



Assemblée générale

Distr. générale
12 avril 2022
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Cinquantième session

13 juin-8 juillet 2022

Point 5 de l'ordre du jour

Organismes et mécanismes de protection des droits de l'homme

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

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

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises donne un aperçu des principales observations et des idées maîtresses issues de la dixième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue à Genève, du 30 novembre au 1^{er} décembre 2021. Le thème de la dixième session était « La prochaine décennie des entreprises et des droits de l'homme : accroître le rythme et l'ampleur de l'action pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ».



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	3
II. Idées maîtresses issues de la séance plénière d'ouverture.....	4
III. L'héritage de John Ruggie, architecte des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.....	7
IV. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : une décennie d'action et une feuille de route pour la décennie à venir.....	7
A. Mesures prises par les États et cohérence.....	8
B. Dialogue multipartite.....	9
V. Obligations des États et mesures prises.....	10
A. Obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.....	11
B. Accords internationaux d'investissement et droits de l'homme.....	12
VI. Respect des droits de l'homme par les entreprises.....	12
VII. Accès à des voies de recours.....	14
VIII. Perspectives régionales et dialogue.....	15
A. États d'Afrique.....	15
B. États d'Asie et du Pacifique.....	16
C. États d'Europe orientale.....	16
D. États d'Amérique latine et des Caraïbes.....	17
E. États d'Europe occidentale et autres États.....	17
IX. Questions prioritaires.....	18
A. Groupes vulnérables.....	18
B. Lutte contre le racisme.....	19
C. Pandémie de maladie à coronavirus (COVID 19).....	19
D. Défenseurs des droits l'homme et participation du public.....	20
E. Mesures de prévention et voies de recours dans le domaine des changements climatiques.....	20
F. Dimension technologique.....	21
G. Conduite responsable des entreprises du secteur de la défense.....	21
X. Séance plénière de clôture : idées maîtresses.....	22

I. Introduction

1. Depuis sa première session, tenue en 2012, le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme est devenu la plus grande manifestation mondiale du genre. Il a été créé par la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle le Conseil souscrivait en outre aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, axés sur la mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies¹. Le Forum a pour mandat d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs, de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l'environnement opérationnel ou aux droits ou groupes spécifiques, tout en mettant en évidence les bonnes pratiques.

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

3. Le programme du Forum prévoyait 27 séances, dont plusieurs réunions de haut niveau organisées par le Groupe de travail, le HCDH et des partenaires externes². Dans le présent rapport, le Groupe de travail donne une vue d'ensemble des débats et rend compte des idées maîtresses qui se dégagent des discussions qui ont eu lieu pendant les trois jours. Le présent rapport doit être lu conjointement avec le programme du Forum, les notes de synthèse de la session, les déclarations faites et les enregistrements des séances³. En raison de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), le Forum s'est tenu en ligne; certains membres du Groupe de travail étaient toutefois présents à Genève.

4. L'année 2021 était celle du dixième anniversaire des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁴. À cette occasion, le Groupe de travail a dressé le bilan de la première décennie d'application des Principes directeurs et élaboré la feuille de route pour la décennie à venir (UNGP 10+)⁵. Inspiré de cette feuille de route, le thème du dixième Forum était « La prochaine décennie des entreprises et des droits de l'homme : accroître le rythme et l'ampleur de l'action pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ». Lors des débats multipartites, les participants au Forum ont insisté sur la nécessité pour les États et les entreprises de se tourner vers l'avenir et de donner un nouvel élan à une mise en œuvre mondiale renforcée des Principes directeurs au cours de la nouvelle décennie.

5. Le Groupe de travail a tenu des débats thématiques, et des débats mondiaux et régionaux, consacrés aux tendances, aux enjeux et aux perspectives. Les participants ont échangé leurs points de vue sur les mesures à prendre afin de surmonter les problèmes mis en lumière dans le rapport du Groupe de travail et de trouver des moyens d'accélérer et d'étendre l'application des Principes directeurs ainsi que d'influer de manière positive et durable sur les droits de l'homme et l'environnement au cours de la décennie. Le programme prévoyait des séances consacrées à des questions actuelles ou naissantes telles que les liens entre les objectifs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la lutte contre les changements climatiques ; l'évolution des lois et des politiques, par exemple l'inscription de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans la législation ; les politiques et pratiques appliquées par les États pour protéger les droits de l'homme dans le contexte de la crise socioéconomique résultant de la pandémie de COVID-19; les accords internationaux d'investissement compatibles avec les droits de l'homme ; la protection des défenseurs des droits de l'homme et des peuples autochtones ; le renforcement de l'accès à

¹ A/HRC/17/31, annexe.

² Voir <https://10unforumbhr2021.sched.com/>.

³ Disponible sur <https://www.ohchr.org/fr/events/2021/10th-annual-forum-business-and-human-rights>.

⁴ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx>.

⁵ Voir A/HRC/47/39, A/HRC/47/39/Add.2 et <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>.

des recours; les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises dans le secteur de la défense. De plus, le Groupe de travail a tenu des séances visant à faciliter les échanges entre les différentes parties prenantes sur les difficultés rencontrées, les enseignements tirés et les mesures à prendre dans chaque région (Afrique, Asie-Pacifique, Europe orientale, Amérique latine et Caraïbes, Europe occidentale et autres États).

6. Plus de 3 000 participants issus de 140 pays et d'horizons très divers se sont inscrits au Forum (voir le tableau ci-dessous). En outre, des personnes du monde entier ont pu suivre les séances du Forum sur la télévision en ligne des Nations Unies. Le Forum s'étant tenu en ligne, un éventail très large et diversifié de parties prenantes de toutes les régions du monde ont pu suivre les séances et y participer. Les personnes s'identifiant comme des femmes ont représenté plus de 65 % des participants inscrits et plus de 56 % des intervenants officiels.

<i>Catégorie de participants</i>	<i>Pourcentage</i>
Établissements universitaires	11
Organisations de la société civile, parties prenantes et groupes de peuples autochtones	26
Initiatives multipartites	2
Institutions nationales des droits de l'homme	3
Secteur privé (entreprises commerciales, associations professionnelles/sectorielles, cabinets de conseil, cabinets d'avocats et investisseurs)	29
États	9
Syndicats	1
Entités des Nations Unies/organisations intergouvernementales	10
Autres	9

7. Le Forum s'est ouvert par une séance au cours de laquelle les membres du Groupe de travail et des hauts responsables d'organismes des Nations Unies ont présenté et examiné les recommandations figurant dans la feuille de route quant à la manière d'intensifier l'application des Principes directeurs. La séance a servi de prélude au thème du Forum délimitant le centre des débats qui se tiendraient pendant les trois jours de la manifestation.

II. Idées maîtresses issues de la séance plénière d'ouverture⁶

8. Le Forum a été ouvert par la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme (par enregistrement vidéo), la Présidente du Conseil des droits de l'homme et le Président du Groupe de travail. Dans leurs déclarations liminaires, ils ont fait mention de la célébration du dixième anniversaire des Principes directeurs, qui formaient un dispositif mondial visant à prévenir et à combattre les effets négatifs l'activité des entreprises sur les droits de l'homme. Ils ont insisté sur l'importance du Forum, qui permettait d'associer diverses parties prenantes à un dialogue inclusif au sujet de l'état d'application des Principes directeurs, des obstacles restant à lever et de la voie à suivre au cours de la prochaine décennie.

9. La Haute-Commissaire a noté qu'il importait que les entreprises adoptent une conduite plus responsable, qui contribue à un avenir plus durable. Elle s'est félicitée de la feuille de route du Groupe de travail et de ses objectifs et mesures concrètes, et a rendu hommage aux travaux menés et à la contribution apportée par le rédacteur des Principes directeurs, l'ancien Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie. Elle a estimé que les Principes directeurs s'étaient révélés essentiels pour toutes les parties prenantes dans la lutte contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises et avaient contribué à de réels changements pour les personnes sur le terrain. Elle s'est dite préoccupée par les défis qui restaient à relever pour garantir une meilleure protection des droits de l'homme et prévenir les effets néfastes des activités des entreprises. Elle a souligné que la triple menace que constituaient les changements climatiques, la

⁶ Voir <https://media.un.org/asset/k1s/k1svby0pdn>.

pollution et la perte de biodiversité était actuellement l'un des plus grands obstacles à la réalisation des droits de l'homme. En outre, elle a noté que les inégalités croissantes, aggravées par la pandémie, et le rétrécissement des libertés civiques sapient la résilience et la capacité d'éviter une catastrophe planétaire. La Haute-Commissaire a salué les nombreuses personnes qui avaient été harcelées, agressées, voire avaient perdu la vie pour s'être élevées contre les activités nuisibles d'entreprises et avoir défendu les droits humains des travailleurs et des populations lésées. Elle a affirmé que le respect des personnes et de la planète devrait être au cœur de toute pratique commerciale, aujourd'hui et à l'avenir.

10. La Présidente du Conseil des droits de l'homme a affirmé que toutes les parties prenantes avaient un rôle à jouer dans l'accélération et l'intensification de la mise en œuvre des Principes directeurs, en particulier dans un monde au sortir d'une pandémie et à l'économie de plus en plus intégrée. Elle a fait observer que les entreprises étaient souvent présentes sur le marché numérique mondial, ce qui constituait une évolution du monde du travail qui méritait une attention particulière. Elle a indiqué que le Conseil avait créé, outre le Groupe de travail, différents mécanismes thématiques, notamment sur la traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, et sur le droit à la vie privée, dont les travaux pouvaient aider à mieux comprendre les enjeux et les possibilités dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Elle a souligné que le Forum avait permis de faire le point sur les progrès accomplis, de recenser les problèmes existants et nouveaux et les moyens d'action possibles, et de mettre en commun les bonnes pratiques, en invitant à un dialogue multipartite avec la société civile et les défenseurs des droits de l'homme.

11. Le Président du Groupe de travail a souhaité la bienvenue aux participants et rappelé que la tenue du Forum coïncidait avec le dixième anniversaire des Principes directeurs. Il a déclaré que les Principes directeurs avaient permis des avancées en fournissant à toutes les parties prenantes un cadre commun permettant de prévenir et de combattre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Toutefois, des problèmes considérables de cohérence des mesures et de mise en œuvre subsistaient, d'où la nécessité de relever le niveau d'ambition, d'accélérer le rythme de mise en œuvre et de gagner en cohérence au cours de la nouvelle décennie. Le Président a noté que la feuille de route recensait des domaines d'action clefs et fixait des objectifs pour les États, les entreprises et d'autres acteurs en vue de la pleine application des Principes directeurs, et demandait aux acteurs clefs de favoriser la participation concrète des parties prenantes au renforcement des mesures de prévention et de réparation.

12. Le Président du Groupe de travail a mis en évidence huit grands domaines d'action, à savoir :

a) La COVID-19. La pandémie de COVID-19 avait mis en lumière la discrimination et les inégalités existantes et les avait aggravées ;

b) Les capacités. La mise en application des Principes directeurs impose de répondre aux besoins importants en capacités techniques et économiques, en particulier des États du Sud, des petites et moyennes entreprises et des acteurs de l'économie informelle ;

c) La cohérence. Les pratiques des États et des entreprises manquent de cohérence, notamment en ce qui concerne l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et son effectivité ;

d) Les changements climatiques. Il est nécessaire d'adopter une approche globale, centrée sur les droits de l'homme, pour faire face à la crise climatique et assurer une transition verte inclusive et juste ;

e) La lutte contre les conflits. Les conflits sociaux, politiques, économiques, religieux et culturels portant atteinte au respect des droits de l'homme, les entreprises et les États doivent travailler ensemble à l'édification de sociétés pacifiques fondées sur les droits de l'homme. Les entreprises qui exercent leurs activités dans des zones de conflit et des pays sortant d'un conflit doivent faire preuve d'une diligence accrue en matière de droits de l'homme ;

f) L'espace civique. La société civile et les défenseurs des droits de l'homme jouent un rôle central dans la promotion d'une économie responsable, mais continuent d'être victimes de harcèlement, de menaces et d'agressions mortelles ;

g) La responsabilité des entreprises. Les victimes continuent de se heurter à de multiples obstacles lorsqu'elles souhaitent bénéficier d'un recours effectif, et trop souvent encore, les entreprises qui commettent des violations des droits de l'homme ne sont ni poursuivies, ni sanctionnées ;

h) L'action collective. Pour relever les défis, il faut une action collective des organismes des Nations Unies, des États, des institutions nationales des droits de l'homme, des entreprises, des associations professionnelles, des syndicats, de la société civile, des juristes, des universitaires et d'autres acteurs.

13. La séance plénière d'ouverture du Forum a été suivie d'un dialogue multipartite sur le thème : « La prochaine décennie des entreprises et des droits de l'homme : accroître le rythme et l'ampleur de l'action pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », au cours duquel la Présidente du Conseil des droits de l'homme, un militant indépendant des droits de l'homme, un représentant d'une organisation de la société civile et un éminent défenseur autochtone des droits de l'homme ont apporté d'importants éclairages et examiné plusieurs des problèmes mondiaux les plus urgents dans lesquels les questions des droits de l'homme et le rôle des entreprises se recoupent.

14. Les participants ont pris acte de divers problèmes, qui se rapportaient aux mauvais traitements subis par les défenseurs des droits de l'homme et les peuples autochtones, au rôle de la technologie, à la volonté politique des États (ou à leur manque de volonté) de régler les problèmes relatifs aux droits de l'homme, à la responsabilité des entreprises dans les atteintes aux droits de l'homme et au passage aux énergies renouvelables. En ce qui concernait les mesures à prendre, les intervenants ont appelé au respect et à l'application des normes et instruments nationaux et internationaux relatifs aux droits de l'homme, notamment en matière de lutte contre la corruption, et à la transposition au niveau local des débats menés aux niveaux international et régional.

15. En ce qui concernait la responsabilité des États et les mesures qu'ils prenaient à l'égard des violations des droits de l'homme commises par des entreprises, les intervenants ont indiqué que la gouvernance des entreprises n'était plus axée sur l'efficacité et le profit et s'inscrivait dans une démarche beaucoup plus inclusive et respectueuse du principe de non-discrimination, en partie parce que les États étaient de plus en plus nombreux à adopter des lois sur des questions comme celles de l'esclavage moderne et de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui sensibilisaient davantage les entreprises à leur obligation de respecter les droits de l'homme. Les intervenants ont également souligné la nécessité pour les États de faire de la réglementation et de l'application de la loi l'une de leurs plus grandes priorités en adoptant des dispositions réglementaires efficaces en matière de responsabilité et en s'accordant sur l'étendue de la responsabilité en cas de violation des droits de l'homme. Ils ont dit combien il était important de soumettre à un contrôle indépendant les activités de collaboration entre un État et une entreprise, notamment lorsque celles-ci portent sur l'utilisation de technologies de surveillance, la collecte de données et le partage d'informations.

16. Les intervenants ont affirmé que le dialogue entre les différentes parties prenantes était une condition préalable indispensable pour relever les défis actuels dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Il était impératif que les États et les entreprises s'associent à la société civile, aux experts et aux défenseurs des droits de l'homme, entre autres, pour sensibiliser aux problèmes actuels, échanger leurs meilleures pratiques et trouver des moyens de prévenir les violations des droits de l'homme. Les intervenants ont également affirmé qu'une transition inclusive vers les énergies renouvelables devrait être subordonnée au respect des droits de tous, notamment des personnes et des communautés les plus marginalisées.

17. Les sections suivantes portent sur des questions clés qui ont été examinées lors des séances tenues pendant le Forum. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des séances; on trouvera de plus amples informations dans le programme figurant sur le site Web du Forum⁷.

III. L'héritage de John Ruggie, architecte des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

18. Le Forum a consacré une séance extraordinaire à John Ruggie, auteur des Principes directeurs et ancien Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, malheureusement décédé en 2021. Des dirigeants de différents horizons qui avaient collaboré avec M. Ruggie dans le cadre de l'élaboration des Principes directeurs et de l'action que celui-ci avait menée par la suite pour promouvoir le respect des droits de l'homme parmi les entreprises, ont pris la mesure de sa contribution et discuté des mesures qu'il conviendrait de prendre pour développer et appliquer sa vision, telle qu'exprimée dans les Principes directeurs, pendant la décennie à venir.

19. Les intervenants ont rappelé les ambitions et les réalisations de M. Ruggie, qui avait ouvert la voie à la lutte contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises dans une économie mondialisée. En concevant les Principes directeurs, M. Ruggie avait proposé le cadre novateur « Protéger, respecter et réparer », qui avait guidé l'action relative aux entreprises et aux droits de l'homme au cours de la décennie précédente. Les intervenants ont noté que depuis leur approbation unanime par le Conseil des droits de l'homme en 2011, les Principes directeurs avaient servi de boussole dans la lutte mondiale contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, et dit qu'ils continueraient à l'être au cours de la nouvelle décennie. Ils ont insisté sur la nécessité de perpétuer l'héritage et les ambitions de M. Ruggie par des mesures concrètes qui remédient à l'incapacité ou au manque de volonté des États et des entreprises de traiter les questions relatives aux droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises. Ils ont aussi insisté sur la nécessité de rendre obligatoires la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et la communication d'informations sur le sujet, et de rendre justice aux victimes de violations des droits de l'homme commises par des entreprises, car, sans un accès effectif à des recours, le respect de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme perdrait tout effet concret.

20. Considérant la décennie à venir, les intervenants ont rappelé que, selon M. Ruggie, les Principes directeurs devaient servir à influencer sur les marchés émergents et les économies des pays en développement afin de stimuler la croissance sociale et économique et la productivité de manière durable, dans le respect des droits de l'homme. Ils ont constaté que les jeunes jouaient un rôle moteur dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, et insisté sur la nécessité de sensibiliser les jeunes dirigeants à l'importance des Principes directeurs, afin que les activités des entreprises soient respectueuses des êtres humains et de la planète, et à renforcer leurs capacités pour contribuer à un développement durable et inclusif.

IV. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : une décennie d'action et une feuille de route pour la décennie à venir

21. La feuille de route, qui contient des recommandations sur la manière d'intensifier la mise en œuvre des Principes directeurs, a été présentée au cours d'une séance réunissant les membres du Groupe de travail et des représentants du HCDH, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Organisation internationale du

⁷ <https://10unforumbhr2021.sched.com/>.

Travail (OIT), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Pacte mondial des Nations Unies⁸.

22. Le Groupe de travail a déclaré que la feuille de route, lue conjointement avec le rapport dressant le bilan de la première décennie d'application des Principes directeurs, faisait le point sur l'application des Principes directeurs et à définissait la marche à suivre pour la nouvelle décennie⁹. La participation des parties prenantes à l'élaboration de la feuille de route a été considérée comme une avancée importante. Plus de 200 documents avaient été soumis, environ 70 consultations avaient été organisées, et des centaines d'entretiens s'étaient tenus avec des parties prenantes dans le monde entier. Le Groupe de travail a présenté sommairement les huit domaines d'action et les objectifs connexes ainsi que les recommandations qui figuraient dans la feuille de route. Il a souligné que celle-ci devait fournir une orientation stratégique à toutes les parties prenantes et leur donner la possibilité de relever leur niveau d'ambition en ce qui concernait l'application des Principes directeurs¹⁰.

23. Les participants ont accueilli favorablement la feuille de route, qui visait à intensifier et accélérer la mise en œuvre des Principes directeurs en traitant de certaines questions d'intérêt mondial (cohérence des politiques, responsabilité, accès à des recours et innovation technologique) et à parvenir à un développement durable. Ils ont dit qu'il était important de placer le respect des droits de l'homme au cœur de la gouvernance et des modèles d'activité des entreprises. Cela supposait notamment de veiller à ce que les questions relatives aux droits de l'homme soient bien comprises et prises en considération, depuis les postes fonctionnels jusqu'aux postes décisionnels, au niveau du conseil d'administration. Cela supposait aussi de renforcer les capacités des conseils d'administration afin que les engagements en faveur des droits de l'homme que les entreprises avaient pris se traduisent par des politiques et mesures concrètes dans l'ensemble de leurs activités et de leurs relations commerciales. Les participants ont fait observer que l'un des principaux objectifs de la prochaine décennie serait de déterminer dans quelle mesure les entreprises commerciales tenaient compte des droits de l'homme dans leurs politiques, pratiques et mécanismes de gouvernance. Ils ont souligné la nécessité pour les conseils d'administration d'être plus inclusifs et diversifiés, du point de vue du genre, des capacités, de l'expérience et de la connaissance des droits de l'homme.

24. En ce qui concerne les domaines d'action prioritaires pour la nouvelle décennie, les participants ont déclaré que la conduite responsable des entreprises devrait être la norme, et non le fait d'une minorité. Les représentants des communautés locales et les défenseurs des droits de l'homme avaient un rôle clef à jouer et toutes les parties prenantes devaient véritablement collaborer pour que des progrès soient réalisés au niveau local. Il existait déjà de précieux outils permettant de faciliter l'application des Principes directeurs, mais à l'avenir, cette application devrait être plus stratégique et plus accessible sur le plan géographique, et les outils devraient être disponibles dans différentes langues.

A. Mesures prises par les États et cohérence

25. Dans le cadre du Forum s'est tenue une table ronde de hauts représentants d'organisations et de gouvernements de différentes régions. Les participants ont débattu de la manière d'accélérer l'application des Principes directeurs au cours de la prochaine décennie grâce aux recommandations figurant dans la feuille de route¹¹.

⁸ Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>.

⁹ Voir A/HRC/47/39. Voir également

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPs10/Stocktaking-reader-friendly.pdf>.

¹⁰ Voir Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme, Raising the Ambition – Increasing the Pace. A Road Map for the Next Decade of Business and Human Rights (2021).

¹¹ Au cours de la table ronde, des déclarations ont été faites par les représentants de l'Allemagne, de la Belgique, du Brésil, de la Colombie, de l'Équateur, des États-Unis d'Amérique, de la Finlande, de l'Inde, de l'Indonésie, du Kenya, de la Malaisie, de l'Ouganda, du Pakistan, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, de la Suède, de la Suisse, de la Thaïlande, et de l'Union européenne.

26. Les intervenants ont dit qu'il était essentiel que les États fassent clairement connaître leurs attentes en matière de respect des droits de l'homme par les entreprises. Il importait tout particulièrement que les États appliquent des politiques cohérentes et montrent l'exemple dans leur rôle d'acteurs économiques. Certains représentants ont indiqué que les États avaient des difficultés à promouvoir une application cohérente et effective des Principes directeurs, notamment à cause de la crise climatique, de la nécessaire transition vers une économie verte et durable, du manque de sensibilisation des petites et moyennes entreprises aux questions relatives aux droits de l'homme qui se posent dans leurs chaînes d'approvisionnement, de l'économie informelle et des enjeux de la technologie et de l'intelligence artificielle. Les intervenants ont également fait mention d'obstacles au suivi et au contrôle des violations des droits de l'homme, en raison de la complexité accrue des chaînes d'approvisionnement, et du rétrécissement de l'espace démocratique dévolu à la société civile et aux défenseurs des droits de l'homme, qui compromettrait l'accès à l'information et le dialogue multipartite.

27. Les intervenants ont indiqué qu'il fallait adopter une série de mesures visant à accélérer l'application des Principes directeurs et de la feuille de route. Ils ont mentionné les éléments suivants comme faisant partie d'un ensemble judicieux de mesures à prendre :

a) Renforcer la cohérence des politiques par l'adoption de plans d'action nationaux et d'autres politiques fondées sur les Principes directeurs, telles que des politiques en faveur d'une conduite responsable des entreprises ;

b) Adopter des instruments rendant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme obligatoire et effective, ainsi que d'autres instruments juridiquement contraignants ;

c) Garantir des mécanismes adéquats d'accès à un recours effectif et d'accès à la justice pour les titulaires de droits ;

d) Renforcer le dialogue multipartite entre les États, les entreprises et la société civile ;

e) Mener une action collective aux niveaux national, régional et international pour garantir le respect des droits de l'homme.

B. Dialogue multipartite

28. Lors d'une séance de dialogue multipartite, les participants, qui représentaient les entreprises, la société civile, les peuples autochtones et les syndicats, se sont félicités du fait que la feuille adoptait une approche multipartite et avait une structure claire et cohérente, attestée par la définition de huit domaines d'action d'objectifs précis.

29. Les intervenants ont indiqué que le manque de cohérence dans la manière dont les États et les entreprises appliquaient les Principes directeurs, le faible niveau de connaissance des Principes directeurs et l'insuffisance des ressources nécessaires à leur mise en œuvre constituaient d'importantes lacunes qui devaient être traitées collectivement. Ils ont souligné la nécessité pour les États de veiller à ce que leur cadre juridique soit conforme aux obligations internationales en matière de droits de l'homme et à ce que les droits de l'homme soient effectivement respectés et exercés par tous, en particulier par les plus marginalisés. À cet égard, ils ont recommandé la ratification et l'application des conventions internationales et régionales visant à promouvoir et à protéger les droits des peuples autochtones, ainsi que la ratification de toutes les conventions pertinentes de l'OIT.

30. Des inquiétudes ont été exprimées au sujet de la protection des droits humains des travailleurs informels. Parce qu'ils étaient souvent invisibles, ces travailleurs étaient privés de protection et ne pouvaient pas ou guère accéder à la justice en cas de violation de leurs droits. Certains orateurs ont également souligné qu'une participation effective des communautés touchées, notamment des peuples autochtones, devrait être au cœur de tous les mécanismes ou initiatives multipartites, y compris des mécanismes non étatiques conçus pour améliorer l'accès à un recours effectif.

31. Les participants ont dit que des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités étaient indispensables pour permettre aux parties prenantes de participer véritablement aux mesures d'application des Principes directeurs, notamment à l'élaboration de plans d'action nationaux et au suivi et à l'évaluation de leur exécution. Cela valait également pour les mesures visant à tenir les acteurs concernés pour responsables des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Les intervenants ont souligné que les droits de l'homme devaient être au centre de l'analyse des questions d'environnement, de société et de gouvernance et des rapports sur ces questions, et que l'accès à un recours effectif devait aussi être possible par des voies autres que judiciaires.

V. Obligations des États et mesures prises

32. Pendant le Forum, les États ont eu l'occasion de présenter et de commenter l'évolution de leurs dispositions réglementaires et politiques. Outre les changements décrits dans la section ci-dessous, évoqués lors des sessions régionales, il a été fait mention¹² :

- a) D'un plan d'action national récemment publié par le Pakistan qui portait sur la transparence financière, la lutte contre la discrimination, la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, le travail des enfants, le travail forcé, la santé et la sécurité au travail et l'accès à des recours ;
- b) De plans d'action nationaux récemment publiés par le Pérou et l'Ouganda ;
- c) Des activités actuellement menées par la Belgique, la Colombie¹³, les États-Unis d'Amérique, le Luxembourg et la Suisse en vue de la révision de leurs plans d'action nationaux ;
- d) Des efforts actuellement menés par l'Argentine, le Brésil, l'Équateur, l'Inde¹⁴, la Malaisie et le Mexique pour élaborer des plans d'action nationaux ;
- e) De modifications de la Constitution kényane visant à inclure les entreprises et à leur faire ainsi obligation de respecter les droits de l'homme ;
- f) De l'adoption prochaine par l'Allemagne d'une législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- g) De l'examen par le Gouvernement thaïlandais d'un texte rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- h) De l'élaboration de guides pratiques sur la diligence raisonnable et d'outils d'auto-évaluation pour les petites et moyennes entreprises en Belgique ;
- i) De propositions de loi sur la gouvernance d'entreprise durable (y compris une proposition actuellement élaborée par la Commission européenne visant à obliger les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sur l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement) ;
- j) De textes de loi, tels que la loi britannique sur l'esclavage moderne, visant à établir et à moderniser le principe de transparence des entreprises, le but étant de lutter contre certaines atteintes aux droits de l'homme ;
- k) De politiques nationales relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment la stratégie indonésienne d'application des Principes directeurs ;
- l) De mesures de politique générale, telles que les nouvelles règles et orientations destinées aux entreprises des États-Unis sur le contrôle des exportations de produits technologiques de surveillance et de produits de sécurité numérique¹⁵.

¹² Cette liste n'est pas exhaustive, et le Groupe de travail est conscient qu'un certain nombre d'autres mesures ont pu être prises.

¹³ L'accent étant mis sur la solidarité et la résilience pendant les crises.

¹⁴ L'accent étant mis sur la durabilité et les pratiques commerciales socialement responsables.

¹⁵ Voir <https://www.federalregister.gov/documents/2021/10/21/2021-22774/information-security-controls-cybersecurity-items>.

A. Obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

33. La récente série de textes de loi rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a été examinée dans le cadre de diverses séances, notamment lors d'un dialogue multipartite, d'une table ronde sur les conséquences de cette obligation pour les petites et moyennes entreprises et d'une séance sur les faits nouveaux survenus au niveau international concernant l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant.

34. Lors d'une séance consacrée à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les parties prenantes ont débattu de l'ensemble de mécanismes qui serait le plus efficace pour l'application nouvelles lois sur l'obligation de diligence raisonnable et de leur propre rôle dans le renforcement de leur mise en œuvre. Les intervenants sont convenus que le non-respect de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait engager la responsabilité administrative et la responsabilité civile. Ils ont insisté sur la nécessité d'envisager des voies de recours non judiciaires. Les participants ont mis en évidence la complémentarité entre la responsabilité des entreprises et les recours juridiques. En outre, ils ont soulevé à plusieurs reprises la question de la mobilisation effective des parties prenantes et de la confiance dans les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en particulier parmi les personnes et les communautés concernées. Plusieurs participants ont indiqué que des dispositifs devraient garantir que toutes les parties prenantes participent effectivement aux processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de prévenir et d'atténuer les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Des participants ont fait observer que tout processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait aussi porter sur les questions environnementales.

35. Alors que l'Union européenne travaille à l'adoption d'une législation sur l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement, une séance a été consacrée aux conséquences de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les petites et moyennes entreprises. Des participants ont présenté des données qui montraient combien ces entreprises contribuaient à rendre les chaînes d'approvisionnement respectueuses des droits de l'homme et à instaurer un développement durable. Des participants ont insisté sur la nécessité de créer des outils qui soient spécialement destinés à aider les petites et moyennes entreprises à surmonter les problèmes qu'elles rencontrent à l'intérieur des chaînes d'approvisionnement et dans leurs relations commerciales.

36. En ce qui concernait l'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme que l'ONU était en train d'élaborer, les participants ont commenté le troisième projet révisé élaboré par le Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme en octobre 2021¹⁶. Les participants ont débattu de la manière dont un futur instrument juridique contraignant et les Principes directeurs pourraient se renforcer mutuellement, à la lumière des conclusions de la septième session du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée et des recommandations du Président-Rapporteur¹⁷. Les intervenants ont examiné comment l'instrument juridiquement contraignant permettrait de réaliser des progrès concrets en matière de protection des droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises, en renforçant la responsabilité pour les préjudices causés, en offrant des recours plus efficaces aux victimes, et en améliorant l'application des Principes directeurs, étape nécessaire et complémentaire.

¹⁶ Voir www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwgontnc.aspx et A/HRC/49/65/Add.1.

¹⁷ Voir <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/hrc/wg-trans-corp/session7>.

B. Accords internationaux d'investissement et droits de l'homme

37. Dans le cadre du Forum s'est tenue une séance consacrée aux accords internationaux d'investissement au cours de laquelle les participants ont débattu de la manière dont ces accords contribuaient au respect des droits de l'homme, à la promotion de l'investissement responsable et à la mise en place d'une économie inclusive et durable. Les intervenants ont examiné certaines des conclusions du rapport soumis par le Groupe de travail à l'Assemblée générale en 2021. Selon ce rapport, les trois caractéristiques du régime actuel de l'investissement international était le déséquilibre, l'incohérence et l'irresponsabilité¹⁸. Les participants sont revenus sur certaines des recommandations figurant dans le rapport, selon lesquelles l'objectif ultime des accords d'investissement devrait être de parvenir à un développement inclusif et durable ; les accords d'investissement ne devraient pas porter atteinte au devoir des États de réglementer les investissements et les investisseurs ; les accords d'investissement devraient prévoir des obligations en matière de droits de l'homme et des voies de recours pour tous, et pas seulement pour les investisseurs. Les intervenants ont également souligné la nécessité d'établir un système équitable et cohérent d'accords d'investissement.

38. Les intervenants se sont dits préoccupés par le déséquilibre qui caractérisait le système des accords internationaux d'investissement. Ils se sont accordés sur le fait que les dispositions existantes en matière de règlement des différends entre investisseurs et États nuisaient tout particulièrement aux pays en développement, qui n'avaient pas beaucoup de poids dans les négociations, et nuisaient également aux pays développés en ce qu'elles sapait la souveraineté des États pour ce qui était de leurs droits et de leurs obligations d'élaborer des réglementations relatives à des questions d'intérêt public. Les participants ont relevé l'absence de dispositions relatives à la protection des droits de l'homme dans les accords internationaux d'investissement et affirmé que la protection des investissements devrait être compatible avec la protection des droits de l'homme et de l'environnement.

39. Les intervenants ont dit qu'il fallait redéfinir l'objectif des investissements afin que ceux-ci contribuent à un développement durable et à la lutte contre la pauvreté et les inégalités socioéconomiques. Ils sont convenus de la nécessité d'opérer une réforme profonde des mécanismes actuels de règlement des différends entre investisseurs et États et de créer un nouveau régime qui corrigerait les déséquilibres existants, ferait intervenir des arbitres indépendants et serait centré sur les droits de l'homme et sur les considérations environnementales.

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

40. Au cours du Forum, il a été dit à plusieurs reprises que le respect des droits de l'homme par les entreprises devait être considéré non seulement comme une question opérationnelle, mais également comme une question stratégique, et qu'un changement de la culture d'entreprise et des modèles commerciaux était nécessaire. En outre, l'accent a été mis sur le fait que la gouvernance d'entreprise devait pleinement respecter le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et que cela devait devenir l'emblème d'un avenir dans lequel les entreprises redoublent d'efforts pour rendre leurs pratiques conformes à leurs prises de position publiques en matière d'entreprises et de droits de l'homme. Les intervenants ont souligné la nécessité de placer les droits de l'homme au cœur des analyses et des rapports concernant les questions d'environnement, de société et de gouvernance.

41. Comme lors des précédentes sessions du Forum, il a été rappelé qu'il était important que toutes les entreprises bénéficient de conditions équitables. De même, la nécessité d'appréhender la chaîne de valeur de manière globale a été soulignée, tout comme celle d'éviter les exercices consistant à « cocher des cases ». Les participants ont insisté sur le fait que les parties prenantes devaient réellement prendre part aux processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et aux procédures de réparation. Ils sont

¹⁸ Voir [A/76/238](#).

convenus que l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne devrait pas avoir pour but de dégager les entreprises commerciales de leurs responsabilités en cas de préjudice, mais d'instaurer la confiance, de protéger les titulaires de droits, et de prévenir et d'atténuer les effets négatifs sur les droits de l'homme.

42. Les liens entre la lutte contre les changements climatiques et les objectifs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont été examinés lors de différentes réunions organisées dans le cadre du Forum. Afin de permettre une transition juste, les entreprises ont été encouragées à intensifier leurs efforts en vue de prévenir et de combattre les effets négatifs sur les droits de l'homme et les changements climatiques, notamment en améliorant la traçabilité des chaînes d'approvisionnement, en renforçant les capacités des entreprises partenaires et en établissant des relations à long terme avec les partenaires commerciaux.

43. Dans le cadre du Forum, une séance a été consacrée au respect des droits de l'homme par les entreprises dans la sphère politique et dans le domaine réglementaire ainsi qu'à la façon de prévenir une prise de contrôle par les entreprises. Les participants ont discuté des problèmes actuels liés aux droits de l'homme qui sont causés ou exacerbés par les pratiques irresponsables des entreprises en matière d'influence politique. Ils ont également formulé des recommandations concernant les mesures concrètes à prendre pour mettre en œuvre les Principes directeurs dans le contexte des activités politiques et des campagnes d'influence menées par des entreprises.

44. Les intervenants ont donné des exemples de la manière dont l'ingérence politique injustifiée des entreprises pourrait permettre à des acteurs économiques d'influer sur des processus de prise de décisions politiques et des négociations législatives, au détriment des droits de l'homme. Au rang des tactiques utilisées figuraient, notamment, des activités de lobbying directes visant pour les entreprises à obtenir des avantages par des moyens qui risquaient d'avoir des effets négatifs sur les droits de l'homme ; le recours à des associations commerciales et sectorielles pour faire pression en faveur de politiques comportant les mêmes risques ; le parrainage, par des entreprises, d'études scientifiques partisans ; des activités par lesquelles des acteurs économiques cherchaient à faire accroire que le public soutenait massivement des décisions favorables aux entreprises ; des pratiques d'embauche par « renvoi d'ascenseur » qui permettaient à de hauts dirigeants d'entreprises d'accéder à des postes publics assortis de vastes pouvoirs en matière de réglementation, et vice versa, sans que ces pratiques fassent l'objet d'un véritable contrôle ou soient condamnées.

45. Les intervenants ont examiné un certain nombre des meilleures pratiques des États et des entreprises qui garantiraient que les entreprises prennent part à la vie politique de manière responsable. Beaucoup ont insisté sur l'importance d'une transparence accrue. Les intervenants ont relevé que, pour que les acteurs économiques soient tenus de rendre des comptes tant à leurs propres actionnaires qu'aux parties prenantes, l'engagement politique des entreprises devrait être exprimé en toute transparence. Les participants ont souligné que cela devrait être à la fois un devoir pour les entreprises et une exigence des États.

46. L'accent a également été mis sur l'importance de doter les États qui collaborent avec des entreprises partenaires de dispositifs solides régissant les conflits d'intérêts. En outre, les intervenants ont discuté du rôle important que pourraient jouer les investisseurs, par exemple en se servant des résolutions d'actionnaires pour demander aux entreprises de communiquer des informations qui clarifient leurs activités politiques.

47. Les intervenants ont relevé qu'il existait des cadres visant à organiser la citoyenneté politique des entreprises, notamment des documents d'orientation devant aider les entreprises à garantir que leurs activités politiques soient transparentes et conformes aux Principes directeurs, en particulier au deuxième pilier.

VII. Accès à des voies de recours

48. Tout au long du Forum, les intervenants ont dit combien il était important de faire encore plus, au cours de la prochaine décennie, pour garantir un accès effectif aux mécanismes de recours, et pas uniquement par le jeu de mécanismes judiciaires, ainsi que la complémentarité des recours effectifs et de la responsabilité des entreprises, en mettant l'accent sur les individus en tant que titulaires de droits et pas seulement en tant que victimes.

49. Au cours de la séance consacrée aux enseignements tirés des litiges relatifs aux droits de l'homme impliquant des entreprises, les participants ont évoqué le nombre croissant d'actions contre des entreprises intentées par des avocats, des défenseurs des droits de l'homme et des organisations de la société civile dans les systèmes de *common law* et de tradition civiliste, malgré les difficultés à rendre justice aux victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. Les participants ont fait référence à une étude qui montrait que les Principes directeurs avaient été mentionnés dans de nombreuses affaires depuis 2016 en Amérique latine¹⁹.

50. Les intervenants ont mis en évidence les difficultés d'accès aux ressources et aux informations qui permettraient de prouver la responsabilité des entreprises (les participants ont mentionné la création du Fonds Grata en réponse au problème du financement²⁰) et indiqué qu'il serait souhaitable de renverser la charge de la preuve en faveur des victimes²¹. Ils ont relevé qu'une indemnisation ne devrait pas être considérée comme le seul élément permettant d'obtenir justice, tout en admettant que les demandes d'indemnisation pouvaient avoir un effet dissuasif ou préventif pour certaines entreprises. Ils ont également mis en évidence les difficultés à faire répondre les entreprises mères de leurs actes, en particulier lorsqu'elles n'étaient pas impliquées au niveau opérationnel, et pris note de l'absence de contrôle de l'application de la réglementation en matière de conduite responsable des entreprises, lorsqu'une telle réglementation existait. Les intervenants sont convenus qu'il fallait augmenter le nombre d'avocats et de cabinets d'avocats qui traitent d'affaires liées aux entreprises et aux droits de l'homme. Ils ont également relevé que la transparence, en particulier en cas d'accords de règlement, pourrait poser problème dans certaines affaires, même si la confidentialité devrait être protégée selon que de besoin. Les intervenants sont convenus que les États devaient accorder la priorité à l'adoption d'une législation plus stricte en matière de responsabilité des entreprises qui permettrait de tenir les entreprises mères responsables en cas de violations.

51. Lors d'une séance consacrée au rôle des institutions nationales des droits de l'homme dans l'amélioration de l'accès à des recours en cas de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, les participants ont rappelé les conclusions et les recommandations que le Groupe de travail avait formulées dans son rapport sur le même sujet²² et souligné que ces institutions pouvaient grandement contribuer à faciliter l'accès à des voies de recours par des moyens directs, indirects et institutionnels. Par exemple, les institutions nationales des droits de l'homme facilitaient l'accès direct à des voies de recours en recevant des plaintes²³, en enquêtant sur des violations²⁴, en convoquant des auditions²⁵, en saisissant des juridictions civiles et en ordonnant des mesures d'indemnisation²⁶, et en menant des enquêtes nationales sur des violations des droits humains des peuples autochtones

¹⁹ Voir https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2022/02/25135424/Experiencias-LA-Empresas_KAS2022-1.pdf (en espagnol seulement).

²⁰ Voir <https://www.gratafund.org.au/>.

²¹ La charge de la preuve a déjà été renversée dans des affaires en Argentine, en Colombie et au Mexique.

²² [A/HRC/47/39/Add.3](#).

²³ Par exemple, des plaintes déposées par des peuples autochtones (Malaisie), des plaintes relatives aux activités d'entreprises minières et forestières (Ghana) et des plaintes concernant des projets d'activités extractives (Portugal).

²⁴ Comme l'a fait, par exemple, le Bureau du Médiateur du Guatemala.

²⁵ Comme l'a indiqué la Commission sud-africaine des droits de l'homme en réaction aux difficultés socioéconomiques rencontrées par les communautés victimes de l'exploitation minière.

²⁶ Comme l'a indiqué le Commissaire adjoint de la Commission ghanéenne des droits de l'homme et de la justice administrative.

liées aux activités des entreprises²⁷. Les autres mesures citées en exemple consistaient à proposer de nouveaux textes de loi et à réviser la législation existante afin de consolider le rôle des institutions nationales des droits de l'homme²⁸ ainsi qu'à contribuer aux mécanismes judiciaires²⁹. Les participants ont également relevé que les institutions nationales des droits de l'homme s'employaient à sensibiliser davantage les parties prenantes aux Principes directeurs et à mieux les leur faire connaître³⁰.

52. Les participants ont dit que les institutions nationales des droits de l'homme pâtissaient notamment du caractère souvent limité de leur indépendance et de la fréquente insuffisance de leurs ressources et de leurs compétences en ce qui concernait les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, du manque de confiance des parties prenantes et des utilisateurs, et de l'absence de mandats explicites les habilitant à recevoir des plaintes, à réaliser des enquêtes, et à lutter contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Les participants ont également rappelé que les institutions nationales des droits de l'homme devaient soutenir les efforts visant à protéger l'espace civique, conserver leur indépendance et leur accessibilité, et créer des plateformes pour partager les bonnes pratiques et collaborer efficacement avec d'autres parties prenantes, notamment la société civile et les défenseurs des droits de l'homme.

53. Les intervenants ont souligné que la coopération avec les organismes des Nations Unies, les représentants de pays, le HCDH et d'autres organisations contribuait à renforcer les institutions nationales des droits de l'homme, par l'apport d'une assistance et le développement des ressources humaines et des capacités. Certains ont relevé que, dans les pays qui élaboraient des plans d'action nationaux, cette coopération avait permis aux institutions nationales des droits de l'homme de se tourner vers des organisations internationales et des organismes des Nations Unies pour obtenir des conseils.

54. Les participants ont fait observer que les réseaux internationaux et régionaux d'institutions nationales des droits de l'homme jouaient un rôle important dans l'échange des meilleures pratiques et le renforcement du dialogue entre ces institutions, les autorités et les entreprises.

VIII. Perspectives régionales et dialogue

55. Des séances consacrées à l'examen des tendances et des défis propres à différentes régions ont été organisées dans le cadre du Forum³¹.

A. États d'Afrique

56. Les intervenants ont admis qu'il était important de faire le point sur l'application des Principes directeurs en Afrique, d'avoir des échanges de vues sur les mesures prises et les progrès réalisés dans la région, et d'en tirer des enseignements. Les représentants d'un large éventail de groupes de parties prenantes ont constaté que, malgré les problèmes complexes qu'affrontait cette région, il y avait un certain nombre de faits encourageants.

57. Les participants ont constaté que la région n'était guère sensibilisée aux Principes directeurs et qu'il faudrait, pour remédier à la situation, que des organisations locales interviennent aux côtés des institutions nationales et régionales. Les intervenants ont pris note de la récente adoption d'un plan d'action national en Ouganda en 2021 (le deuxième pays de

²⁷ Comme l'a indiqué le Président de la Commission malaisienne des droits de l'homme.

²⁸ Ibid. et Bureau du Médiateur du Portugal.

²⁹ Comme l'illustrent les mémoires présentés par la Commission sud-africaine des droits de l'homme en qualité d'*amicus curiae* dans l'affaire *University of Stellenbosch Legal Aid Clinic and others v. Minister of Justice and Correctional Services and others*.

³⁰ Comme l'illustrent les travaux menés par le Bureau du Médiateur du Portugal, la Commission sud-africaine des droits de l'homme et le Bureau du Médiateur du Guatemala.

³¹ La présente section porte sur les principales difficultés rencontrées et les principales tendances constatées à l'échelle régionale ; des compléments d'information sur l'évolution de la situation par pays sont fournis dans d'autres sections du rapport.

la région à avoir élaboré un tel plan après le Kenya) et du fait que d'autres participants avaient indiqué que des plans d'action nationaux étaient en cours d'élaboration³², et ont estimé nécessaire que les autres États soient plus vivement invités à faire de même.

58. La prise de contrôle par les entreprises et la corruption ont également été signalées comme des obstacles à l'adoption de réglementations efficaces visant à promouvoir la conduite responsable des entreprises.

59. Dans le droit fil de la stratégie du Groupe de travail encourageant une course à l'excellence, dans le cadre de laquelle des forums régionaux et sous-régionaux étaient organisés pour un examen plus ciblé des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, il a été annoncé au cours de la séance que le Groupe de travail, le HCDH, le PNUD et l'Union africaine organiseraient conjointement en 2022 un forum régional sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des pays africains.

B. États d'Asie et du Pacifique

60. La session a permis aux jeunes de la région Asie-Pacifique de faire entendre leurs voix et d'exposer comment ils pouvaient contribuer à l'application effective des Principes directeurs. Cela supposait notamment de participer, sur un pied d'égalité avec les adultes, à la prise de décisions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme ayant une incidence sur leur vie, et de pouvoir s'exprimer en leur qualité de victimes de violations des droits de l'homme commises dans le cadre d'activités commerciales. Les participants ont réfléchi à la manière dont le rôle des jeunes en tant qu'« instigateurs du changement » pourrait être mis à profit pour inciter les entreprises à respecter les droits de l'homme et les obliger à rendre des comptes.

61. Les participants ont fait observer que les jeunes générations étaient probablement plus conscientes des problèmes existants et plus engagées dans la défense des droits de l'homme que les générations précédentes, et qu'elles étaient déjà en passe de jouer les chefs de file dans la lutte contre les changements climatiques ou dans le domaine des nouvelles technologies. Pour atteindre les jeunes et susciter leur adhésion, il a été suggéré de communiquer dans une langue plus accessible et de diffuser les informations sur l'action à mener dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme selon des moyens créatifs, par exemple sous la forme de documentaires ou à l'aide de différentes technologies.

C. États d'Europe orientale

62. Les participants ont noté que la mise en œuvre des Principes directeurs demeurerait lente en Europe centrale et orientale, notamment à cause du respect généralement précaire des droits de l'homme, des compétences locales limitées sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, de l'importance des entreprises d'État et des activités économiques non transparentes, de la faiblesse du système judiciaire et de l'absence de voies de recours non judiciaires en cas de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, et du manque de cohérence des politiques concernant la mise en œuvre des Principes directeurs. Pour surmonter ces difficultés, quelques pratiques avaient fait leurs preuves. Il fallait, par exemple, donner aux parties prenantes des moyens d'agir, créer une solide communauté multipartite dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, rendre les mécanismes d'application plus efficaces, accroître la participation de la société civile et mettre en place des initiatives participatives et inclusives tendant à améliorer la mise en œuvre des Principes directeurs.

³² Des plans d'action nationaux sont en cours d'élaboration au Ghana, au Maroc, au Mozambique, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie.

63. Entre autres exemples de meilleures pratiques, il a été fait mention d'une politique d'entreprise multipartite en faveur de l'égalité des sexes, qui visait à renforcer la position des femmes dans le secteur de l'énergie atomique ; de séances de formation devant apprendre à des communautés autochtones à mieux négocier avec les entreprises ; de la communication aux défenseurs des droits de l'homme de données actualisées sur les risques que les activités des entreprises faisaient peser sur les droits de l'homme et sur les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises ; de la création d'emplois pour des groupes marginalisés ; de la constitution d'un syndicat pour les travailleurs indépendants ; de l'adoption d'une approche équilibrée fondée sur les droits de l'homme qui contribue à la fois à sensibiliser aux droits et aux devoirs et à renforcer les capacités des porteurs de devoirs et des titulaires de droits.

D. États d'Amérique latine et des Caraïbes

64. Les intervenants, qui représentaient différentes organisations d'Amérique latine et des Caraïbes, se sont entretenus de l'application des Principes directeurs dans la région, plus particulièrement des problèmes à surmonter, des exemples de meilleures pratiques et des mesures à prendre. Pour ce qui était des problèmes à surmonter, les peuples autochtones n'étaient pas associés à la prise de décisions ayant une incidence sur leur vie et sur leurs terres, la protection des droits de l'homme et l'exercice d'une diligence raisonnable n'étaient pas garantis sur l'ensemble des chaînes d'approvisionnement ni dans le cadre des relations commerciales avec des contractants, la pandémie de COVID-19 avait des effets socioéconomiques. Pour ce qui était des bonnes pratiques, il avait été question des mesures que des entreprises avaient prises pour appliquer les normes des Nations Unies et du Forum, qui donnait aux pays la possibilité d'échanger leurs meilleures pratiques et de partager leurs connaissances, y compris au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans d'action nationaux.

65. Pour ce qui était des mesures à prendre, les parties prenantes ont encouragé les pays de la région à échanger leurs points de vue et à s'intéresser aux contributions d'autres pays ; à créer un environnement propice à des entreprises durables ; à engager un véritable dialogue avec les communautés autochtones, la société civile, les autorités régionales et municipales, les populations locales et les jeunes. Les intervenants ont examiné la version pilote du document d'orientation régional présenté lors du Forum³³. Les orateurs ont affirmé qu'un document d'orientation régional devait porter sur quatre questions essentielles pour la société civile, à savoir la prise en considération des droits de l'homme, des droits du travail et des droits environnementaux ; la garantie d'une participation en toute sécurité ; l'élaboration d'une stratégie qui permette aux pays des Caraïbes de faire entendre leurs voix ; l'obligation pour les États et les entreprises d'éliminer les obstacles à la participation de la société civile.

E. États d'Europe occidentale et autres États

66. La séance consacrée aux États d'Europe occidentale et autres États a mis en lumière des innovations en matière de réglementation et de politique, dont des mesures prises par l'Union européenne³⁴, des initiatives nationales rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme³⁵ et des cas d'application de nouvelles politiques et dispositions réglementaires³⁶. Les participants ont examiné des exemples de mesures visant

³³ Voir <https://empresasyderechoshumanos.org/prnu10/> (en espagnol seulement).

³⁴ La réglementation de l'UE relative à la publication d'informations sur la durabilité par le secteur des services financiers (directive concernant la publication d'informations non financières), une proposition de loi sur la gouvernance d'entreprise durable et une proposition en matière de taxinomie sociale seront publiées sur une plateforme de la finance durable.

³⁵ Par exemple, la loi sur la transparence (Norvège), le projet de loi sur la conduite responsable et durable des entreprises internationales (Pays-Bas) et la loi sur la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement (Allemagne).

³⁶ En particulier, l'application de la loi relative au devoir de vigilance (France), de la loi sur les droits de douane (États-Unis d'Amérique), de la loi sur l'esclavage moderne (Royaume-Uni et Canada) et de la réglementation relative à l'interdiction d'importer des biens issus du travail forcé (Canada).

à améliorer les voies de recours et à renforcer l'obligation de rendre des comptes en cas de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, notamment la reconnaissance de la responsabilité extraterritoriale d'entreprises pour des préjudices causés à des agriculteurs nigériens par des déversements d'hydrocarbures et les accusations portées par le procureur général de la Suède contre deux dirigeants d'une compagnie énergétique accusés d'avoir aidé et encouragé la commission de crimes de guerre au Soudan, ainsi que les poursuites en cours contre des entreprises françaises à raison des effets négatifs de leurs activités sur les droits de l'homme.

67. Les intervenants ont mis en évidence les problèmes qui se posaient dans la région, notamment le fait que le respect du principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dépendait généralement du bon vouloir des entreprises, qui le considéraient souvent comme un exercice purement formel, ainsi que la portée limitée et la mise en œuvre restreinte des lois rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les intervenants se sont largement accordés à dire que l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devait faire partie de l'« assortiment judicieux » de mesures juridiques et gouvernementales, et qu'un engagement multipartite était nécessaire à tous les niveaux pour que les nouvelles dispositions réglementaires portent leurs fruits.

IX. Questions prioritaires

68. Plusieurs séances ont été consacrées aux problèmes actuels, émergents ou systémiques qui entravent les mesures relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.

A. Groupes vulnérables

69. Les intervenants ont relevé que, pour assurer une prise en compte des questions de genre, il était important de s'intéresser à de multiples questions, notamment de se pencher sur l'économie informelle ; de prendre note du fait que les femmes subissaient des actes de représailles disproportionnés lorsqu'elles exprimaient leurs préoccupations concernant des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises ; de soutenir les entreprises détenues par des femmes ; de prendre en considération les différences culturelles et les besoins locaux, sans les utiliser comme prétexte pour limiter l'autonomie des femmes ; de reconnaître la nécessité de mettre en place des procédures permettant de participer à la désignation des voies de recours ; d'admettre l'importance des mesures et outils tenant compte des questions de genre dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme afin de remédier aux effets négatifs disproportionnés sur les droits des femmes et des filles, y compris de surmonter les obstacles qui entravent l'accès à des recours effectifs et la promotion d'un développement inclusif et durable. Les intervenants ont affirmé que les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différentes faisaient face à des difficultés qui leur étaient propres et qu'il était important de tenir compte de l'intersectionnalité dans les cas où des individus et des communautés étaient exposés à un risque accru de violation. Ils ont débattu de bonnes pratiques, notamment de l'intégration des questions de genre dans le plan d'action national de l'Ouganda, de la stratégie du Canada en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et du guide sur la diversité et l'inclusion à l'intention des entreprises en Turquie.

70. Les participants ont souligné que les peuples autochtones, en particulier les femmes autochtones et les défenseurs des droits des femmes autochtones, continuaient d'être victimes d'incrimination et d'actes de violence, n'étaient pas reconnus et n'étaient pas associés à la prise de décisions les concernant. Les participants ont relevé que les plans d'action nationaux ne tenaient souvent pas suffisamment compte des points de vue ou des priorités des peuples autochtones. Certaines des difficultés que rencontraient déjà les peuples autochtones avaient été exacerbées par la pandémie. Toutefois, certains progrès ont été constatés, par exemple le secteur financier, y compris les institutions de financement du développement, prenaient en considération des questions relatives aux droits humains des peuples autochtones. Les parties prenantes ont également relevé que les États devraient collaborer avec les entreprises pour protéger et garantir les droits des peuples autochtones et que ces derniers devraient participer à toute initiative les aidant à mieux se relever de la pandémie.

B. Lutte contre le racisme

71. Lors de la séance consacrée au racisme, des représentants d'organisations de la société civile, du monde universitaire et du secteur privé ainsi que des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales se sont intéressés aux attentes des entreprises quant aux mesures concrètes que les Principes directeurs permettraient de prendre pour prévenir et combattre le racisme, et à la manière dont les Principes directeurs pourraient servir de fondement à des initiatives et des processus qui entraîneraient un changement profond et aboutiraient à l'éradication du racisme.

72. Il était nécessaire que les décideurs acquièrent des notions, des compétences et des connaissances relativement aux questions de race et, en fin de compte, un sens des responsabilités en la matière, et ce, afin d'opérer un changement profond qui s'attaquerait aux causes premières du racisme systémique à tous les niveaux de la société et des institutions. La mesure dans laquelle la crise climatique avait une incidence disproportionnée sur les droits des personnes d'ascendance africaine, des peuples autochtones et d'autres communautés de personnes de couleur a fait l'objet d'un débat. Cette situation était liée à un racisme historique et structurel, et il a été relevé que ceux qui tentaient de défendre leurs droits humains face aux changements climatiques et le droit à un environnement sûr, propre et sain étaient victimes d'actes de violence, de menaces et d'intimidations atteignant des niveaux intolérables.

73. Les intervenants ont débattu des principaux problèmes à résoudre, de la voie à suivre pour que les entreprises puissent mieux prévenir et combattre la discrimination raciale et la xénophobie dans le cadre de leur obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et des mesures que les autres parties prenantes devraient prendre pour les y aider. Cela comprenait l'obligation de rendre des comptes et la réparation des injustices historiques, notamment grâce à des mesures d'indemnisation. Les intervenants se sont entretenus de la nécessité d'analyser comment la discrimination se traduisait par des inégalités – des chances, d'accès à la propriété foncière et d'accès aux modèles commerciaux – qui créaient à leur tour une discrimination. Ils ont considéré que les communautés lésées de façon disproportionnée devraient participer concrètement au processus et avoir leur mot à dire, en particulier s'agissant des questions d'intersectionnalité. Le rôle des entreprises dans la lutte contre la discrimination raciale a été examiné et mis en rapport avec la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dont les entreprises doivent faire preuve dans les chaînes d'approvisionnement et dans le cadre de leurs activités, à la fois au niveau national et à l'étranger, notamment en se dotant de mécanismes de recrutement responsables et en instaurant des procédures de contrôle qui leur permettent d'analyser la situation de leur main-d'œuvre et de lutter contre le racisme sous toutes ses formes.

C. Pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19)

74. La séance consacrée à la pandémie de COVID-19 a été l'occasion d'engager un débat multipartite sur les conséquences de la pandémie et ses enseignements, et sur la façon de reconstruire en mieux en se basant sur les Principes directeurs. La pandémie a mis en lumière des violations systémiques des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, telles que le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement des secteurs de l'habillement et des technologies de l'information et des communications, et montré que les syndicats et les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants et les travailleurs du secteur informel, étaient en proie à des difficultés sans précédent au niveau mondial. Le débat a particulièrement porté sur les groupes les plus durement touchés par la crise, à savoir les travailleurs migrants, les jeunes travailleurs, les femmes et les peuples autochtones.

75. Le débat a aussi mis en lumière les difficultés rencontrées par les entreprises pendant la pandémie, notamment la diminution des débouchés commerciaux, l'augmentation des dépenses d'exploitation, les retards de paiement, la réduction des flux de trésorerie et le soutien limité, voire inexistant, apporté par les pouvoirs publics aux petites et moyennes entreprises. Faute d'accès aux lieux de travail et aux travailleurs, il a été difficile pour les entreprises de faire réellement preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les participants ont également mentionné quelques exemples de mesures d'aide et de services consultatifs apportés par les pouvoirs publics aux entreprises, et de mesures prises par des entreprises, des organisations patronales et des organisations de la société civile afin d'atténuer les conséquences socioéconomiques de la pandémie pour les communautés et les travailleurs.

D. Défenseurs des droits l'homme et participation du public

76. La séance a débuté par la remise du Prix des droits de l'homme et des entreprises 2021 à l'Observatoire africain des ressources naturelles (AFREWATCH).

77. Les intervenants, parmi lesquels figuraient des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales, des défenseurs des droits de l'homme et des représentants de la société civile, dont des membres de l'Investor Alliance for Human Rights, ont souligné que la voie judiciaire était de plus en plus empruntée pour intimider et incriminer les défenseurs, comme le montraient les « procès-bâillon ». L'ouverture de tels procès visait à faire taire les voix dissidentes des défenseurs des droits de l'homme, à restreindre leur accès à des recours, à décourager d'autres personnes de s'exprimer et à restreindre les libertés d'expression, de réunion et d'association. Les participants ont été informés de la manière dont ces procès avaient servi à diffamer et à harceler des défenseurs, par exemple parce qu'ils avaient protégé les droits du travail ou critiqué les activités d'entreprises, et avaient abouti à une autocensure, empêché des individus de chercher à obtenir réparation et restreint davantage l'espace civique dans de nombreux contextes.

78. Les intervenants ont renvoyé au rapport sur les Principes directeurs et les défenseurs des droits de l'homme, que le Groupe de travail avait présenté au Conseil des droits de l'homme en juin 2021, et dans lequel il soulignait que les États et les entreprises devaient de toute urgence s'attaquer aux effets négatifs des activités des entreprises sur les défenseurs des droits de l'homme et exposait les implications normatives et pratiques des Principes directeurs en ce qui concerne la protection et le respect de leur travail³⁷. Les intervenants ont examiné les travaux menés par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme, qui avait recensé 355 affaires présentant les caractéristiques de procès-bâillon³⁸.

79. Les intervenants ont déclaré que les entreprises devraient reconnaître que de tels procès étaient incompatibles avec une conduite responsable et faisaient perdre toute crédibilité à leur engagement général de respecter les droits de l'homme. Ils ont donné un aperçu des mesures que les États devraient prendre pour que de tels procès ne servent pas à faire taire les voix des défenseurs des droits de l'homme, par exemple procéder à des réformes législatives afin d'empêcher que des défenseurs des droits de l'homme fassent l'objet de poursuites pénales pour diffamation et sanctionner les entreprises commerciales qui intentent de tels procès.

E. Mesures de prévention et voies de recours dans le domaine des changements climatiques

80. Le débat organisé dans le cadre de la séance consacrée aux changements climatiques visait à recueillir des données qui serviraient à l'élaboration de la note d'information du Groupe de travail sur les implications des trois piliers des Principes directeurs pour les États et les entreprises dans le domaine des changements climatiques³⁹.

³⁷ A/HRC/47/39/Add.2.

³⁸ Voir https://media.bhrc.org/media/documents/2021_SLAPPs_Briefing_EN_v51.pdf.

³⁹ Voir <https://www.ohchr.org/fr/business/climate-change-and-ungps>.

81. Les participants sont convenus qu'il fallait adopter une approche systémique pour augmenter les chances de réussir la transition vers une économie à zéro émission nette, approche dans laquelle la réglementation des États, la coopération internationale et les entreprises joueraient un rôle clef, notamment par leur application effective du principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou leur mise en conformité avec l'Accord de Paris. Il fallait également instaurer un dialogue social sur les mesures d'atténuation et d'adaptation en vue d'une transition juste, et éviter le jeu d'influence mené par des entreprises. Les participants sont aussi convenus que les mesures d'atténuation des changements climatiques ne pouvaient pas suivre une logique territoriale et que les Principes directeurs constituaient un outil essentiel pour guider et encadrer les entreprises dans la prise de décisions liées aux changements climatiques dans des domaines allant au-delà de l'élaboration de lois et de réglementations nationales. Les participants ont préconisé un « assortiment judicieux » de mesures plutôt que des règles contraignantes, en indiquant qu'il fallait repenser le développement, les chaînes d'approvisionnement et le fonctionnement de la société, et conclure un contrat social avec la nature.

82. Les participants ont constaté l'augmentation opportune du nombre de procès stratégiques concernant les changements climatiques et affirmé qu'il fallait sensibiliser et former les membres de l'appareil judiciaire aux questions climatiques ainsi que garantir l'accès à la justice aux communautés touchées, y compris aux communautés traditionnelles et aux peuples autochtones. Les participants sont convenus de la nécessité d'élaborer une stratégie globale et d'assurer la cohérence des politiques afin de prévenir l'« écoblanchiment ».

F. Dimension technologique

83. Dans le cadre du projet B-tech dirigé par le HCDH⁴⁰, une séance a été organisée lors du Forum afin d'étudier les mesures réglementaires en vigueur dans le domaine des technologies numériques et de déterminer quels devraient être les éléments constitutifs des options réglementaires à la disposition des États pour inciter le secteur de la technologie à s'acquitter de son obligation de respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs. Les participants ont débattu de la manière dont les Principes directeurs pourraient éclairer les processus réglementaires, en s'intéressant plus particulièrement au premier pilier des Principes directeurs, à la législation de l'Union européenne sur les services numériques qui est en cours d'examen et vise à mettre en place une base réglementaire pour une innovation responsable⁴¹, et à la pratique consistant à appliquer les Principes directeurs au secteur technologique.

84. Les intervenants ont dit que les États pourraient aider les titulaires de droits à mieux comprendre le raisonnement sous-tendant certaines décisions si les entreprises étaient tenues à la transparence et s'il existait des mécanismes de contrôle du respect de la transparence et de responsabilisation. Ils ont affirmé qu'il fallait se concentrer sur la manière dont le secteur privé pouvait mettre en œuvre des mesures de protection et souligné la nécessité pour les pouvoirs publics de faire effectivement appliquer les réglementations. Les participants ont présenté de cas d'application des Principes directeurs, à la fois par des entreprises technologiques et des États, et se sont également penchés sur les résultats obtenus dans différentes régions.

G. Conduite responsable des entreprises du secteur de la défense

85. Lors du Forum, une séance a été consacrée à la question de la conduite responsable des entreprises du secteur de la défense. Les participants, qui représentaient la société civile, les pouvoirs publics et le secteur de la défense, ont discuté de la façon dont les entreprises du secteur de la défense géraient les risques que présentaient leurs produits pour les droits de l'homme, cherché à déterminer comment renforcer les mesures prises en faveur de

⁴⁰ Voir <https://www.ohchr.org/fr/business/b-tech-project>.

⁴¹ Voir https://ec.europa.eu/info/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_fr.

l'environnement, de la société, de la gouvernance et de la durabilité par le secteur de la défense, et débattu de la manière dont les États et les entreprises devraient appliquer les Principes directeurs pour prévenir, atténuer et réparer les violations des droits de l'homme qui pourraient être liées aux activités des entreprises du secteur de la défense.

86. Les intervenants ont noté que la mise en œuvre des Principes directeurs et d'autres cadres relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme applicables au secteur de la défense avait été lente et continuait de présenter des lacunes, alors même que ce secteur comportait des risques considérables pour les droits de l'homme. Les participants ont débattu des obligations de respecter les droits de l'homme qui incombent à titre individuel aux entreprises du secteur de la défense lorsque des États approuvaient des exportations d'armes vers un pays tiers.

87. Les participants ont aussi débattu des risques particuliers concernant les droits de l'homme auxquels étaient exposées les entreprises du secteur de la défense, du fait du contrôle limité qu'elles exerçaient sur leurs produits et services une fois qu'ils avaient atteint les utilisateurs finaux, souvent dans des régions en proie aux conflits, à l'instabilité et à la répression politique. Il a également été relevé que l'absence de transparence dans les pays importateurs posait de sérieux risques pour les droits de l'homme, en rendant l'utilisation finale des produits importés plus difficile à contrôler.

88. Les intervenants ont examiné plusieurs bonnes pratiques que les États et les entreprises du secteur de la défense devraient adopter pour prévenir et atténuer les effets négatifs de leurs activités sur les droits de l'homme, notamment le renforcement de l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin que les risques pour les droits de l'homme soient recensés avant la conclusion de contrats et l'adoption d'une législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

89. Les intervenants ont proposé un certain nombre de stratégies différentes pour une meilleure application des Principes directeurs dans le secteur de la défense, par exemple des stratégies visant à faire figurer des dispositions explicites sur les droits de l'homme dans les contrats de vente et d'exportation, à procéder à des audits des budgets de la défense qui soient véritablement indépendants, et à appliquer des mécanismes internationaux de suivi des exportations d'armes aux ventes intérieures au détail d'armes légères.

X. Séance plénière de clôture : idées maîtresses

90. Le Forum s'est conclu par un débat sur les priorités à court terme et une réflexion sur la feuille de route pour la prochaine décennie. Il a été question des défis à relever dans les années à venir, du rôle que les États et les entreprises pourraient jouer et de ce que les parties prenantes pourraient faire à cet égard. La séance plénière de clôture était animée par le Groupe de travail.

91. La Sous-Secrétaire générale et représentante du PNUD a rappelé que les politiques internationales devaient être cohérentes, qu'il fallait mettre l'accent sur l'accès à des recours et sur une législation rendant obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Elle a présenté les mesures que le PNUD avait prises pour former les entreprises, soutenir la société civile et faire respecter le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans des zones touchées par des conflits.

92. Le représentant de l'assemblée des peuples autochtones a insisté sur le rôle que jouent les institutions nationales des droits de l'homme en fournissant et facilitant un accès à des recours et fait remarquer que, à l'inverse, les points de contact nationaux chargés de la conduite responsable des entreprises, établis conformément aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les mécanismes de recours ne parvenaient souvent pas à offrir des recours effectifs. Il a prié instamment les États de ratifier la Convention de 1989 relative aux peuples indigènes et tribaux (n° 169) de l'Organisation internationale du Travail et l'Accord régional sur l'accès à l'information, la participation publique et l'accès à la justice à propos des questions environnementales en Amérique latine et dans les Caraïbes (Accord d'Escazú), et exhorté les entreprises à prendre des engagements clairs concernant la chaîne de valeur dans son ensemble et la participation des peuples

autochtones. Les États ont été invités à établir un instrument international juridiquement contraignant qui régirait les activités transnationales des entreprises.

93. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs a relevé qu'il n'y avait pas de réglementation efficace visant à mettre en œuvre les Principes directeurs ni de cadres et recours judiciaires. Il a souligné la nécessité d'une plus grande cohérence des différentes politiques des États et insisté sur le rôle que les plans d'action nationaux pourraient jouer en facilitant la mise en œuvre des Principes directeurs. Il a également souligné la nécessité de tenir compte de l'économie informelle dans le contexte des Principes directeurs et de faciliter l'accès à des recours grâce à des mécanismes judiciaires efficaces.

94. Le représentant de la Chambre de commerce internationale a dit combien il était important d'associer les petites et moyennes entreprises aux débats, d'imposer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de faire participer activement toutes les parties prenantes.

95. La représentante de l'Observatoire du climat s'est félicitée du caractère ambitieux de la feuille de route et a souligné qu'il était nécessaire de différencier la responsabilité des entreprises de celle des États. Elle a insisté sur la nécessité d'une cohérence des réglementations et politiques internationales.

96. Le représentant de la Global Business and Human Rights Scholars Association a demandé aux États de mieux respecter les normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme dans leurs engagements commerciaux, mis en évidence le rôle du monde universitaire dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, et préconisé des recours effectifs et des mesures visant à protéger les défenseurs des droits de l'homme.

97. Un représentant d'une entreprise de conseil dans le domaine des d'entreprises et des droits de l'homme a réaffirmé la nécessité d'une participation concrète de toutes les parties prenantes et a recommandé de faire preuve d'ambition dans la mise en œuvre de la feuille de route.

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

a) Il est important que les États continuent de mettre au point des processus inclusifs et transparents pour l'élaboration ou la révision de plans d'action nationaux dans le respect des Principes directeurs, afin de lutter contre les violations des droits de l'homme qui sont commises ou pourraient être commises par des entreprises sur leur territoire ;

b) Les États doivent améliorer la cohérence des politiques en adoptant des plans d'action nationaux et d'autres mesures fondées sur les Principes directeurs ;

c) Le dialogue régional, interrégional et intersectoriel revêt une importance cruciale en ce qu'il garantit l'échange et la promotion des bonnes pratiques et des enseignements tirés de la mise en œuvre des Principes directeurs. Le Groupe de travail souhaiterait donc continuer d'associer des organisations régionales et internationales à l'organisation de forums régionaux permettant une analyse approfondie des mesures à prendre dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ;

d) Il est important de considérer les Principes directeurs au regard du contexte et de la situation géographique, et de les interpréter afin que les intervenants sur le terrain, ainsi que les entreprises et les pouvoirs publics, puissent les traduire en actes ;

e) La législation et l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doivent devenir incontournables dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme, et différentes parties prenantes demandent qu'elles soient complétées d'autres dispositions, instaurant notamment une responsabilité civile et une supervision administrative ;

f) Les titulaires de droits devant toujours être au cœur des débats, il est capital de les consulter et de les faire participer, notamment pour qu'ils contribuent à des recours effectifs ;

g) Il est nécessaire que certaines entreprises qui se sont engagées à respecter les principes et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, mais dont les relations avec les pouvoirs publics et les activités politiques comportent des risques pour les droits de l'homme, corrigent ce manque de cohérence ;

h) Il est nécessaire d'envisager des approches intersectionnelles qui tiennent compte du genre et de la race, y compris dans les crises découlant des changements climatiques et de la COVID-19, à des fins de diversité et d'inclusion ;

i) La consultation des communautés susceptibles d'être lésées et des parties prenantes concernées n'équivaut pas à leur consentement et ne saurait donc aboutir à la conclusion qu'une entreprise a fait preuve de la diligence voulue et que les droits de l'homme sont respectés.

99. En conclusion, le Groupe de travail est revenu sur les progrès réalisés dans l'application des Principes directeurs au cours des dix dernières années et a dit qu'il espérait que la feuille de route serait mise en œuvre conjointement par toutes les parties prenantes. Il a souligné qu'il demeurerait important que les États et les sociétés mères aient à répondre de leurs actes et qu'un accès effectif à des voies de recours et à la justice soit garanti. Le Groupe de travail a invité toutes les parties prenantes à collaborer pour créer et mettre en œuvre un « assortiment judiciaire » de mesures, comprenant notamment l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui permettrait de recenser, de prévenir, d'atténuer et de prendre en compte les effets négatifs des activités des entreprises sur les êtres humains et la planète. Le Groupe de travail a fourni des pistes de réflexion pour les prochains forums, tant mondiaux que régionaux, qui permettraient un dialogue constructif et l'échange de connaissances entre pairs, et proposé que les questions de l'accès à des voies de recours et de la responsabilité soient au cœur des futurs débats.

100. Le onzième Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme se tiendra du 28 au 30 novembre 2022.
