprises ont suivi certaines bonnes pratiques au cours de la pandémie. Ainsi, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, plusieurs des principales chaînes de supermarchés ont annoncé des paiements immédiats à leurs petits fournisseurs¹²⁹. D'autres grands acheteurs, en particulier au Bangladesh, se sont engagés à payer toutes les commandes déjà en cours de production ou achevées¹³⁰. Parmi les autres actions positives figurent aussi : la décision de Fairtrade International de renforcer les mesures et équipements de protection des travailleurs¹³¹ ; l'octroi par une grande multinationale de biens de consommation d'une aide à ses fournisseurs dans le monde¹³² ; le recours à des systèmes d'approvisionnement alimentaire de substitution¹³³ ; le soutien accru des entreprises aux principes de l'autonomisation des femmes¹³⁴. Dans le même ordre d'idée, des entreprises ont utilisé et renforcé leur influence sur leurs partenaires commerciaux pour aider les hôpitaux et autres prestataires de soins de santé à respecter les droits de l'homme durant la pandémie, par exemple en fournissant des repas gratuits et une aide au transport aux travailleurs de la santé¹³⁵. D'autres entreprises ont innové en se reconvertissant dans la production de matériels et de fournitures essentiels pour la lutte contre la pandémie¹³⁶. Cette démarche a aidé à combattre la propagation du virus et a de plus permis à ces entreprises de garder leurs employés. Plusieurs entreprises ont donné l'exemple en réduisant les salaires des hauts dirigeants afin de sauver des emplois du bas de l'échelle des salaires¹³⁷. Pour épargner des préjudices potentiels aux populations vulnérables, des entreprises ont autorisé leurs magasins à prévoir des créneaux horaires spéciaux pour les personnes âgées, d'autres ont organisé des réseaux de soutien communautaire pour les personnes vulnérables ou accordé un report du paiement de leur loyer aux personnes privées de revenus¹³⁸. Quelque 251 investisseurs institutionnels à long terme ont appelé les entreprises à agir de manière responsable dans le contexte de la pandémie, y compris envers leurs fournisseurs¹³⁹. Des entreprises ont lancé des plateformes en ligne à l'usage des travailleurs migrants pour leur permettre d'y enregistrer leur contrat de travail en toute sécurité et d'éviter ainsi d'éventuelles pratiques de recrutement déloyales, du type transfert de contrats, d'autres ont procédé à de multiples évaluations des incidences dans les pays à risque et d'autres encore ont dispensé des formations à des centaines de milliers d'employés pour les sensibiliser à leurs droits de l'homme.

¹²⁹ Voir <https://policy-practice.oxfam.org/resources/power-profits-and-the-pandemic-from-corporate-extraction-for-the-few-to-an-econ-621044/> ; et <https://views-voices.oxfam.org.uk/2020/06/which-supermarkets-are-doing-the-most-to-protect-the-rights-of-food-workers/>.

¹³⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf> ; et <https://www.thedailystar.net/business/news/hm-comes-its-garment-suppliers-rescue-1887454>.

¹³¹ Voir <https://www.fairtrade.net/news/new-guidance-from-fairtrade-boosts-action-to-protect-farmers-and-workers-during-covid-19-pandemic>.

¹³² Voir <https://www.sharecast.com/news/news-and-announcements/unilever-announces-euro600m-of-virus-relief-measures--7398120.html>.

¹³³ Voir <https://www.oxfam.org/en/food-workers-frontline-coronavirus>.

¹³⁴ Voir <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/implementation-of-weeps/>.

¹³⁵ Voir <https://www.pillar-two.com/featured-insights/2020/8/12/how-can-hospitals-and-other-healthcare-service-providers-respect-human-rights-during-covid-19-and-how-can-the-business-community-support-them>.

¹³⁶ Voir <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%99-recover-better%E2%80%99-covid-19> ; <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, p. 39 à 40 ; et <https://www.tbsnews.net/coronavirus-chronicle/coronavirus-bangladesh/ms-bangladesh-steps-produce-ppe-60043>.

¹³⁷ Voir https://finance.yahoo.com/news/48-ceos-taking-pay-cuts-200003563.html?fr=sycsrp_catchall ; et <https://www.groundup.org.za/article/covid-19-shows-us-executive-pay-cuts-are-possible/>.

¹³⁸ Voir <https://www.businessinsider.com/coronavirus-stores-special-hours-elderly-vulnerable-list-2020-3?r=US&IR=T> ; et <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, p. 27.

¹³⁹ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/investor-statement-on-coronavirus-response/>.

33. Des organisations internationales et des organisations professionnelles ont activement soutenu des entreprises en leur donnant des conseils sur la conduite responsable des affaires. Par exemple, le HCDH, le Pacte mondial des Nations Unies, l'OIT et l'Organisation maritime internationale, en concertation avec la Chambre internationale de la marine marchande et la Fédération internationale des ouvriers du transport, ont publié des orientations à l'usage des entreprises du secteur maritime pour les inciter à respecter les droits de l'homme des gens de mer durant la pandémie¹⁴⁰. L'Organisation internationale des Employeurs a promu les droits de l'homme et une conduite responsable des entreprises en publiant des rapports d'orientation et des documents de sensibilisation destinés à fournir des informations utiles aux bureaux de gestion des entreprises et aux entreprises¹⁴¹. La Fédération des employeurs ougandais (membre de l'Organisation internationale des Employeurs) a organisé pour les employeurs une session de formation relative à l'application des Principes directeurs sur les droits de l'enfant et les entreprises¹⁴².

34. La pandémie a certes perturbé l'économie et entravé l'activité des entreprises, mais elle a aussi ouvert de nouvelles possibilités. Par exemple, la numérisation des outils de suivi des droits de l'homme qu'utilisent les entreprises, tels que les audits numériques, a permis d'examiner plus en profondeur les questions liées aux droits de l'homme, tandis que d'autres entreprises ont eu recours à un outil de détection des risques environnementaux et sociaux et des risques liés à la gouvernance pour étudier les possibilités commerciales et déterminer les degrés de risque au regard de données externes et internes¹⁴³. La riposte à la pandémie a en outre donné lieu à une collaboration qui a pris la forme de l'appel à l'action dans l'industrie mondiale de l'habillement, auquel est associée l'OIT. Cet appel a ouvert la voie à une action collective des entreprises, des fédérations et des syndicats visant à atténuer les effets de la pandémie sur l'industrie de l'habillement en s'attachant à assurer la continuité des activités et des revenus des travailleurs ainsi que la mise en place de dispositifs de protection sociale¹⁴⁴.

35. Au cours de la pandémie de nombreuses entreprises se sont adaptées aux nouvelles conditions en modifiant leurs structures internes, en actualisant leurs mesures relatives aux droits de l'homme et leurs codes de conduite des fournisseurs et en se dotant d'outils numériques. La pandémie a mis en lumière le rôle que les entreprises peuvent jouer en temps de crise comme sources d'informations fiables et à jour, ainsi que la nécessité que la confiance règne entre les entreprises et leurs fournisseurs pour faire respecter les droits de l'homme à tous les niveaux¹⁴⁵. Comme l'a constaté l'Union russe des industriels et des entrepreneurs, durant la pandémie les entreprises qui avaient déjà introduit des mesures de conduite responsable des affaires ont vu leur viabilité s'accroître parce qu'elles ont été exposées à de moindres risques non financiers (dont ceux liés aux droits de l'homme) et se sont adaptées plus rapidement aux nouveaux défis¹⁴⁶.

C. Garantir l'accès à un recours effectif en temps de crise

36. Le pilier III des Principes directeurs (Accès à des voies de recours pour les personnes subissant des atteintes aux droits de l'homme liées aux entreprises) fait partie intégrante du devoir de l'État de protéger les droits de l'homme. Le Groupe de travail a précédemment exploré « l'éventail de mesures de réparation » dont les titulaires de droits lésés devraient pouvoir se prévaloir sans crainte de victimisation secondaire¹⁴⁷. L'accès à un recours effectif en cas d'atteinte peut être assuré par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou

¹⁴⁰ Voir <https://unglobalcompact.org/library/5886>.

¹⁴¹ Voir <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155412&token=ecacb4d5fb6d5d841967af719a92365191c5b7d9>.

¹⁴² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ Voir https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm.

¹⁴⁵ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴⁶ Voir https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (russe).

¹⁴⁷ [A/72/162](#).

autres appropriés, tels que des mécanismes non judiciaires de plainte. La réparation peut prendre diverses formes : excuses, restitution, réadaptation, indemnités financières ou autres ; sanctions (pénales ou administratives)¹⁴⁸. Comme le Groupe de travail l'a précédemment indiqué, lorsqu'une entreprise a eu des incidences négatives sur les droits de l'homme, ou y a contribué, les Principes directeurs indiquent qu'elle devrait prévoir des mesures de réparation ou collaborer à leur mise en œuvre suivant des procédures légitimes. Cette prescription vaut aussi bien en temps normal qu'en temps de pandémie ou d'autre crise¹⁴⁹.

37. Les obstacles auxquels se heurtent les titulaires de droits pour accéder aux mécanismes judiciaires et non judiciaires sont étudiés depuis longtemps au titre du projet du HCDH sur la responsabilisation et les voies de recours¹⁵⁰. Des défis particuliers sont apparus pendant la pandémie. États et entreprises ont dû renforcer les mécanismes de responsabilité et donner aux titulaires de droits concernés les moyens d'exprimer leurs inquiétudes et de donner l'alerte en cas d'atteintes. Des États ont mis leurs tribunaux en ligne et fermé les administrations publiques et il leur a alors fallu instituer les garanties nécessaires pour faire respecter les droits de l'homme des demandeurs de recours incapables d'utiliser l'Internet pour accéder aux procédures judiciaires ou administratives. La responsabilisation et les voies de recours sont des outils de prévention ; il est essentiel de garantir une réparation en cas d'actes répréhensibles et de renforcer la responsabilité des entreprises pour remédier aux atteintes en relation avec la pandémie et prévenir de nouvelles atteintes aux droits de l'homme à l'avenir¹⁵¹.

38. La pandémie a créé des causes supplémentaires de conflit entre les entreprises et les personnes sur lesquelles leurs activités ont eu des incidences négatives¹⁵². Pour accéder à un recours effectif les victimes d'atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises se sont heurtées à divers obstacles liés à la pandémie, à savoir : la difficulté pour les inspecteurs du travail de procéder à des inspections efficaces ; des retards dans les mécanismes de recours judiciaires et non judiciaires faute d'effectifs suffisants ; le recours à des audiences en ligne du fait des restrictions aux audiences en présentiel imposées à cause de la pandémie¹⁵³.

39. Les travailleurs migrants ont été parmi les plus touchés par l'accès limité ou inexistant à des recours effectifs durant la pandémie. Au Qatar, par exemple, les tribunaux ont fermé durant le pic de l'épidémie, en 2020, et les travailleurs étrangers licenciés par des entreprises qataries n'ont pas pu exercer de recours contre le non-paiement de leurs salaires et ont été contraints de rentrer dans leur pays d'origine sans avoir reçu les salaires qui leur étaient dus¹⁵⁴.

40. Les peuples autochtones ont eux aussi eu du mal à accéder à des recours pendant la pandémie. Dans son rapport de 2020 à l'Assemblée générale, le Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones a constaté que la suspension ou la réduction des activités des tribunaux avait entravé l'accès à la justice ou aux recours, ce qui avait permis à des entreprises ou à des réseaux criminels de prendre possession de terres de peuples autochtones sans être inquiétés ni mis en cause. Il a souligné aussi que les mesures de confinement avaient amoindri la capacité des défenseurs et défenseuses des droits des autochtones à mobiliser leur réseau de soutien d'urgence pour assurer la protection des membres des populations autochtones, tandis que les autorités et les acteurs privés avaient continué à acquérir plus de moyens de les

¹⁴⁸ Principe directeur 25 et commentaire.

¹⁴⁹ Voir <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵⁰ Voir

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRAccountabilityandremedyproject.aspx>.

¹⁵¹ Voir <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵² Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (espagnol).

¹⁵³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹⁵⁴ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf> ; et <https://www.hrw.org/report/2020/08/24/how-can-we-work-without-wages/salary-abuses-facing-migrant-workers-ahead-qatars>.

réduire au silence, par exemple en les poursuivant pour violation de la quarantaine s'ils se déplaçaient pour s'opposer à des incursions sur leurs terres¹⁵⁵.

41. Certains groupes ont éprouvé des difficultés particulières à accéder à un recours mais plusieurs exemples illustrent que, même en temps de crise, il est possible d'éviter que les personnes ayant droit à un recours ne soient confrontées à des difficultés supplémentaires, notamment en mettant à disposition des mécanismes combinant de multiples canaux de communication, dont la vidéoconférence et d'autres outils en ligne¹⁵⁶. Ainsi, à Singapour, afin de protéger les justiciables et les fonctionnaires de justice les tribunaux ont étendu l'usage des vidéoconférences et des conférences téléphoniques et ont diffusé un guide expliquant aux parties comment utiliser ces outils¹⁵⁷. Le Costa Rica a réformé certains éléments de son système judiciaire pour actualiser les procédures applicables aux audiences de conciliation et aux comparutions de manière à faciliter des modes novateurs de règlement des litiges mettant en œuvre des outils en ligne et des vidéoconférences¹⁵⁸. La République de Corée est un bon exemple d'État ayant pris diverses mesures pour garantir un accès sûr aux audiences en présentiel, telles que limiter le nombre de personnes dans chaque salle d'audience, imposer la distanciation sociale et le port d'un masque, installer des caméras thermiques à l'entrée des tribunaux et des écrans transparents devant les juges pour prévenir la propagation du virus¹⁵⁹.

42. L'élargissement du champ des demandes recevables par les mécanismes de plainte aux diverses atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises en lien avec la pandémie a été un autre moyen d'assurer un recours effectif. Ainsi, dans la province du Sindh (Pakistan) le Département du travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs sont convenus d'établir un mécanisme tripartite pour recueillir les plaintes pour non-paiement des salaires durant le confinement national¹⁶⁰. En Arabie saoudite, le système judiciaire a garanti le droit de recours à tous les citoyens et résidents¹⁶¹, et au Portugal l'État a régularisé le statut des étrangers, y compris des demandeurs d'asile, dont le dossier était en instance, pour leur donner ainsi droit aux soins de santé, à l'emploi, à l'aide sociale et au logement¹⁶².

D. Participation de la société civile et action collective : défis et possibilités

43. Les acteurs de la société civile ont un rôle clé à jouer comme porte-parole des parties prenantes et des communautés touchées et comme gardiens, défenseurs et donneurs d'alerte précoce contre les risques et les incidences négatives affectant les droits de l'homme¹⁶³. Comme constaté dans le commentaire sur le Principe directeur 18, relatif à la détermination des incidences négatives sur les droits de l'homme, dans les cas où il n'est pas possible de consulter les titulaires de droits, les entreprises doivent adopter des solutions de remplacement raisonnables, telles que la consultation d'experts indépendants fiables, y compris des défenseurs des droits de l'homme et d'autres acteurs de la société civile. Dans le commentaire sur le Principe directeur 23 il est souligné que les entreprises ont souvent avantage non seulement à faire appel aux experts et aux consultations intersectorielles internes, mais aussi à consulter des experts indépendants externes crédibles, tels que des représentants des administrations publiques, de la société civile, des institutions nationales de défense des droits de l'homme et des initiatives multipartites pertinentes. Dans les

¹⁵⁵ A/75/185, par. 79.

¹⁵⁶ Voir <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/bbfeb594/covid-19-and-the-global-approach-to-further-court-proceedings-hearings>.

¹⁵⁷ Voir <https://www.judiciary.gov.sg/attending-court/virtual-court-sessions>.

¹⁵⁸ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (espagnol).

¹⁵⁹ Voir <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=E9A83AEF-6B17-4A54-815F-1C6E0D600163>, p. 62 à 64.

¹⁶⁰ Voir <https://www.thenews.com.pk/print/636776-tripartite-mechanism-activated-to-mitigate-impact-of-covid-19-lockdown-on-workers>.

¹⁶¹ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

¹⁶² Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.

¹⁶³ Commentaire relatif au principe directeur 18.

Principes directeurs il est constaté qu'un rôle essentiel revient à la société civile en tant que partie de l'« écosystème » des entreprises et des droits de l'homme, surtout en ce qui concerne l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, la sensibilisation des entreprises aux préoccupations des parties prenantes concernées et la facilitation de l'accès à la justice et aux recours. Il est essentiel pour les États et les entreprises, en temps normal comme en temps de crise, d'engager des consultations sérieuses avec les représentants de la société civile, dont les travailleurs, les membres des communautés touchées et les syndicats, ainsi qu'avec les institutions nationales des droits de l'homme.

44. Il en est allé ainsi durant la pandémie au Canada, où les communautés autochtones ont été durement frappées par la pandémie, en raison de divers facteurs, en particulier : connectivité à large bande limitée entravant l'activité des entreprises gérées par des membres de communautés autochtones ; carences des services d'éducation et de santé ; surpeuplement des habitations ; vulnérabilités sur le plan de la santé ; accès restreint ou inexistant aux mesures générales de soutien aux entreprises ; résidence dans des zones reculées ou rurales. Le Conseil national de développement économique des Autochtones a œuvré en partenariat avec des organisations autochtones nationales pour remédier aux incidences de la pandémie sur les peuples autochtones. Ce partenariat a permis de faciliter la fourniture par les entreprises autochtones des biens et services médicaux nécessaires pour combattre la pandémie, de créer une entité chargée d'assurer des possibilités d'approvisionnement aux entreprises autochtones, d'élaborer un modèle économique pour la mise en place d'infrastructures telles que le haut débit et de promouvoir l'accès des entreprises autochtones aux capitaux¹⁶⁴.

45. En Égypte, de concert avec des organismes internationaux et des organisations de la société civile, les pouvoirs publics ont mis en place des programmes et projets pour soutenir l'autonomisation économique des femmes et remédier aux atteintes aux droits fondamentaux des travailleuses imputables à des entreprises. En coopération avec le Conseil national des femmes, la Banque centrale d'Égypte, l'Union européenne¹⁶⁵, l'ambassade des Pays-Bas et ONU-Femmes a ainsi été lancé un projet pour l'autonomisation et l'inclusion économiques et financières des femmes en Égypte rurale dans le contexte de la pandémie de COVID-19¹⁶⁶.

46. Selon de nombreuses sources, les mesures prises pour combattre la pandémie ont parfois servi de paravent à la répression des syndicats et à des attaques directes contre des syndicalistes. Ainsi, en juin 2020 au Bangladesh une entreprise du secteur de l'habillement s'en est pris au syndicalisme en licenciant quelque 3 000 personnes employées dans trois de ses usines¹⁶⁷. Au Brésil, au mépris des conventions collectives et des consultations tenues avec les syndicats, une entreprise multinationale a fermé son usine d'engrais et licencié de nombreux travailleurs¹⁶⁸. Au Pérou, une multinationale de vente de produits domestiques au détail a licencié 22 travailleurs d'un entrepôt qui avaient revendiqué collectivement que des mesures soient prises pour protéger leur santé et leur sécurité contre la COVID-19. En Afrique du Sud, des délégués syndicaux d'une usine automobile auraient été licenciés pour avoir incité leurs collègues à arrêter le travail après avoir révélé qu'un grand nombre d'entre eux avaient été testés positifs à la COVID-19. En Turquie, la pandémie a servi de prétexte pour cibler des travailleurs syndiqués et leur imposer un congé sans solde. Au Zimbabwe, des dirigeants syndicaux ont été poursuivis en justice après que des travailleurs eurent fait grève pour obtenir le paiement d'allocations dues au titre de la pandémie¹⁶⁹. Dans nombre

¹⁶⁴ Voir <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7ll/covid-19-lessons-learned-and-moving-forward?linkback=grid> (session recording, 42 :20–47 :30).

¹⁶⁵ Voir https://eeas.europa.eu/delegations/niger/94949/celebrating-strategic-partnerships-%E2%80%98women%E2%80%98empowerment-and-financial-and-economic-inclusion_en.

¹⁶⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

¹⁶⁷ Voir https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/union_busting_and_unfair_dismissals_garment_workers_during_covid-19.pdf, p. 14.

¹⁶⁸ Voir https://www.uniontounion.org/sites/default/files/additional_info_files/ituc_globalrightsindex_2020_english_version4_singlepages.pdf, p. 37.

¹⁶⁹ Voir https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf, p. 4.

d'endroits, en l'absence de représentation syndicale efficace des travailleurs migrants n'étaient souvent même pas au courant des régimes de couverture maladies disponibles pour les aider¹⁷⁰. Le droit de négociation collective a aussi été grandement compromis là où des entreprises ont suspendu des obligations prévues dans des conventions collectives sans avoir procédé à des consultations sérieuses et de bonne foi¹⁷¹.

47. Une évolution positive est toutefois à noter car, comme signalé par l'OIT en 2021 dans un document d'information sur le dialogue social, des déclarations communes et des accords traitant de questions comme le soutien aux travailleurs et aux entreprises et la promotion du redressement et de la résilience à long terme ont été adoptés suite à un dialogue entre les pouvoirs publics et des organisations nationales, faîtières ou sectorielles, d'employeurs et de travailleurs¹⁷².

48. L'accord conclu entre les organisations patronales, les syndicats et le gouvernement du Danemark est un bon exemple de coopération avec les syndicats ; il a permis d'indemniser les entreprises qui envisageaient de procéder à des licenciements à cause du confinement et d'éviter ainsi des réductions d'effectifs¹⁷³. Pareillement, en Argentine une fédération de syndicats représentant les travailleurs du commerce de détail a négocié avec l'Association nationale des hypermarchés un protocole accordant une prime spéciale aux travailleurs des rayons alimentation¹⁷⁴. Aux États-Unis d'Amérique, les employés syndiqués des rayons alimentation de plusieurs chaînes nationales de supermarchés ont obtenu par la négociation une prime de risque temporaire, quatorze jours de congés de maladie payés en cas de COVID-19, l'autorisation pour les travailleurs de porter des masques et des gants au travail, et des mesures de protection des employés contre les clients¹⁷⁵. En Nouvelle-Zélande, suite à une campagne menée par les syndicats, le gouvernement a accepté d'introduire un texte doublant la durée légale du congé de maladie pour la porter de cinq à dix jours¹⁷⁶. Un bon exemple de coopération entre une entreprise et les syndicats est fourni par le protocole d'accord qu'une grande chaîne de supermarchés a signé avec l'Union internationale des associations de travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes, par lequel les deux parties se sont engagées à « soutenir les droits des travailleurs dans le monde entier, en insistant sur la manière dont les femmes employées dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire mondiales peuvent bénéficier de mécanismes de plainte efficaces, de la liberté d'association et d'une représentation syndicale »¹⁷⁷.

49. Les menaces contre les défenseurs des droits de l'homme et les libertés civiles sont de plus en plus préoccupantes à l'échelle mondiale et sont allées en s'intensifiant durant la pandémie car les confinements ont rendu plus facile de localiser ces défenseurs. On a aussi constaté la multiplication des cas de menaces de violence physique envers des militants des droits de l'homme, en particulier de la part de groupes armés¹⁷⁸, des restrictions aux réunions publiques et aux campagnes en présentiel et le déni du droit de participer à la vie publique¹⁷⁹. Ainsi, au Honduras les défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement ont continué

¹⁷⁰ A/HRC/47/50, par. 54.

¹⁷¹ Voir <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20updated%2010062020%20final.pdf>.

¹⁷² Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_802527.pdf.

¹⁷³ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Denmark.pdf>.

¹⁷⁴ Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741342.pdf.

¹⁷⁵ Voir <https://www.ufcw.org/press-releases/krogercoronavirus>.

¹⁷⁶ Voir la réponse de la Commission des droits de l'homme de Nouvelle-Zélande à l'adresse suivante : https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁷⁷ Voir <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/01/MoU-Tesco-and-IUF-Jan-2022-e-signatures.pdf>.

¹⁷⁸ Voir <https://earthrights.org/media/organizations-urge-governments-to-protect-activists-and-communities-threatened-by-armed-groups-during-covid-19-pandemic/>.

¹⁷⁹ Voir <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/just-recovery-in-peril-human-rights-defenders-face-increasing-risk-during-covid-19/>.

à être la cible d'attaques mortelles en représailles à leur action de plaider¹⁸⁰ et des attaques contre des défenseurs des droits de l'homme ont eu lieu, entre autres pays, au Brésil, au Cambodge et en Afrique du Sud¹⁸¹. Comme le Groupe de travail l'a signalé dans ses orientations de 2021 relatives à la garantie du respect des défenseurs des droits de l'homme, certaines mesures prises par les États pour juguler la pandémie ont porté atteinte aux libertés civiles et aux droits de l'homme et la pandémie a accru les risques pour les défenseurs des droits de l'homme et a rendu leur travail plus difficile et plus dangereux en les isolant. Les mesures prises pour combattre la pandémie et ses incidences sur l'économie ne doivent pas servir de prétexte aux pouvoirs publics et aux acteurs économiques pour contourner les engagements internationaux relatifs aux droits de l'homme et à l'environnement¹⁸².

E. Rôle des institutions nationales des droits de l'homme

50. La pandémie a mis en relief le rôle que les institutions nationales des droits de l'homme peuvent jouer en conseillant et orientant les pouvoirs publics et les entreprises afin qu'ils réagissent aux crises tout en protégeant et respectant les droits de l'homme. Par exemple, la Commission nationale des droits de l'homme du Kenya a élaboré à l'intention des pouvoirs publics des orientations relatives à l'application des mesures législatives et des politiques adoptées pour faire face à la crise dans le respect des droits de l'homme des particuliers et des communautés touchés dans le cadre des entreprises¹⁸³.

51. Les institutions nationales des droits de l'homme peuvent aussi donner aux pouvoirs publics des conseils sur l'application de mesures spécifiques et ciblées destinées à protéger les personnes les plus vulnérables de la société, sur le suivi des droits de l'homme et la mise en œuvre des mesures d'urgence, sur l'échange avec les titulaires de droits d'informations sur la protection des normes relatives aux droits de l'homme durant la pandémie, et sur la garantie d'un accès virtuel aux services de ces institutions pendant les confinements.

52. Le Groupe de travail a constaté qu'en cas d'urgence publique ou dans des situations de conflit, les institutions nationales des droits de l'homme risquent d'être confrontées à des difficultés supplémentaires pour s'acquitter de leur mandat de promotion et de protection des droits de l'homme, y compris en lien avec le secteur privé¹⁸⁴. La Déclaration de Kiev sur le rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans les situations de conflit et de post-conflit, d'octobre 2015, a abordé cette question¹⁸⁵. Les personnes en position d'autorité ont souvent invoqué la pandémie pour imposer des restrictions aux droits de l'homme et aux libertés civiles¹⁸⁶, mais les institutions nationales des droits de l'homme ont joué un grand rôle en les invitant à justifier ces restrictions¹⁸⁷ et en donnant aux États des conseils sur la mise en conformité des réponses avec les droits de l'homme et sur la protection des groupes vulnérables¹⁸⁸.

F. Initiatives prises par des entités des Nations Unies durant la pandémie

53. Dès le début de la pandémie plusieurs entités des Nations Unies ont attiré l'attention sur les incidences de la crise sur les travailleurs et les autres groupes touchés. Dans le cadre de la coopération multilatérale et internationale, elles ont mis en garde contre les atteintes

¹⁸⁰ Voir <https://earthrights.org/blog/activists-under-attack-in-honduras/>.

¹⁸¹ A/HRC/47/50, par. 80.

¹⁸² A/HRC/47/39/Add.2, par. 24 et 33 à 34. Voir également <https://www.frontlinedefenders.org/en/campaign/covid-19-attacks-hrds-time-pandemic>.

¹⁸³ Voir <https://www.knchr.org/Portals/0/KNCHR%20Advisory%20on%20Labour.pdf>.

¹⁸⁴ A/HRC/47/39/Add.3, par. 43.

¹⁸⁵ Voir http://ennhri.org/wp-content/uploads/2019/10/the_kyiv_declaration.pdf.

¹⁸⁶ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

¹⁸⁷ Voir <https://www.osce.org/files/f/documents/8/0/465906.pdf>.

¹⁸⁸ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

aux droits de l'homme imputables aux entreprises et aidé les États à relever les défis¹⁸⁹. À titre d'exemple sont exposés ci-après les travaux entrepris par deux organismes des Nations Unies, ONU-Femmes (qui a participé au dixième Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme) et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (qui a répondu au questionnaire du Groupe de travail), pour déterminer à quel point la pandémie avait affecté leurs publics cibles et comment les pouvoirs publics et les entreprises pourraient concourir à résoudre les problèmes mis en évidence par ces travaux.

54. ONU-Femmes a entrepris des études montrant que les femmes sont un des groupes les plus touchés par la pandémie car elles sont plus vulnérables aux perturbations du marché du travail en raison de leurs conditions de travail déjà désavantageuses (elles gagnent moins, épargnent moins et occupent des emplois plus précaires que les hommes). Outre la charge économique, la pandémie a alourdi la charge que représentent la prestation accrue de soins et le travail ménager non rémunéré – les enfants restant à la maison à cause de la fermeture des écoles, les personnes âgées ayant des besoins accrus en soins et les services de santé étant débordés¹⁹⁰. Selon les constatations d'ONU-Femmes, des femmes et des hommes ont perdu leur emploi mais les femmes ont subi une réduction plus marquée de leurs heures de travail rémunérées, leurs revenus ont chuté et le rattrapage devrait être plus lent pour elles que pour les hommes. Les femmes en âge de travailler de la tranche d'âge 25-54 ans qui vivent avec leurs enfants sont particulièrement vulnérables au risque de perdre leur sécurité économique, les veuves sont aussi durement touchées sur le plan économique et les femmes peu instruites sont particulièrement vulnérables aux pertes économiques¹⁹¹.

55. Selon des informations recueillies par ONU-Femmes : au Chili un programme de subventions a été mis en place pour appuyer les aidants familiaux qui travaillent et une politique nationale pour la science et la technologie a été conçue pour renforcer les compétences technologiques et l'emploi des femmes¹⁹² ; aux Maldives près de 7 500 travailleuses du secteur informel ont bénéficié du programme public d'allocation de soutien aux revenus¹⁹³ ; au Rwanda l'État a étendu le bénéfice du fonds de relance économique aux petites et moyennes, dans lesquelles la part de la main d'œuvre féminine est la plus forte¹⁹⁴.

56. L'UNESCO s'est intéressée aux problèmes liés à la protection de la vie privée qu'a soulevé le recours accru aux technologies numériques durant la pandémie aux fins d'endiguer le virus, d'établir des mécanismes de suivi et de traçabilité et de collecter une énorme quantité de données personnelles. En 2021 l'UNESCO a adopté une recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle, instrument normatif novateur auquel ont souscrit 193 États Membres et dont certaines dispositions visent, dans le souci d'assurer le respect de la vie privée et la transparence, à comprendre l'usage fait des données ayant été collectées¹⁹⁵.

¹⁸⁹ Voir https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf ; <https://www.unglobalcompact.org/news/4531-03-16-2020> ; <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%98recover-better%E2%80%99-covid-19> ; <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm> ; <https://www.fao.org/policy-support/tools-and-publications/resources-details/en/c/1270457/> ; <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2021/01/19/covid-19-business-pulse-survey-dashboard> ; et <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

¹⁹⁰ Voir <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19> ; et <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>.

¹⁹¹ Voir <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, p. 4 à 5.

¹⁹² Voir <https://data.unwomen.org/features/chile-data-womens-paid-and-unpaid-work-prompt-subsidy-working-caregivers-and-inform>.

¹⁹³ Voir <https://data.unwomen.org/features/maldives-survey-findings-influence-covid-19-response>.

¹⁹⁴ Voir <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, p. 20.

¹⁹⁵ Voir <https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics>.

57. Lancée par l'UNESCO dans le contexte de la COVID-19, l'initiative mondiale « Les jeunes en tant que chercheurs » a mis en évidence que les jeunes éprouvaient des difficultés à exercer leurs droits au travail et à un niveau de vie adéquat. Ces difficultés sont du ressort des entreprises et pourraient être examinées avec le concours des acteurs du monde des affaires. Les études menées à ce titre ont montré qu'il était important de collaborer avec les gouvernements nationaux et la communauté des entreprises pour concevoir et appliquer des politiques et programmes propres à assurer la protection des travailleurs sur leur lieu de travail, à promouvoir l'investissement dans l'infrastructure numérique pour les jeunes, à renforcer les mesures de soutien aux entreprises dirigées par des jeunes et à accroître les possibilités pour les jeunes d'établir des contacts et des partenariats avec les décideurs¹⁹⁶.

58. Au début de la pandémie, l'UNESCO a lancé la Coalition mondiale pour l'éducation, partenariat international multisectoriel rassemblant quelque 180 acteurs privés, dont des entreprises de technologies éducatives, des organisations à but non lucratif, des fondations, des médias et des organisations de la société civile. Cette plateforme de collaboration permet d'assurer la continuité de l'apprentissage mise à mal par la pandémie¹⁹⁷.

V. Conclusions

59. La pandémie et la crise économique qu'elle a entraînée ont mis en lumière et accentué des inégalités et vulnérabilités manifestes dans la plupart des modèles économiques des entreprises ; elles constituent un défi fondamental pour les droits de l'homme, la dignité humaine et le développement durable et font ressortir la nécessité de mieux protéger les travailleurs et les consommateurs vulnérables dans tous les secteurs. La pandémie offre cependant une occasion de s'attaquer aux inégalités et aux vulnérabilités afin d'édifier un avenir de prospérité et de sécurité partagées en plaçant les droits de l'homme au cœur des modèles économiques des entreprises. Les États et les entreprises devraient veiller à ce que les réponses à la pandémie aident à reconstruire en mieux à long terme, notamment en remédiant à la pauvreté, aux inégalités et au sous-investissement dans les soins de santé et les services publics de manière à instaurer un monde plus inclusif et plus durable¹⁹⁸.

60. Une fois la pandémie terminée, les États et les acteurs économiques ne devront pas revenir à la normalité d'avant mais instituer une nouvelle normalité ayant pour fondements les Principes directeurs. La période de reprise est l'occasion d'emprunter une voie plus durable en réservant une place centrale aux personnes et à la planète. De réels progrès dans l'application des Principes directeurs permettront de mieux se préparer aux prochaines crises, en particulier la crise climatique et aux autres défis en matière de droits de l'homme découlant des injustices et des inégalités.

61. Conformément aux devoirs et responsabilités qui sont respectivement les leurs, les États et les entreprises doivent veiller à ce que les mesures de relance économique soient mises en œuvre dans le respect des droits de l'homme. La société civile et les autres parties prenantes devraient être considérées comme des partenaires essentiels pour parvenir à cette fin et aider les États et les entreprises à repérer, prévenir et atténuer les atteintes aux droits de l'homme. Avec les Principes directeurs, les États et les entreprises disposent d'un schéma d'action axé sur la prévention et la prise en compte des risques majeurs en matière de droits de l'homme, en particulier pour les personnes exposées à un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation. Même si la crise induite par la pandémie est sans précédent, les mesures prises en réponse doivent avoir pour fondements les normes en vigueur relatives aux droits de l'homme,

¹⁹⁶ Voir

https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/ppt_dia_internacional_de_la_juventud_2020.pdf (espagnol).

¹⁹⁷ Voir

<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition#:~:text=The%20Global%20Education%20Coalition%20launched,this%20unprecedented%20disruption%20and%20beyond.>

¹⁹⁸ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

dont les Principes directeurs¹⁹⁹. Des crises comme la pandémie durent des années et ont des retombées multiples et inattendues sur les structures économiques et sociales. Les travailleurs continueront à subir les effets des dégâts économiques causés longtemps après la réouverture des entreprises. Si les choix en vue du redressement financier sont opérés au détriment des droits de l'homme, du bien-être et de la dignité des personnes, les conséquences humaines seront réelles et profondes et souvent bouleverseront les vies. Le monde a l'occasion de changer de cap pour emprunter la voie d'un développement durable des entreprises qui soit respectueux des droits et de la dignité de chacun²⁰⁰. Les recommandations ci-après valent pour la pandémie en cours et pour les crises à venir.

VI. Recommandations

62. Les États devraient :

- a) Faire en sorte que les mesures prises pour atténuer les incidences économiques des crises soient respectueuses des droits de l'homme et concourent à faire avancer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ;
- b) Faire respecter les textes législatifs et réglementaires (ou en élaborer là où ils font défaut) qui encadrent le travail et l'emploi, en particulier les dispositions concernant les salaires, la santé et la sécurité au travail, les congés médicaux et familiaux payés, l'aide à la garde d'enfants, la non-discrimination et le droit de se syndiquer et de négocier collectivement, en prévoyant en particulier des moyens adéquats d'inspection du travail et des sanctions à la hauteur des atteintes constatées ;
- c) S'attacher à mettre en place une législation et une réglementation efficaces pour protéger contre les atteintes aux droits de l'homme par les entreprises, en particulier en prescrivant aux entreprises de procéder à des évaluations sérieuses de l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et des incidences sur l'environnement et le climat et de publier toutes les informations pertinentes sur les incidences de leurs activités sur l'environnement et le changement climatique, et les encourager à donner la priorité à des investissements dans des projets sobres ou neutres en émissions de carbone ;
- d) Envisager, aux stades de la conception et de la gestion des mécanismes publics de plainte, d'autres moyens d'assurer un accès sûr aux voies de recours en éliminant les obstacles liés à la pandémie et veiller à ce que les préjudices subis en temps de crise entrent dans le champ des griefs recevables ;
- e) Engager les entreprises à respecter les conventions collectives en vigueur, à soutenir les syndicats, à privilégier la sécurité des travailleurs, à accorder des primes supplémentaires aux travailleurs et à assurer, au besoin, des services de garde d'enfants, à éviter de licencier, à associer les travailleurs au processus décisionnel de l'entreprise, et demander des comptes aux entreprises contrevenant au droit du travail ;
- f) Mettre en place un filet de sécurité adéquat, surtout pour les groupes et les individus se trouvant dans les situations de plus grande précarité et vulnérabilité sur le marché du travail, à savoir les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les autochtones, les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle ;
- g) Indiquer, quand ils renflouent des entreprises ou les font bénéficier d'autres aides au redressement financier ou de plans de relance, que les destinataires sont tenus d'appliquer les Principes directeurs, notamment en exerçant une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et en prévoyant l'accès à des mécanismes de recours et de réparation, n'accorder aucun soutien public aux entreprises dont il est établi qu'elles portent atteinte aux droits de l'homme, aux entreprises qui dissimulent leurs bénéfices dans des paradis fiscaux et répartissent les profits au détriment des

¹⁹⁹ Ibid.

²⁰⁰ Voir <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

travailleurs en faveur des actionnaires et des dirigeants, notamment par des rachats d'actions, des versements de dividendes, des primes aux hauts dirigeants, des augmentations des plus hauts salaires et des licenciements ;

h) Inviter les entreprises qui bénéficient d'un renflouement ou d'autres aides au redressement financier et de plans de relance à cerner leurs principaux risques en matière de droits de l'homme dans l'optique de la relance post-crise et à exposer les mesures prises pour prévenir, atténuer et pallier ces risques ;

i) Évaluer les incidences climatiques probables des aides au redressement financier et des mesures de soutien structurel en vue de les atténuer et s'opposer à toute érosion des normes d'émissions et des réglementations environnementales en vigueur ;

j) Porter une attention particulière en temps de crise aux tensions s'exerçant sur le secteur des soins et sur les aidants non rémunérés, en particulier les femmes, en exhortant les entreprises concernées à se doter de normes plus strictes en matière de sécurité des travailleurs et en leur interdisant de pénaliser les travailleurs contraints de faire office d'aidants non rémunérés ;

k) Protéger en tout temps l'espace civique en garantissant la jouissance des libertés fondamentales et la protection des défenseurs des droits de l'homme, y compris en instaurant un cadre juridique et des politiques propres à éviter les attaques ou les représailles à leur encontre de la part des entreprises et de tiers, en garantissant l'accès à des recours contre toutes les atteintes de cet ordre et en offrant une protection contre les représailles auxquelles s'exposent les personnes qui cherchent à obtenir réparation ;

l) Amplifier les plans de numérisation et créer des infrastructures de technologies avancées utilisables en cas de crise en remplacement des échanges en présentiel et veiller à ce que toutes les technologies, dont l'intelligence artificielle et la reconnaissance faciale, soient soumises à une évaluation par des instances de régulation indépendantes et la société civile ;

m) Veiller à ce que la passation des marchés publics se fasse dans l'ouverture et la transparence sur la base d'une mise en concurrence libre et équitable et en privilégiant les entreprises qui opèrent en conformité avec les Principes directeurs ;

n) Intégrer les Principes directeurs et les exigences de durabilité dans les opérations et les pratiques d'achat de toutes les administrations publiques et dans les entreprises que l'État possède ou contrôle et exiger la pareille de leurs fournisseurs de biens et services ;

o) Assurer une coordination par le canal des institutions multilatérales, collaborer avec efficacité en matière d'assistance technique, de renforcement des capacités et de sensibilisation, aider à élaborer des normes et outils internationaux, régionaux et nationaux propres à promouvoir le respect des droits de l'homme par les entreprises, et exhorter les institutions de financement du développement à exécuter leurs projets de redressement sans porter préjudice aux communautés ;

p) Veiller à ce que, lorsqu'elles coordonnent ou facilitent le soutien financier au redressement de plusieurs pays, les institutions multilatérales intègrent les présentes recommandations, et stipuler que l'octroi d'un soutien financier aux entreprises doit être conditionné à la prise d'engagements relatifs aux droits de l'homme ;

q) Établir des partenariats public-privé plus solides et investir dans des systèmes de protection sociale et de soutien pour les travailleurs indépendants et les petites et moyennes entreprises ;

r) Restructurer l'économie nationale en privilégiant la durabilité de l'environnement, l'économie verte et une transition juste et équitable vers une économie durable et décarbonée ayant pour fondements les énergies renouvelables, les technologies respectueuses de l'environnement, l'utilisation durable des ressources, l'autonomisation des communautés, la protection sociale universelle et des moyens de subsistance conformes à la dignité ;

s) Veiller, surtout en temps de crise, à ce que les institutions nationales des droits de l'homme soient dotées de ressources suffisantes, d'un mandat, d'une large compétence et des pouvoirs nécessaires pour promouvoir une conduite responsable des entreprises et faciliter l'accès à des voies de recours en cas d'atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises.

63. Les entreprises devraient :

a) Repenser leur modèle économique dans le sens du bien-être des personnes et de la planète à tous les stades de leurs activités et échelons de leurs chaînes d'approvisionnement afin de réaliser les objectifs de développement durable et de limiter le réchauffement climatique ;

b) Veiller au respect des normes de santé et de sécurité en tout temps, mais surtout en temps de crise, assurer aux travailleurs des contrats équitables et exhaustifs, un salaire décent, des congés maladie et familiaux payés et une aide à la garde d'enfants, respecter le droit des travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement, respecter les conventions collectives, soutenir les syndicats, éviter les licenciements et associer les travailleurs au processus décisionnel de l'entreprise ;

c) Respecter les normes internationales relatives aux droits de l'homme et au travail, garantir des pratiques durables tout au long de leur chaîne de valeur et exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour détecter, prévenir et atténuer les incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme et rendre compte de leur bilan en la matière, surtout en ce qui concerne les travailleurs journaliers, les travailleurs sans contrat, les travailleurs temporaires, les travailleurs de l'économie à la tâche et les autres catégories de travailleurs en situation de précarité, les travailleurs des chaînes d'approvisionnement, les clients et les communautés ;

d) S'abstenir de pénaliser les travailleurs, en particulier les femmes, que des situations de crise contraignent à assumer des fonctions d'aidants non rémunérés ;

e) Favoriser la participation des personnes et groupes les plus marginalisés à la conception et à l'application de mesures respectueuses des droits de l'homme, en tenant compte du vécu et des besoins propres à chaque genre ;

f) Renforcer, dans l'optique des crises sanitaires, les normes de sécurité pour les travailleurs du secteur des soins ;

g) S'abstenir de privilégier la création de valeur pour les actionnaires au détriment des droits des travailleurs en recourant à des pratiques qui détournent les capitaux vers les actionnaires et les dirigeants aux dépens des travailleurs, en particulier le rachat d'actions et de parts, le paiement de dividendes, les primes aux dirigeants, l'augmentation des plus hauts salaires et les licenciements ;

h) Veiller à ce que l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme donne lieu à une consultation effective des groupes risquant d'être affectés et réserve une place centrale aux incidences sur les personnes les plus susceptibles d'être exposées à un risque accru de vulnérabilité ou de marginalisation ;

i) Si elles constatent que leurs activités ont contribué à des incidences négatives, atténuer ces incidences en accroissant et exerçant leur influence sur leurs partenaires commerciaux susceptibles de causer des préjudices ou d'y contribuer, ainsi qu'en participant à des mécanismes de réparation effectifs ;

j) Faire en sorte, aux stades de la conception et du fonctionnement des mécanismes non étatiques de plainte, que les personnes qui ont droit à un recours n'éprouvent pas de difficultés liées à la pandémie pour s'en prévaloir et soient à l'abri de toutes représailles, et veiller à ce que le champ des griefs recevables englobe les préjudices subis en temps de crise ;

k) **Intégrer le genre aux stades de l'évaluation des incidences sur les droits de l'homme et de la conception des modalités opérationnelles des mécanismes de plainte, eu égard aux orientations du Groupe de travail sur la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme²⁰¹ ;**

l) **Renforcer la protection des titulaires de droits et des défenseurs des droits de l'homme, prévenir les attaques contre eux et prévoir des recours en cas d'attaque ;**

m) **Former les employés et les fournisseurs aux risques liés aux droits de l'homme dans les entreprises et aux mécanismes de plainte ;**

n) **Contribuer aux partenariats mondiaux pour la transition vers un avenir plus durable en s'engageant dans une action collective avec les États, leurs homologues, les organisations professionnelles et la société civile.**

64. **Toutes les parties prenantes, dont la société civile et les institutions nationales des droits de l'homme, devraient :**

a) **Contribuer à renforcer la responsabilisation des entreprises, en particulier par la mise en place et le bon fonctionnement de mécanismes obligatoires et efficaces d'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;**

b) **Mener des consultations poussées avec les entreprises qui procèdent à l'évaluation des incidences de leurs activités sur les droits de l'homme pour bien faire comprendre les risques pesant sur les droits de l'homme des plus vulnérables ;**

c) **Engager un dialogue constructif sur les efforts tendant à renforcer l'efficacité des voies de recours contre les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises et aider les victimes à accéder à ces voies de recours ;**

d) **Donner aux pouvoirs publics des conseils sur la manière de réagir aux crises tout en protégeant les droits de l'homme et fournir des orientations sur les mesures à prendre pour protéger les personnes les plus vulnérables de la société ;**

e) **Surveiller l'application des mesures d'urgence et leurs incidences sur les droits de l'homme ;**

f) **Diffuser auprès des titulaires de droits des informations sur la protection des droits de l'homme en temps de crise et assurer un accès virtuel ou en ligne à leurs services durant les périodes de confinement.**

65. **Les organismes, fonds, programmes et mécanismes des droits de l'homme des Nations Unies devraient concourir à la protection contre les atteintes aux droits de l'homme imputables aux entreprises :**

a) **En soutenant les États et les communautés dans leur réponse aux crises ;**

b) **En encourageant les États et les entreprises à s'engager dans une coopération multilatérale et internationale afin de reconstruire en mieux dans l'après-pandémie ;**

c) **En préconisant un nouveau contrat social fondé sur l'égalité de droits et de chances pour tous.**

²⁰¹ Voir [A/HRC/41/43](#).