



# Assemblée générale

Distr. générale  
23 avril 2018  
Français  
Original : anglais

---

## Conseil des droits de l'homme

### Trente-huitième session

18 juin-6 juillet 2018

Points 3 et 5 de l'ordre du jour

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

**Organismes et mécanismes de protection  
des droits de l'homme**

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

### **Note du Secrétariat**

Le présent rapport, établi en application des résolutions 17/4 et 35/7 du Conseil des droits de l'homme, décrit les délibérations et les recommandations thématiques de la sixième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue du 27 au 29 novembre 2017. Il doit être lu conjointement avec le programme du Forum, les notes de synthèse de la session, les déclarations faites et les enregistrements des séances qui sont disponibles sur le site Web du Forum<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> [www.ohchr.org/2017ForumBHR](http://www.ohchr.org/2017ForumBHR).



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction .....	3
II. Principaux messages de la séance plénière d'ouverture .....	4
III. Garantir l'accès à un recours effectif .....	6
A. Recherche d'éléments de recours effectifs : point de vue des parties prenantes affectées....	6
B. Plans d'action nationaux et troisième pilier .....	6
C. Recours judiciaires.....	7
D. Renforcement des voies de recours non judiciaires relevant de l'État.....	9
E. Moyens d'assurer le fonctionnement des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel .....	11
F. Cohérence des politiques .....	12
G. Renforcement du troisième pilier dans les initiatives et les plateformes multipartites .....	14
H. Nouveautés en matière de règlement des différends et rôle des tierces parties.....	15
IV. Actions concernant les trois piliers .....	16
A. Mesures prises par les États .....	16
B. Respect des droits de l'homme par les entreprises, dans la pratique .....	17
C. Défenseurs des droits de l'homme, libertés civiles et rôle des entreprises .....	20
D. Respect des droits de l'homme et des objectifs de développement durable par les entreprises .....	21
E. Perspective de genre .....	22
V. Séance plénière de clôture et recommandations générales .....	23

## I. Introduction

1. Depuis sa première session en 2012, le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme est devenu la plus grande manifestation mondiale du genre. Le Conseil des droits de l'homme a créé ce Forum par sa résolution 17/4, dans laquelle il a également souscrit aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies (A/HRC/17/31, annexe). Le Forum est chargé d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs et 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 35/7 du Conseil, dans laquelle celui-ci a invité le Groupe de travail à lui soumettre, pour examen, un rapport sur les délibérations et les recommandations thématiques du Forum. Le Groupe de travail y donne un aperçu général des principales observations et des messages issus du Forum.

3. Le programme du Forum de 2017 comprenait deux séances plénières et plus de 80 séances parallèles, ces dernières ayant été organisées par le Groupe de travail, le HCDH et des organisations extérieures au système des Nations Unies sur la base de consultations approfondies et de quelque 130 propositions soumises en séance.

4. Sous le thème « Garantir l'accès à un recours effectif », les participants au Forum ont examiné les lacunes et les échecs des activités engagées pour garantir l'accès à un recours effectif, ainsi que les bonnes pratiques émergentes et les solutions novatrices dans ce domaine. Les débats multipartites ont porté sur toute la gamme des mécanismes prévus au titre du troisième pilier des Principes directeurs, à savoir : les mécanismes judiciaires relevant de l'État, les mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État et les mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État.

5. Le programme du Forum comprenait un certain nombre de séances consacrées à des questions, tendances et défis spécifiques à la mise en œuvre des trois piliers des Principes directeurs. En plus du dialogue organisé dans le cadre du Forum, le Groupe de travail a créé un « blogue du Forum » pour alimenter les débats tenus dans ce cadre<sup>2</sup>.

6. Le Forum a réuni plus de 2 500 participants, issus de 130 États et appartenant à un large éventail de catégories (voir le tableau ci-dessous).

<i>Répartition par catégorie des parties prenantes participant au Forum</i>	
<i>En pourcentage</i>	<i>Total</i>
Universitaires	14
Secteur privé (entreprises commerciales, associations commerciales/industrielles, bureaux d'études, cabinets d'avocats, investisseurs)	26
Organisations de la société civile, parties prenantes concernées, syndicats et groupes de populations autochtones	35
Initiatives multipartites	3
Institutions nationales de défense des droits de l'homme	2
États Membres et États observateurs	10
Organisation des Nations Unies/organisations intergouvernementales	7
Divers	2

<sup>2</sup> Voir <http://blog.journals.cambridge.org/tag/wgbizhrs/>.

7. Le nombre de participants a considérablement augmenté depuis le premier Forum tenu en 2012, qui avait réuni un millier de participants. Le nombre de représentants du secteur privé a également connu une croissance régulière. Environ 55 % des participants inscrits étaient des femmes.

## II. Principaux messages de la séance plénière d'ouverture

8. Le Forum a été ouvert par le HCDH et le Groupe de travail. Dans leurs observations liminaires, ceux-ci ont souligné que l'intérêt croissant suscité par le Forum reflétait le poids des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Ils ont réaffirmé l'importance du thème du Forum de 2017, notant que, si les premier et deuxième piliers des Principes directeurs avaient fait l'objet d'une attention considérable depuis 2011, les progrès réalisés concernant le troisième pilier – Accès à des voies de recours pour les victimes d'atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises – étaient insuffisants.

9. Les débats se sont inscrits dans le contexte plus large du soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de l'objectif global de la réalisation de la dignité pour tous. Une ferme position en faveur des droits de l'homme et des progrès dans l'accès à des voies de recours pour ceux qui sont affectés par les activités d'entreprises permettraient d'avancer concrètement vers cet objectif.

10. Le Groupe de travail a souligné les progrès réalisés pour traduire les Principes directeurs en actions concrètes conformément aux engagements pris : il a évoqué des exemples de plans d'action nationaux et d'engagements contractés par des entreprises dans toutes les régions ; des changements prometteurs sur le plan réglementaire, comme la loi française relative au devoir de vigilance ; le fait que les dirigeants du Groupe des Vingt (G20) ont reconnu l'importance des Principes directeurs pour la mise en place de chaînes d'approvisionnement durables ; et le large soutien de tous les groupes de parties prenantes au thème retenu pour 2017 (« Garantir l'accès à un recours effectif »), témoignant du progrès du dialogue sur les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.

11. Dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir l'accès à des voies de recours, le Groupe de travail avait consacré à cette question son dernier rapport à l'Assemblée générale (A/72/162). Il avait fait observer, à titre de recommandation générale, que les États devraient mettre en place des mécanismes de réparation judiciaires et non judiciaires efficaces et lever les obstacles à l'accès à ces mécanismes ; que les titulaires de droits devraient être placés au centre de la procédure de recours et que l'attention voulue devrait être accordée à la diversité de leurs expériences, et notamment à l'importance fondamentale de l'adoption d'une optique sexospécifique ; qu'il fallait empêcher que les défenseurs des droits de l'homme craignent des représailles et fassent l'objet d'agressions ; et que les mesures de réparation devraient être effectives du point de vue à la fois du processus et du résultat.

12. Une réunion-débat a ensuite été tenue avec la participation d'un groupe de femmes dirigeantes éminentes issues de différents milieux, qui ont abordé la question de l'accès à des voies de recours ainsi que toute une série de points clefs concernant la réflexion mondiale sur la question des entreprises et des droits de l'homme, à savoir :

a) La nécessité que les États et les entreprises renforcent leur rôle de chef de file. Parmi les exemples de rôle moteur joué par l'État, on peut citer les efforts récemment déployés en Indonésie pour protéger les droits de l'homme et lutter contre le travail forcé et la traite des personnes dans le secteur de la pêche, ainsi que les avancées réglementaires, telles que la loi sur l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord ou la loi française relative au devoir de vigilance, contribuant à faire en sorte que les entreprises s'attachent davantage à faire preuve de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme que l'on attend d'elles. Il convient cependant de noter que l'utilité des réglementations dépend de la façon dont elles sont mises en œuvre. Quant au rôle moteur joué par les entreprises, on peut citer à titre d'exemples les mesures prises pour accroître la transparence dans les chaînes d'approvisionnement, notamment grâce à des outils technologiques permettant de recueillir davantage d'informations sur les risques et les conséquences possibles, l'adoption de modèles commerciaux intégrant le respect des droits de l'homme dans les politiques et les

procédures, et la collaboration avec les organisations de la société civile pour renforcer à la fois les mesures de prévention et l'application du principe de responsabilité ;

b) Le lien entre le respect des droits de l'homme par les entreprises et les inégalités. Les inégalités croissantes sont à l'origine de violations des droits de l'homme et la cause d'une érosion de la démocratie ; il est donc essentiel d'améliorer les conditions de travail au bas de la chaîne d'approvisionnement, en accordant une attention particulière à la situation des femmes, des travailleurs temporaires et des migrants ;

c) Les pratiques fiscales responsables. L'une des principales préoccupations est que l'évasion fiscale pratiquée par les entreprises compromet la capacité des gouvernements à réaliser les droits économiques et sociaux (notamment à financer l'éducation et la santé), ce dont pâtissent de manière disproportionnée les catégories les plus pauvres et les plus vulnérables de la société. Les entreprises devraient absolument adopter des pratiques fiscales responsables pour pouvoir véritablement contribuer à la réalisation d'un développement durable pour tous ;

d) La multiplication des attaques visant les personnes qui s'élèvent contre les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises et le rétrécissement de l'espace civique. Alors qu'un nombre croissant d'États restreignaient l'espace civique, en 2016, le nombre d'agressions et de meurtres contre des militants dénonçant des atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises a continué d'augmenter. Deux tendances opposées ont été mises en évidence : d'une part, l'augmentation des engagements positifs de la part des entreprises pour défendre les libertés civiles ou les individus ; d'autre part, la collusion entre des acteurs gouvernementaux abusifs et le monde des entreprises, qui restait un problème majeur. De plus, on observait souvent un manque de cohérence entre les engagements pris par les entreprises sur les questions sociales et leurs activités de lobbying, ce qui pouvait compromettre la protection des droits de l'homme. Il a été recommandé que les gouvernements fassent figurer la protection des défenseurs des droits de l'homme et de l'environnement dans leurs plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, et qu'ils prennent des mesures concrètes pour s'attaquer au problème que posent l'incrimination et d'autres formes de représailles visant ces défenseurs. De leur côté, les acteurs économiques devraient s'abstenir d'invoquer les lois pénales et les lois relatives à la diffamation et de recourir à des poursuites stratégiques contre la mobilisation publique pour réduire au silence les personnes qui dénoncent les conséquences néfastes des activités des entreprises. L'un des défenseurs des droits de l'homme intervenus lors de la réunion-débat a donné aux entreprises un conseil simple mais percutant : elles devaient écouter les personnes qui exprimaient des préoccupations au sujet des risques et des atteintes en matière de droits de l'homme. L'un des meilleurs moyens de comprendre la situation sur le terrain – et d'être en mesure de gérer préventivement ces risques – était de dialoguer avec la société civile, les travailleurs et les représentants des communautés locales, et d'écouter les voix dissidentes ;

e) De nouvelles approches visant à autonomiser les communautés et les travailleurs. L'expérience a montré que les approches de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme reposant sur la collectivité permettaient aux communautés de réaliser leurs propres études d'impact sur les droits de l'homme, contribuant à corriger les déséquilibres de pouvoir et à renforcer un dialogue constructif. Cela contribuait aussi sensiblement au bon fonctionnement des mécanismes locaux de réclamation. L'autonomisation des femmes – tant sur le lieu de travail que dans la communauté – a été présentée comme un enjeu majeur ;

f) Les mesures à prendre pour améliorer l'accès à des voies de recours. Il a été noté qu'il était essentiel que le gouvernement joue un rôle de chef de file et qu'une impulsion et une pression plus fortes soient exercées par l'Organisation des Nations Unies et la société civile. On a réaffirmé la nécessité de mettre fin à l'incrimination des représentants des travailleurs et des défenseurs des droits de l'homme et considéré que cela était indispensable pour améliorer l'accès des victimes à des voies de recours. Enfin, les mesures de réparation proposées par les entreprises aux personnes affectées par leurs activités devraient être prises en pleine concertation avec ces personnes et être conformes aux meilleures pratiques internationales.

### III. Garantir l'accès à un recours effectif

#### A. Recherche d'éléments de recours effectifs : point de vue des parties prenantes affectées

13. Les participants au Forum ont recherché des éléments de recours effectifs du point de vue des parties prenantes affectées. Des victimes et leurs représentants venant de différentes régions ont fait part de leurs expériences. Des parties prenantes très diverses, dont des représentants des communautés, des travailleurs migrants, des peuples autochtones, des défenseurs des droits de l'homme et des organisations travaillant avec les enfants, ont décrit les situations qu'elles avaient vécues.

14. Les débats ont notamment porté sur des études de cas réalisées par l'Australie (concernant l'île de Manus), le Bangladesh, le Brésil, le Chili, la Colombie, l'Inde, la République démocratique du Congo, le Territoire palestinien occupé et le Zimbabwe, impliquant des entreprises d'Australie, du Bangladesh, de Belgique, du Brésil, du Canada, de Chine, d'Inde, des Pays-Bas, de République de Corée et de Suisse. On a fait observer dans l'ensemble que le troisième pilier avait de manière générale été négligé et que les initiatives prises par les États, les entreprises et la société civile pour remédier aux conséquences néfastes avaient été insuffisantes et qu'aucun contrôle efficace n'était opéré.

15. Le Groupe de travail et d'autres parties prenantes ont fait observer que, pour que le recours offert aux victimes soit effectif et utile, le point de vue de ces dernières devait être pris en compte à la fois dans le processus et dans le résultat. Un autre message fort ressorti des débats est que toutes les entreprises qui sont à l'origine d'atteintes aux droits de l'homme ou qui y prennent part devraient s'acquitter de leur responsabilité d'offrir des voies de recours effectives ou de contribuer de manière significative en ce sens, conformément aux Principes directeurs.

16. La question des déséquilibres de pouvoir est revenue dans les débats de manière récurrente. Le manque d'informations et de ressources ainsi que les contraintes liées aux distances à parcourir et aux différences linguistiques et culturelles avaient tendance à limiter la capacité des victimes à prendre part à un dialogue efficace. Une véritable participation des victimes supposait impérativement un dialogue ouvert entre les parties et une procédure indépendante.

17. Face aux déséquilibres de pouvoir, le Groupe de travail a suggéré de mettre en place un réseau d'avocats *pro bono* en vue d'améliorer l'accès des victimes à l'aide juridictionnelle, idée qui a été examinée au cours du Forum.

#### B. Plans d'action nationaux et troisième pilier

18. Les participants au Forum ont rappelé la résolution 26/22 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle tous les États sont encouragés à prendre des mesures pour appliquer les Principes directeurs, notamment à élaborer des plans d'action nationaux sur la question des entreprises et des droits de l'homme ou d'autres cadres, et à soumettre des rapports annuels sur la concrétisation de leurs engagements. Les participants ont souligné les progrès récemment réalisés dans ce domaine, et plusieurs États – l'Allemagne, la Belgique, le Brésil, le Chili, la Colombie, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, le Japon, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Suisse, la Tchéquie et la Thaïlande – ont fait le point sur leurs plans d'action nationaux et d'autres initiatives pertinentes<sup>3</sup>. Le Groupe de travail s'est félicité de l'augmentation du nombre d'États qui ont élaboré un plan d'action national ou se sont engagés à le faire, ainsi que de l'engagement pris en 2017 par les dirigeants du G20 d'œuvrer à l'élaboration de tels plans<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Voir [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2017Statements.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2017Statements.aspx).

<sup>4</sup> Conseil de l'Union européenne, Déclaration des dirigeants du G20 : *Shaping an interconnected world*, 8 juillet 2017.

19. Le Groupe de travail a estimé que les plans d'action nationaux devaient être mis à jour régulièrement compte tenu du caractère ouvert et évolutif de la procédure en question. Il a également souligné qu'il était nécessaire que la procédure soit ouverte et non exclusive et qu'elle associe toutes les parties prenantes (y compris les victimes et leurs représentants, les syndicats et les défenseurs des droits de l'homme), et que des évaluations nationales de référence soient menées pour garantir que les plans d'action nationaux soient conçus de manière à remédier aux problèmes les plus urgents concernant la question des entreprises et des droits de l'homme dans un contexte donné.

20. Le Groupe de travail et des représentants d'associations professionnelles et de la société civile ont souligné que les plans d'action nationaux existants prévoyaient peu de mesures visant à améliorer l'accès à des voies de recours. Les plans existants et futurs devaient donc combler d'importantes lacunes et prévoir des mesures et des objectifs plus précis, mesurables, réalisables et limités dans le temps, ainsi que des systèmes de suivi efficaces.

### C. Recours judiciaires

21. L'accès aux recours judiciaires était le principal élément du troisième pilier des Principes directeurs. L'une des questions centrales des débats du Forum était de savoir comment accroître l'efficacité des régimes nationaux de droit public en s'appuyant sur des directives du HCDH (voir A/HRC/32/19 et Add.1) et du Groupe de travail (voir A/72/162) comme point de référence. Les participants ont insisté sur le fait que les entreprises étaient rarement soumises à l'application de la loi concernant la responsabilité administrative ou d'autres sanctions, en raison d'un certain nombre de problèmes, dont la non-application de la loi et la faiblesse des régimes nationaux de droit public. Les débats sur les régimes nationaux de droit public ont été axés sur la manière d'assurer une dissuasion efficace et d'offrir un recours effectif, et sur la manière dont les États pourraient aborder la question de la responsabilité juridique, ainsi que sur une série d'obstacles bien connus à l'accès à la justice, dont beaucoup étaient liés à des problèmes plus généraux tenant à l'état de droit. Les principaux points étaient les suivants :

a) Bien que la plupart des États disposent de systèmes juridiques permettant d'examiner les actes répréhensibles commis par des entreprises, les approches appliquées en la matière sont très diverses, par exemple s'agissant de l'attribution de la responsabilité pénale ; la non-application de la loi est un problème majeur ;

b) La notion de complicité des entreprises est essentielle pour l'attribution de la responsabilité ; la plupart des États qui reconnaissent la responsabilité des entreprises reconnaissent également la notion de complicité des entreprises ;

c) Les cadres juridiques relatifs au respect des droits de l'homme par les entreprises n'étant généralement pas établis dans une perspective axée sur les droits de l'homme, il arrive que les seules sanctions applicables (par exemple, une amende) ne soient pas proportionnelles à la gravité des atteintes ou des préjudices causés ;

d) Les procureurs ne disposent pas de ressources suffisantes (et manquent parfois aussi de la volonté politique nécessaire) pour poursuivre les entreprises ou leurs représentants impliqués dans des atteintes présumées aux droits de l'homme, et ces ressources sont encore plus limitées lorsque le préjudice a été causé à l'étranger.

22. Les participants au Forum ont étudié les moyens de surmonter ces difficultés et de faire en sorte que les atteintes transfrontières aux droits de l'homme commises par des entreprises soient davantage réprimées en examinant le déroulement des poursuites pénales. Les débats ont mis en lumière les initiatives et travaux menés récemment pour remédier aux insuffisances existantes en matière de responsabilité, en particulier :

a) Les principes relatifs à la criminalité d'entreprise<sup>5</sup>, qui s'appuient sur l'expérience de juristes et de procureurs dans la lutte active contre la criminalité d'entreprise ;

<sup>5</sup> Voir [www.commercecrimehumanrights.org](http://www.commercecrimehumanrights.org).

b) L'étude réalisée par le Groupe de travail sur les meilleures pratiques en matière de coopération transfrontière entre les services chargés de l'application des lois dans les affaires ayant trait à des atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises (A/HRC/35/33), qui a confirmé qu'il existait peu de pratiques relatives à la poursuite de ce type d'affaires. Le Groupe de travail a toutefois constaté que, dans des domaines tels que la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption et la lutte contre la traite des personnes, il existait des bonnes pratiques dont on pouvait s'inspirer. Outre les mécanismes formels, il a souligné l'importance de la coopération et des réseaux informels, tels que les équipes d'enquête mixte. En faisant preuve de volonté politique, on pourrait appliquer de telles pratiques aux atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises.

23. Les participants ont souligné le rôle clef des organisations de la société civile, sachant notamment que la Cour pénale internationale a reconnu la contribution importante de la société civile à la collecte de preuves, ainsi que le rôle joué par le journalisme d'investigation dans la dénonciation des stratagèmes d'évasion fiscale à l'étranger, du blanchiment d'argent et des pots-de-vin (avec, par exemple, les enquêtes sur les « Panama Papers » et les « Paradise Papers » menées par le Consortium international des journalistes d'investigation). Des organisations non gouvernementales et des procureurs ont cependant rappelé que les éléments de preuve recueillis par les organisations devaient respecter le principe de la régularité de la procédure et les principes de la justice pour que les procureurs puissent s'y fier.

24. La question de la sécurité et de la protection des lanceurs d'alerte et des représentants de la société civile était un autre motif de préoccupation majeur, eu égard aux décès récents de journalistes d'investigation, de représentants d'organisations non gouvernementales, d'agents de terrain des Nations Unies et de défenseurs des droits de l'homme. Les procureurs qui ont participé aux débats ont souligné que la collaboration avec les lanceurs d'alerte et les acteurs de la société civile devait se fonder sur la protection de l'anonymat et la sécurité. Du point de vue des juges, il a été noté que, bien souvent, le problème auquel les tribunaux étaient confrontés n'était pas l'absence de preuve, mais plutôt l'absence d'un cadre conceptuel pour l'examen des éléments de preuve, en particulier le manque de transparence des entreprises. À cet égard, on a fait observer que le concept d'« identité d'entreprise » avait été instauré pour promouvoir la prise de risques et le développement économique, et non pour se protéger contre l'application du principe de responsabilité ou l'obligation de rendre des comptes. Les juges devaient donc avoir le courage de faire appliquer le principe de responsabilité jusqu'au sommet de l'organisation. En ce qui concerne les limitations juridiques et pratiques à l'application de la compétence extraterritoriale par le pouvoir judiciaire, l'opinion publique pourrait faire rapidement évoluer la situation, comme cela a été le cas dans le domaine de la lutte contre la corruption et contre la traite des personnes.

25. Au cours des débats sur l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant, les participants ont évoqué les « éléments » préliminaires établis en 2017 pour servir de base aux négociations entre les États. Plusieurs points de fond ont été mis en avant aux fins de l'élaboration d'un traité permettant de remédier aux insuffisances existantes, à savoir :

- La responsabilité civile dans les pays d'origine des sociétés transnationales ;
- Les obstacles à la justice liés à la doctrine du *forum non conveniens* ;
- Le renversement de la charge de la preuve en faveur des victimes ;
- L'obligation juridique pour les entreprises de faire preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme conformément aux Principes directeurs ;
- Les obstacles aux actions de groupe ;
- Les règles d'indemnisation inégales d'une région à l'autre (et, par conséquent, les incitations potentiellement différentes pour les sociétés transnationales) ;
- La représentation en justice des victimes.



26. Différents points de vue ont été présentés sur la question de savoir si l'élaboration d'un instrument international serait le meilleur moyen de combler les lacunes actuelles en matière de responsabilité et de recours.

27. Les participants au Forum ont souligné que la question de l'accès aux recours dans les affaires concernant des sociétés transnationales avait évolué sur le plan juridique dans certains pays, notamment au Royaume-Uni où le principe de la responsabilité de la société mère avait été invoqué dans quelques affaires afin de structurer l'accès à des voies de recours. Des actions avaient été intentées contre des sociétés mères domiciliées au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, où la détermination de la compétence était subordonnée à la question de savoir si le devoir de diligence d'une société mère à l'égard des actions d'une filiale pouvait être imposé. L'une des questions abordées était celle de savoir si les entreprises, en communiquant des informations sur les risques présentés par leurs activités en matière de droits de l'homme, s'exposaient à des actions en justice ou montraient simplement qu'elles exerçaient une diligence raisonnable.

28. Ont également été évoquées des lois en vigueur en Amérique du Nord avant l'adoption des Principes directeurs, qui pouvaient offrir – bien qu'indirectement – des voies de recours. Aux États-Unis d'Amérique, on pouvait notamment mentionner l'Alien Tort Statute (loi sur les plaintes déposées par les étrangers), dont la portée extraterritoriale avait été limitée par la Cour suprême en 2013 (dans l'affaire *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum*), ainsi que le Trafficking Victims Protection Reauthorization Act (loi sur la responsabilité civile et pénale dans la traite des personnes et le travail forcé) et le Global Magnitsky Act (loi prévoyant des sanctions contre les auteurs de violations des droits de l'homme à l'étranger). Au Canada, un certain nombre d'actions avaient été intentées contre des compagnies minières canadiennes concernant des atteintes aux droits de l'homme commises dans des pays tiers, dont certaines avaient été jugées en tant qu'affaires de responsabilité civile délictuelle. Les affaires de ce type avaient toujours été rejetées pour des motifs de *forum non conveniens*, mais l'interprétation judiciaire était en train de changer.

29. On a fait observer que des réglementations telles que la loi sur l'esclavage moderne du Royaume-Uni, le projet de loi australien contre l'esclavage et la directive de l'Union européenne sur la publication d'informations non financières, si elles n'avaient pas en soi amélioré l'accès à des voies de recours car tel n'était pas leur objectif, avaient joué un rôle important en termes de prévention en promouvant une gestion des risques plus efficace grâce à une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.

#### **D. Renforcement des voies de recours non judiciaires relevant de l'État**

30. Les participants ont examiné les incidences pratiques des conclusions d'un document de travail établi dans le cadre du deuxième projet du HCDH sur la responsabilisation et les voies de recours (Accountability and Remedy Project II)<sup>6</sup>, qui avait pour but d'améliorer l'efficacité des mécanismes non judiciaires relevant de l'État.

31. Dans l'ensemble, les participants sont convenus que ces mécanismes offraient des avantages spécifiques, comme la réduction de certains obstacles financiers courants dans les procédures judiciaires, une plus grande accessibilité et une résolution plus rapide. Cependant, ils ont indiqué que, malgré ces avantages, les exemples positifs étaient en réalité assez rares, et que ces mécanismes pouvaient aboutir à des résultats inefficaces en raison du manque de pouvoir de sanction. Il a été noté ce qui suit :

a) Les mécanismes non judiciaires relevant de l'État les plus efficaces étaient le plus souvent hautement spécialisés. Cela pouvait toutefois conduire à un éparpillement des voies de recours dans les affaires complexes ;

b) Les mécanismes non judiciaires avaient une faible force exécutoire et la plupart d'entre eux n'avaient pas de portée extraterritoriale ;

<sup>6</sup> Voir [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP\\_IL.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP_IL.aspx).

c) La majorité des mécanismes non judiciaires relevant de l'État étaient également chargés de la prévention des conséquences néfastes des activités des entreprises pour les droits de l'homme, ce qui pouvait les rendre moins efficaces comme outils de responsabilisation.

32. Il a été observé récemment que plusieurs États s'étaient engagés à revoir le fonctionnement des mécanismes de réclamation non judiciaires relevant de l'État en ce qui concerne les incidences générales des activités des entreprises sur les droits de l'homme, et à renforcer le système des points de contact nationaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en particulier.

33. Au cours de plusieurs séances, les participants ont abordé la question du système des points de contact nationaux et de son processus d'examen collégial. Il était communément admis que, même si des progrès étaient nécessaires, les points de contact nationaux pouvaient être un moyen important d'accéder à des voies de recours dans de nombreuses situations (c'est-à-dire lorsqu'il existait un lien avec les pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales). Un des problèmes mis en évidence était le fait que les parties prenantes (communautés, organisations non gouvernementales, travailleurs et syndicats) et les entreprises concernées n'avaient pas toujours connaissance de l'existence de ces points de contact. Les participants étaient d'avis que les points de contact pouvaient venir compléter les mécanismes judiciaires en offrant des avantages, comme une meilleure accessibilité, des procédures plus rapides et des coûts moins élevés, un système axé sur le dialogue et favorisant la médiation si les parties l'acceptaient, et une quasi-jurisprudence, du moins dans certains pays comme la France.

34. Lors des débats du Forum, les participants ont présenté une étude de cas dont les résultats avaient été jugés concluants par les parties prenantes. En 2015, 168 ouvriers auparavant employés par Bralima, filiale congolaise de l'entreprise Heineken, avaient déposé une plainte auprès du point de contact national aux Pays-Bas pour des violations de leurs droits commises entre 1999 et 2002, durant la guerre civile dans l'est de la République démocratique du Congo. Les éléments de succès étaient notamment les suivants :

- L'imprescriptibilité ;
- La reconnaissance du fait que les voies de recours étaient la raison d'être du système des points de contact nationaux ;
- Des mesures d'incitation claires pour que les entreprises participent de manière constructive ;
- Une accessibilité optimale grâce aux enquêtes et à la médiation au niveau local, à la traduction des documents et à la prise en charge des frais de voyage des plaignants ;
- Aux Pays-Bas, la transparence dont a fait preuve le point de contact national, qui n'a pas appliqué de restrictions trop rigoureuses en matière de confidentialité, et la couverture de l'affaire par les médias.

35. Au cours des débats sur le processus en cours d'examen collégial des points de contact nationaux, toutes les parties prenantes (point de contact national à l'examen, pairs examinateurs, organisations de la société civile, syndicats et organisations patronales) ont mis en avant les avantages d'un tel processus. Celui-ci a permis de faire connaître et de mieux faire comprendre le fonctionnement des points de contact nationaux, ainsi que de partager les données d'expérience et d'améliorer la responsabilisation. En Belgique, les organisations non gouvernementales considéraient que le processus d'examen du point de contact national était un bon exemple de transparence en ce qui concerne la manière dont les recommandations étaient prises en compte. Des difficultés persistaient tout de même, notamment dans l'évaluation de l'incidence du processus et en raison du manque de clarté quant à la manière dont les intrants externes étaient pris en considération. Les organisations non gouvernementales estimaient que les résultats concernant l'amélioration de l'accès aux voies de recours n'avaient pas été pleinement pris en compte.

36. Les institutions nationales des droits de l'homme étaient un autre groupe d'acteurs important s'agissant des voies de recours non judiciaires relevant de l'État. Plus de 40 institutions nationales de toutes les régions ont participé au Forum et deux séances ont

été consacrées à leur rôle, ce qui a permis de faire connaître la manière dont elles contribuaient à l'accès aux voies de recours, en particulier grâce à leurs propres fonctions de traitement des plaintes, de médiation et d'enquête.

37. Une des principales recommandations en faveur d'une amélioration de l'efficacité des institutions nationales des droits de l'homme et d'une plus grande cohérence dans ce domaine encourageait les parties prenantes à collaborer plus étroitement pour obtenir de meilleurs résultats, à renforcer davantage les capacités (notamment grâce à un rapprochement avec le système de l'OCDE) et à procéder à davantage d'examen collégiaux pour partager des données d'expérience. Une autre recommandation portait sur la nécessité de doter les institutions nationales d'un mandat leur permettant de recevoir des plaintes relatives aux violations des droits de l'homme liées aux activités d'entreprises ou d'enquêter sur ces plaintes, de garantir leur indépendance et de veiller à ce que des ressources suffisantes leur soient allouées.

## **E. Moyens d'assurer le fonctionnement des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel**

38. Les débats du Forum sur les moyens d'assurer dans la pratique le fonctionnement des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ont été centrés sur les critères d'efficacité des mécanismes non judiciaires énoncés au paragraphe 31 des Principes directeurs. De manière générale, il a été observé que ces mécanismes devaient faire partie d'un « écosystème » plus vaste de mécanismes de prévention et de réparation, comme les cadres d'entreprise. Un des principaux problèmes qui a été soulevé à plusieurs reprises était les inégalités dans le partage du pouvoir en cas de gouvernance faible ou inexistante.

39. Une attention particulière a été accordée à l'examen d'enquêtes nationales et internationales effectué par la Commission internationale de juristes, qui montrait que seul un faible pourcentage d'entreprises disposaient d'une forme ou d'une autre de mécanisme de réclamation opérationnel. Cependant, les branches d'activité de certains secteurs formulaient de plus en plus d'orientations. La Commission examinait comment améliorer l'efficacité des mécanismes au niveau opérationnel au regard des critères énoncés dans les Principes directeurs, en mettant l'accent sur ce que la portée de ces mécanismes pouvait et devait être et sur les moyens de remédier aux inégalités dans le partage du pouvoir, et établissait des liens avec d'autres types de mécanismes de réclamation.

40. S'agissant des approches fructueuses axées sur les travailleurs, les participants ont mis l'accent sur le Programme pour une alimentation équitable lancé par la Coalition of Immokalee Workers, qui représentait les travailleurs agricoles aux États-Unis<sup>7</sup>. L'expérience acquise dans le cadre de cette initiative montrait que, pour être efficaces, les systèmes de traitement des plaintes devaient être élaborés par les travailleurs et fondés sur la protection de ceux-ci. Ils devaient également être accessibles, fiables, compétents et opportuns.

41. Les entreprises et les associations professionnelles de différents secteurs (dont l'agriculture, l'industrie de l'habillement, les biens de consommation, l'électronique, l'industrie minière et le pétrole et le gaz) qui avaient créé ou mis à l'essai des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ont constaté ce qui suit :

- a) Les mécanismes devaient faire partie intégrante d'une approche fondée sur la diligence en matière de droits de l'homme et fournir des alertes précoces utiles, ce qui aidait les entreprises à évaluer les risques pour les populations ;
- b) Le contrôle de l'efficacité et les processus de suivi étaient essentiels ;
- c) Les solutions technologiques pouvaient contribuer à améliorer l'accès aux voies de recours pour les réclamations concernant les chaînes d'approvisionnement ;
- d) Les marques devaient contribuer à instaurer un climat de confiance et de transparence avec les fournisseurs, afin de les aider à comprendre pourquoi les mécanismes de réclamation étaient importants ;

<sup>7</sup> Voir [www.fairfoodprogram.org](http://www.fairfoodprogram.org).

e) Il était nécessaire d'étudier plus avant la possibilité d'exercer une réelle influence afin d'améliorer l'accès à des recours, notamment par la voie des contrats ;

f) Les mécanismes au niveau opérationnel ne pouvaient ni ne devaient être chargés des enquêtes pénales ; les entreprises devaient toutefois soutenir les mécanismes judiciaires compétents et collaborer avec eux, notamment en facilitant la collecte de preuves ;

g) S'agissant de la participation des travailleurs, les mécanismes de réclamation faisant intervenir une tierce partie pouvaient agir comme une soupape en cas de manque de confiance, même si le dialogue social était préférable ;

h) Il n'existait pas de solution toute faite, et les mécanismes axés sur les communautés locales devaient prendre en considération le point de vue de celles-ci ; ce qui fonctionnait au niveau opérationnel dans un milieu formel et organisé ne fonctionnait pas forcément dans une chaîne d'approvisionnement ;

i) La légitimité d'un mécanisme dépendait directement de la manière dont il avait été conçu et des personnes impliquées. La participation du gouvernement était importante pour garantir un lien avec l'administration locale et les autres mécanismes de réclamation. La collaboration avec les associations professionnelles locales était également essentielle.

42. D'autres questions concernant le rôle des gouvernements ont été abordées en lien avec l'exemple de la démarche adoptée par le Canada par rapport aux sociétés minières opérant à l'étranger. Un point important était la question des moyens de pression. Un des enseignements tirés de l'exemple canadien était qu'un gouvernement pouvait recommander des sanctions si une entreprise ne prenait aucune mesure en cas de plainte relative aux droits de l'homme. Ces sanctions pouvaient consister en un retrait du soutien économique et du soutien à la défense des intérêts commerciaux, ce qui était un bon moyen d'inciter les entreprises à rester à la table des négociations.

43. Les participants ont également abordé le rôle des syndicats et l'accès à des voies de recours pour les femmes dans les chaînes d'approvisionnement. Les principaux points étaient notamment les suivants :

a) Comme énoncé dans les Principes directeurs, les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ne devaient pas être utilisés pour déprécier le rôle des syndicats légitimes dans le règlement des différends liés au travail ;

b) La présence de syndicats renforçait le pouvoir d'action des travailleurs et rendait le dialogue social plus efficace ;

c) Dans certains secteurs (comme la pêche et le transport maritime), l'accès des travailleurs aux mécanismes de réclamation était extrêmement limité ;

d) Comme l'a montré une étude de cas sur le secteur horticole au Kenya et en Ouganda, le recours aux négociations collectives et la création de nouveaux mécanismes de réclamation et de comités de femmes permettaient de réduire le nombre de cas de harcèlement sexuel. Il ressortait de ces exemples que l'adoption d'une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel dans les entreprises et l'octroi d'une formation en compétences générales visant à autonomiser les travailleuses contribuaient à faire reculer ce phénomène.

## **F. Cohérence des politiques**

44. La cohérence des politiques à plusieurs niveaux est un thème récurrent dans les débats du Forum. En 2017, la question a été abordée à la fois dans le cadre de la gouvernance mondiale et en lien avec son application au niveau de l'État, l'accent ayant été mis sur le troisième pilier.

### **1. Accès à des voies de recours dans les cadres de gouvernance mondiaux : évolutions récentes et innovations**

45. Les débats autour de la promotion de l'accès aux voies de recours dans les cadres de gouvernance mondiaux conformément aux Principes directeurs ont porté, entre autres, sur

l'évolution du système de l'OCDE compte tenu de l'intégration d'éléments clefs des Principes directeurs dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La performance des points de contact nationaux de l'OCDE était un problème majeur. Les participants ont noté que 50 % des plaintes traitées par les points de contact étaient liées aux droits de l'homme. Les obstacles rencontrés tenaient notamment à l'absence de point de contact national dans 2 États et au non-fonctionnement des points de contact de 10 autres États. Aspect positif, les ministres des pays de l'OCDE s'étaient engagés à améliorer les points de contact, qui devaient tous être opérationnels d'ici à 2021. Dans leurs déclarations récentes, le Groupe des Sept et le Groupe des Vingt s'étaient également engagés dans ce sens.

46. Les représentants de la société civile ont souligné que les voies de recours restaient rares, alors même que les points de contact nationaux avaient été créés pour pallier cela. Selon une étude réalisée par des organisations non gouvernementales, des voies de recours n'étaient disponibles que dans environ 15 % des cas. Une des principales recommandations formulées était que les points de contact nationaux devaient prendre en considération les inégalités dans le partage de pouvoir entre les sociétés transnationales et les parties prenantes concernées.

47. Lors des débats, les participants ont souligné que l'Organisation internationale du Travail (OIT) avait achevée en 2017 de réviser la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale afin de l'aligner sur les objectifs de développement durable et les trois piliers des Principes directeurs. En ce qui concerne le troisième pilier, une des principales questions abordées était l'obligation faite aux gouvernements de veiller à ce que les travailleurs aient accès à des voies de recours pour les violations des droits de l'homme impliquant des sociétés transnationales. Les participants ont insisté sur le rôle des syndicats dans les processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et sur la nécessité de traiter la question de l'accès aux voies de recours de manière systématique et non uniquement à titre volontaire.

48. Un thème abordé de manière récurrente lors du Forum est le fonctionnement de mécanismes indépendants de responsabilisation des institutions financières internationales. On a particulièrement insisté au cours des débats sur l'importance que ces mécanismes soient indépendants pour pouvoir traiter efficacement toutes les réclamations des communautés concernées par des projets financés par des institutions financières internationales. Les participants ont considéré que la transparence, la création d'un climat de confiance et la sensibilisation concernant les mécanismes de responsabilisation ainsi que le renforcement des capacités des communautés pour donner à celles-ci les moyens d'accéder à ces mécanismes étaient des facteurs de succès majeurs. Une difficulté persistante était le manque de cohérence entre les institutions financières internationales et les mécanismes de responsabilisation associés, qui étaient souvent plus en phase avec les réalités sur le terrain.

## **2. Incidences du régime d'investissement international**

49. Plus de 3 000 accords internationaux d'investissement réglementaient les investissements étrangers directs. Ils comprenaient notamment des dispositions sur l'arbitrage ou le règlement des différends entre les États et les investisseurs privés. Si le régime de l'investissement international offrait une protection aux investisseurs, l'accès aux voies de recours pour les parties prenantes concernées était, lui, mal défini. Au cours des débats, les participants ont mis en évidence les domaines dans lesquels des réformes étaient nécessaires afin, par exemple, de protéger le droit de réglementer, de réformer le système de règlement des différends relatifs aux investissements et de garantir un investissement responsable. Ils ont également noté qu'il était nécessaire d'avoir une meilleure compréhension de l'incidence des accords d'investissement sur les droits de l'homme.

## **3. Liens entre État et entreprises et pilier « accès à des voies de recours »**

50. Les participants au Forum ont examiné le rôle de l'État en tant qu'acteur économique et l'intégration des droits de l'homme dans la gestion des zones franches industrielles et des organismes de crédit à l'exportation.

51. Les zones franches industrielles sont essentiellement des entreprises d'État ayant leur propre infrastructure juridique. Une étude portant sur 120 zones franches industrielles réalisée par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement a montré que, dans ces zones, les lourdeurs administratives avaient en général été éliminées et, dans certains cas, les inspections du travail et l'application des normes écologiques étaient plus efficaces. Cela indiquait qu'il était possible d'intégrer les normes relatives à la gestion des risques pour les travailleurs et les communautés dans les zones franches industrielles, même s'il existait des différences considérables.

52. Certains organismes de crédit à l'exportation avaient commencé à intégrer les Principes directeurs dans leurs procédures de diligence raisonnable, notamment aux Pays-Bas et en Norvège. L'expérience montrait que l'intégration des Principes directeurs pouvait permettre de placer davantage l'accent sur la divulgation et la participation effective des parties prenantes dans des projets soutenus par des organismes de crédit à l'exportation. Toutefois, il était nécessaire d'examiner plus avant la question des institutions financières autres que les organismes de crédit à l'exportation et, plus précisément, comment exercer une réelle influence pour promouvoir l'accès aux voies de recours lorsque l'institution financière en question était liée à des atteintes aux droits de l'homme sans pour autant en être à l'origine ou y contribuer.

## **G. Renforcement du troisième pilier dans les initiatives et les plateformes multipartites**

53. De manière générale, on considère que les initiatives multipartites peuvent grandement contribuer à protéger les droits de l'homme dans les activités des entreprises et les chaînes d'approvisionnement, même s'il est largement admis que la plupart de ces initiatives n'ont pas tenu toutes leurs promesses, en particulier en ce qui concerne le troisième pilier des Principes directeurs. Les participants ont noté que peu d'initiatives multipartites disposaient de systèmes de réclamation (seulement 40 % selon certaines informations) et qu'en général les normes internationales des droits de l'homme n'étaient pas systématiquement intégrées. Plusieurs initiatives multipartites examinaient comment améliorer l'accès aux voies de recours, parmi lesquelles Fair Labor Association, Fair Wear Foundation, Global Network Initiative, Guías Colombia (axée sur les entreprises et les droits de l'homme en Colombie) et l'Association du Code de conduite international des entreprises de sécurité privées.

54. Les participants ont également examiné l'importance de la participation et du dialogue multipartites au niveau local et de quelle manière ces deux éléments contribuaient à améliorer l'accès aux voies de recours pour les parties prenantes concernées. Un des exemples cités était celui de la création d'un service de résolution de problèmes indépendant pour les communautés touchées par les opérations minières en Afrique du Sud. Dans leurs débats, les participants ont indiqué que les mécanismes indépendants de résolution des problèmes et les mécanismes de réclamation pouvaient être extrêmement utiles lorsqu'il y avait un manque de confiance entre les entreprises et les communautés. Les mécanismes de réclamation créés à l'initiative d'entreprises étaient souvent sous-utilisés ou n'étaient pas conçus pour répondre aux besoins des communautés. Les mécanismes juridiques étaient souvent inaccessibles pour les communautés pauvres et n'étaient pas forcément adaptés aux réclamations mineures. Les mécanismes indépendants pouvaient jouer un rôle complémentaire dans ces cas. Les participants ont mis en évidence plusieurs facteurs essentiels de réussite, notamment des rapports de pouvoir équilibrés, la nécessité d'accorder autant d'importance au processus qu'au résultat, le recours à un dialogue facilité et l'existence de mécanismes véritablement indépendants et fiables.

55. Lors d'une étude de cas sur la zone économique spéciale de Thilawa (Myanmar), plusieurs parties prenantes ont partagé des données d'expérience sur le traitement de réclamations. Les débats sur la participation multipartite ont souligné de manière générale que le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme pouvait lui-même jouer un rôle dans ce contexte. Les participants ont noté que le Forum, qui s'intéressait à différents secteurs d'activité et contextes nationaux, représentait une occasion unique pour les populations du monde entier de se rencontrer et d'apprendre les uns des autres. Par

exemple, des parties prenantes en Afrique du Sud ont établi des contacts étroits avec la Coalition of Immokalee Workers, basée aux États-Unis, en ce qui concerne l'expérience acquise par celle-ci dans le cadre du Programme alimentaire équitable et du système de traitement des plaintes. Il n'était jamais facile d'avoir un véritable dialogue entre différentes parties se trouvant dans des contextes complexes, mais cela était possible lorsque les parties prenantes étaient déterminées à résoudre les problèmes de concert.

56. La question des voies de recours pour les travailleurs et leur famille à la suite d'accidents industriels liés à la chaîne d'approvisionnement a également été abordée. Les participants considéraient qu'une action collective regroupant les entreprises locales et mondiales, les syndicats et les pouvoirs publics était indispensable. L'accord d'indemnisation pour les victimes du Rana Plaza avait réuni des acteurs locaux et mondiaux dans un cadre unique dans le but d'accorder une indemnisation, même si les difficultés pratiques, notamment la collecte de fonds, étaient considérables. L'enseignement à tirer était qu'un tel accord n'aurait pas été possible sans l'implication de tous les acteurs. Dans le même temps, les solutions ponctuelles d'indemnisation étaient complexes ; il était préférable que des systèmes efficaces de sécurité sociale soient déjà en place. Toutefois, les travailleurs et les organisations non gouvernementales ont souligné que, dans les cas où la capacité de l'État de faire respecter les lois applicables dans de nombreuses juridictions était limitée, il était nécessaire de disposer de mesures ponctuelles pour indemniser les victimes. Les participants ont également mis l'accent sur le fait que tous les efforts devaient être fondés sur les normes pertinentes de l'OIT et que les initiatives multipartites devaient tenir compte des préoccupations de tous les travailleurs, et non uniquement de ceux employés dans des entreprises tournées vers l'exportation.

57. Le rôle des entreprises et des associations professionnelles a également été abordé. Un des points essentiels évoqués était qu'aucune entreprise ne pouvait à elle seule combler le manque actuel de moyens de réparation, y compris celles qui étaient actives tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Une action conjointe des entreprises pouvait améliorer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et le renforcement des capacités, et renforcer l'influence s'agissant des concurrents, des fournisseurs et des gouvernements. Les actions conjointes visant à faciliter l'accès des personnes à des voies de recours lorsque les activités des entreprises avaient des conséquences néfastes pour les droits de l'homme devaient être considérées comme une question « préconcurrentielle ».

## **H. Nouveautés en matière de règlement des différends et rôle des tierces parties**

58. Le programme du Forum comprenait des débats sur des initiatives novatrices conjointes et le rôle des tierces parties dans l'élaboration des pratiques des entreprises. Un des débats a porté sur les lacunes dans l'accès à des voies de recours qui pouvaient être comblées grâce à des initiatives novatrices liées à la ville de La Haye : ces initiatives reposaient sur une association judicieuse et concertée de différentes approches en matière de dialogue, de médiation et d'arbitrage. L'une d'elles prévoyait la création d'un fonds pour l'accès aux voies de recours, destiné à renforcer les institutions et à améliorer les procédures pour que les victimes de violations des droits de l'homme dans lesquelles des entreprises ont joué un rôle aient accès à la justice. L'objectif était de collecter des fonds auprès d'entités privées et de particuliers pour soutenir des projets spécifiques visant à supprimer les obstacles institutionnels aux voies de recours et à renforcer les procédures de règlement des différends. Une autre proposition concernait la création d'un groupe spécial d'arbitrage chargé des affaires relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Ce groupe spécial pouvait être saisi par les victimes de violations des droits de l'homme qui souhaitaient intenter une action contre des entreprises ou pour trancher des litiges relatifs aux droits de l'homme entre des parties commerciales (par exemple, lorsqu'un fournisseur ne se conformait pas à certaines obligations relatives aux droits de l'homme prévues par contrat).

59. Un autre débat a porté sur la manière dont une médiation efficace permettait de traiter de manière plus effective les réclamations des communautés en lien avec les conséquences des activités des entreprises pour les droits de l'homme, et la manière dont elle contribuait au développement durable de la communauté. Parmi les principaux

enseignements tirés par les mécanismes de responsabilisation indépendants, les organisations non gouvernementales et les entreprises, on pouvait citer la nécessité de renforcer les capacités de tous les acteurs et de disposer de compétences d'enquête communes ou externes qui avaient la confiance des deux parties, l'existence de règles fondamentales claires et acceptées par les deux parties, l'identification des représentants légitimes des victimes, l'inclusion proactive des femmes des communautés concernées (si elles n'avaient pas voix au chapitre), la reconnaissance par les entreprises que les litiges n'étaient pas dans leur intérêt et que leur relation avec les communautés devaient s'inscrire dans la durée, et l'efficacité des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel dans le traitement des réclamations à un stade précoce et avant que la situation ne s'envenime.

60. Lors d'un autre débat, les participants ont examiné le rôle des conseillers juridiques d'entreprises et des cabinets d'avocats, s'intéressant entre autres au rôle du « bon conseiller » et à la question de l'aide juridictionnelle *pro bono* pour les victimes. S'agissant du premier point, les participants ont souligné l'importance du Guide pratique sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des avocats d'affaires de l'Association internationale du barreau<sup>8</sup>. Ils ont noté que les avocats d'affaires pouvaient et devaient jouer un rôle actif en conseillant leurs entreprises clientes sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ce qui, au bout du compte, améliorerait la gouvernance d'entreprises et la gestion des chaînes d'approvisionnement et des risques. Si une entreprise ne faisait pas preuve d'une diligence raisonnable et ne donnait pas suite aux demandes légitimes de réparation, ses actions finiraient par se retourner contre elle. Le rôle d'un bon conseiller juridique serait de mettre les informations sur les violations des droits de l'homme et les risques en contexte. S'agissant de l'importance de renforcer l'aide juridictionnelle *pro bono* pour les communautés, les participants ont noté qu'il était absolument nécessaire de remédier à l'actuelle inégalité des armes entre les communautés et les sociétés transnationales sur le plan juridique. Il était également nécessaire que les avocats soient à la fois indépendants et compétents dans les litiges concernant les entreprises et les droits de l'homme. Une telle aide juridictionnelle était rare, et, lorsque les communautés trouvaient des avocats compétents, il arrivait qu'elles ne disposent pas des ressources suffisantes pour faire appel à eux. Les participants ont salué une idée du Groupe de travail proposant d'étudier la question d'un réseau d'aide juridictionnelle *pro bono*, mais ont aussi mis en évidence une série de problèmes pratiques. Un des points critiques était la nécessité de renforcer les capacités au niveau local et d'exploiter les compétences juridiques locales. Il était également nécessaire de répertorier et de développer les réseaux existants d'aide juridictionnelle *pro bono*, qui pouvait être fournie, par exemple, par des antennes droits de l'homme, et de faciliter le partage des connaissances.

## IV. Actions concernant les trois piliers

### A. Mesures prises par les États

61. Le Groupe de travail et d'autres parties prenantes ont reconnu que l'évolution de la législation dans plusieurs pays pouvait apporter des changements positifs. On également fait observer – comme le soulignent les Principes directeurs – que les États ne devraient pas partir du principe que, systématiquement, les entreprises préfèrent qu'ils n'agissent pas, ou bénéficient de leur inaction, et qu'ils devraient envisager un assortiment judicieux de mesures, dont un système de réglementation efficace. Le fait que les États avaient récemment progressé en matière de réglementation et d'orientation, en allant au-delà des plans d'action nationaux, a également été mis en avant :

- Lois contenant de larges dispositions relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour les entreprises d'une certaine taille (loi sur « le devoir de vigilance » en France) ;
- Lois visant à accroître la transparence en ce qui concerne la manière dont les entreprises gèrent certains risques qui pèsent sur les droits de l'homme (loi sur

<sup>8</sup> Disponible à l'adresse : [www.ibanet.org/LPRU/Business-and-Human-Rights-Documents.aspx](http://www.ibanet.org/LPRU/Business-and-Human-Rights-Documents.aspx).



l'esclavage moderne au Royaume-Uni et future loi sur l'esclavage moderne en Australie ; prescriptions relatives à la diligence raisonnable en ce qui concerne le travail des enfants, attendues prochainement aux Pays-Bas) ;

- Politiques visant à s'attaquer aux incidences sur les droits de l'homme dans certains secteurs (directive ministérielle sur la façon dont les entreprises sont tenues de conduire leurs affaires dans le secteur de la pêche eu égard aux droits de l'homme et à la lutte contre le travail forcé et la traite en Indonésie) ;
- Politiques destinées à renforcer la publication d'informations de rapports par les entreprises sur les risques sociaux et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement et dans le cadre des investissements étrangers directs via des initiatives du secteur industriel (Chine) ;
- Mesures visant à faciliter les plateformes sectorielles multipartites permettant d'identifier et de gérer les risques pour les droits de l'homme (accords sectoriels aux Pays-Bas ; dialogues sectoriels en Allemagne) ou les processus multipartites sur des points précis (par exemple, la traite des êtres humains et le Processus de Bali sur le trafic de migrants, la traite des personnes et la criminalité transnationale qui y est associée, processus coprésidé par l'Australie et l'Indonésie) ;
- Avertissement adressé aux entreprises qui ne prennent pas volontairement les mesures voulues quant à l'imposition à leur égard d'une obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (Allemagne).

## **B. Respect des droits de l'homme par les entreprises, dans la pratique**

62. Des discussions ont eu lieu au cours du Forum sur plusieurs aspects de la mise en œuvre par les entreprises du deuxième pilier des Principes directeurs (responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme) et sur les moyens de faire avancer plus rapidement les choses. Les participants ont tiré les conclusions suivantes :

a) Pour que les choses changent réellement, il faut s'attaquer aux problèmes rencontrés, tirer des enseignements et mieux faire à l'avenir ;

b) La question des entreprises et des droits de l'homme ne devrait pas incomber uniquement au département chargé de la durabilité ou du respect des prescriptions mais être abordée dans l'ensemble de l'entreprise afin d'assurer une cohérence entre toutes les opérations commerciales ;

c) Une formation interne est nécessaire pour sensibiliser les membres de l'entreprise à cette question ;

d) Il conviendrait de surveiller de près les fournisseurs pour s'assurer qu'ils respectent les codes de conduite auxquels ils ont souscrit ; une coopération mutuelle et continue avec les fournisseurs peut contribuer à la bonne application de ces codes ;

e) L'exercice de l'autorité et la culture d'entreprise sont indispensables pour amorcer et concrétiser le respect des droits de l'homme ;

f) Il s'agit d'un parcours d'apprentissage permanent dans lequel le lien entre les entreprises et les droits de l'homme doit être « démystifié » et expliqué d'une manière compréhensible pour chacun dans l'entreprise et parmi tous les acteurs de la chaîne de valeur.

63. Du temps a été consacré dans le débat aux progrès accomplis au cours des dernières années et à l'examen des tendances émergentes et des faits nouveaux. Des intervenants de différents horizons ont reconnu que quelques progrès avaient été accomplis, notamment dans le domaine des cadres réglementaires (en particulier en ce qui concerne la question de l'esclavage moderne et la transparence). Toutefois, la mise en œuvre des Principes directeurs continuait de se heurter à de grandes difficultés :

a) Les entreprises qui se sont engagées concrètement à respecter les droits de l'homme restent peu nombreuses, au-delà d'un groupe relativement restreint de multinationales ;

b) Même dans les entreprises qui ont pris des engagements conformes aux Principes directeurs, le passage à la phase opérationnelle au niveau local laisse à désirer ;

c) La surveillance des grandes chaînes d'approvisionnement est une tâche complexe ;

d) L'accès à des recours effectifs reste problématique dans la plupart des entreprises ;

e) Les questions relatives aux droits de l'homme dans le vaste secteur de l'économie informelle échappent au système de réglementation formel et sont largement ignorées.

64. Afin de remédier à ces insuffisances, les participants ont appelé l'attention sur les éléments nécessaires suivants :

- Une combinaison d'instruments réglementaires ;
- Des accords contraignants, parallèlement à des sources de gouvernance plus souples et plus pragmatiques ;
- Des attentes claires et une surveillance continue de la part des États exigeant de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, l'application des Principes directeurs ;
- La fourniture par les États d'orientations et d'un appui aux petites et moyennes entreprises, notamment au moyen de plateformes collégiales et de plateformes sectorielles ;
- Un plaidoyer de la part des consommateurs et des investisseurs en faveur de changements systématiques ;
- En ce qui concerne les investisseurs, des cadres récompensant les entreprises qui tiennent compte des droits de l'homme, au-delà de la simple mise en place de règles directrices ;
- De nouvelles technologies et de nouveaux partenariats permettant de faire face à l'ampleur et à la portée des problèmes ;
- L'exemplarité des États, en tant qu'acteurs économiques, pour ce qui est de prendre en compte à grande échelle les droits de l'homme dans le domaine des marchés publics et les entreprises publiques (pour autant qu'il existe une volonté politique à cet effet).

65. Les participants ont relevé que l'évaluation comparative et les opérations de classement, telles que Corporate Human Rights Benchmark<sup>9</sup>, étaient considérées comme des facteurs importants de progrès, encore que tous les classements montraient que les entreprises étaient particulièrement mal placées en ce qui concernait les mesures de réparation. Dans le même temps, les participants ont mis en avant la nécessité de mobiliser beaucoup plus largement les marchés de capitaux ; si le classement des 500 premières entreprises américaines selon l'importance de leur chiffre d'affaires (Fortune 500) s'appuyait sur un indice des droits de l'homme, davantage de personnes et d'investisseurs prêteraient attention à ces questions et fonderaient leurs décisions sur ces éléments. Il est également difficile de mesurer les résultats et les incidences réelles des opérations d'une entreprise puisque les points de repère ne montrent généralement que ce que les entreprises disent faire et pas ce qu'elles font réellement.

66. L'un des principaux sujets de préoccupation quant au respect des droits de l'homme par les entreprises était la pression exercée dans les relations commerciales lorsque celles-ci sont liées à des atteintes aux droits de l'homme, sans pour autant les causer ni y contribuer. Au cours d'une discussion, les participants ont expressément demandé comment les sociétés transnationales pouvaient exercer une influence, au moyen des relations commerciales, pour faciliter l'accès aux recours. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale révisée a également été

<sup>9</sup> Voir [www.corporatebenchmark.org](http://www.corporatebenchmark.org).

mentionnée (voir par. 47 ci-dessus). Elle appelle les entreprises multinationales à user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus. Les participants ont conclu ce qui suit :

- a) La collaboration avec d'autres (y compris les organisations professionnelles et les concurrents) est le moyen le plus important pour renforcer l'influence exercée ;
- b) Le secteur des services financiers joue un rôle important : une obligation peut permettre d'obtenir de meilleurs résultats ;
- c) Les sociétés devraient « traduire » la langue des juristes en des termes que davantage de leurs membres pourraient comprendre ;
- d) L'effet de levier pourrait être dès le départ intégré aux contrats et au dialogue avec les fournisseurs et les coentreprises partenaires, ainsi qu'à leur formation ;
- e) Il faudrait investir dans le dialogue social et les solutions locales.

67. Au cours d'une séance extraordinaire, l'attention a été appelée sur les expériences de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans les investissements et les chaînes d'approvisionnement en Chine. Les enseignements tirés en matière de pratiques de gestion, aussi bien avant la phase d'investissement (diligence raisonnable et gestion de la faisabilité, d'un point de vue global couvrant les facteurs sociaux et environnementaux) que pendant (établissement et amélioration des dispositifs de diligence raisonnable selon les évaluations des risques menées sur les plans économique, social et environnemental), ont été mis en commun.

68. Les principales initiatives menées en 2016 et 2017 dans lesquelles les Principes directeurs ont été directement cités ou utilisés comme cadre étaient les suivantes :

- Système de gestion de la responsabilité sociale dans le secteur des technologies de l'information et de la communication ;
- *Green Aviation Initiative and Network* (Initiative et réseau pour une aviation verte) ;
- *Responsible Cobalt Initiative* (Initiative pour une exploitation, un transport, une production et une vente responsables du cobalt) ;
- *Guidance for Sustainable Natural Rubber* (Orientations pour un caoutchouc naturel durable)<sup>10</sup> ;
- Version révisée du code de conduite *China Social Compliance 9000* pour les secteurs du textile et de l'habillement.

69. L'accord bancaire conclu aux Pays-Bas sur une conduite responsable des affaires au niveau international était une autre initiative notable qui a permis aux parties prenantes de tirer des enseignements importants en matière de diligence raisonnable au sujet des droits de l'homme. Cet accord multipartite entre les associations de banques, le Gouvernement néerlandais, trois organisations de la société civile et deux syndicats prévoyait notamment la création de plusieurs groupes de travail chargés de se pencher sur des aspects précis de sa mise en œuvre, dont l'un d'eux a présenté aux participants un exposé sur les voies de recours efficaces. Les discussions ont dépassé le secteur bancaire, en particulier parce qu'elles visaient à préciser les termes « *cause* » (« avoir »), « *contribute to* » (« contribuer ») et « *directly linked to* » (« découler directement de »), ainsi que leurs incidences sur l'obligation d'offrir des voies de recours. Les participants ont noté qu'il était courant de se concentrer sur les situations qui avaient des incidences sur les droits de l'homme et sur celles dans lesquelles les entreprises contribuaient à ces incidences, situations au sujet desquelles il est précisé, dans les Principes directeurs, que les entreprises devaient prévoir des voies de recours ou y contribuer directement. La question de savoir ce qu'il convenait de faire lorsque les incidences sur les droits de l'homme découlaient d'opérations des entreprises a occupé moins de temps, étant donné que, dans ce cas, les entreprises ne sont pas tenues par les Principes directeurs de prévoir des voies de recours, même si elles

<sup>10</sup> Voir [www.cccmc.org.cn/docs/2017-11/20171107204714430892.pdf](http://www.cccmc.org.cn/docs/2017-11/20171107204714430892.pdf).

peuvent décider de le faire. Il a été souligné que ce décalage laissait de côté l'élément fondamental du deuxième pilier des Principes directeurs, à savoir le fait que le recours restait de mise, tout comme le rôle de l'entreprise sur ce point. Une bonne pratique consisterait à examiner comment exercer une influence pour garantir que les responsabilités soient établies chaque fois qu'un dommage a été causé et comment y réagir. Cela constituerait également un moyen efficace pour empêcher tout préjudice à l'avenir. Cette discussion a également fait ressortir l'idée selon laquelle, bien que les mécanismes de réparation puissent varier selon les secteurs, même les entreprises qui considèrent souvent que ce qui les lie aux risques qui pèsent sur les droits de l'homme est essentiellement dû à leurs relations commerciales (caractéristique de nombreux acteurs du secteur bancaire) doivent réfléchir à ces mécanismes. Un message qui a trouvé un écho au-delà du secteur bancaire était qu'il ne suffisait pas de demander « Disposez-vous d'un mécanisme de réparation ? » et que des approches plus approfondies et plus efficaces étaient nécessaires.

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

70. L'évolution de la situation des personnes qui se prononcent publiquement sur les incidences des activités des entreprises sur les droits de l'homme dans le monde et la nécessité de mieux protéger les défenseurs des droits de l'homme sont désormais inscrites de façon permanente à l'ordre du jour du Forum. Les discussions sur les défenseurs des droits de l'homme ont également permis d'alimenter les travaux que le Groupe de travail mène sur l'élaboration de directives en la matière<sup>11</sup>. En 2017, les participants au Forum ont réaffirmé que les défenseurs des droits de l'homme jouaient un rôle important dans la détermination des incidences que les activités des entreprises avaient et pourraient avoir sur les droits de l'homme, ce qui constitue aussi un premier pas vers la mise en place de recours effectifs. En effet, les défenseurs des droits de l'homme fournissent également des informations sur les risques et les incidences en matière de droits de l'homme, ce qui permet aux entreprises de faire preuve d'une meilleure diligence raisonnable dans ce domaine.

71. La principale séance consacrée aux défenseurs des droits de l'homme s'est ouverte sur une minute de silence en hommage à tous les défenseurs tués dans le cadre de leurs activités. Des informations actualisées ont été données aux participants sur les travaux du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme concernant le suivi des affaires d'agression contre des défenseurs des droits de l'homme œuvrant sur les questions relatives aux droits de l'homme et aux entreprises. Elles montraient que plus de 800 agressions avaient été enregistrées depuis 2015. C'est dans les secteurs gourmands en terres tels que l'extraction minière, l'agriculture et les énergies renouvelables qu'il y a eu le plus grand nombre de cas. Les entreprises étaient impliquées de différentes manières, notamment dans les cas de harcèlement juridique au moyen d'actions en justice stratégiques contre la mobilisation publique, ou de manque d'intérêt pour des agressions commises par des acteurs gouvernementaux ou les forces de sécurité. Il leur arrivait aussi d'utiliser leur pouvoir de persuasion pour inciter le gouvernement à imposer des restrictions aux activités de plaidoyer ou pour exercer des représailles à l'encontre des individus qui exprimaient leurs préoccupations. Les lacunes en matière de protection et d'établissement des responsabilités étaient particulièrement graves dans les pays où l'état de droit est fragile. Elles existaient néanmoins également dans des pays où les tribunaux pourraient être efficaces. Les participants ont fait remarquer que les représailles contre les défenseurs des droits de l'homme avaient un effet très dissuasif et qu'elles les empêchaient souvent de donner rapidement l'alerte. Les défenseurs des droits de l'homme finissaient par devoir passer leur temps et consacrer leurs ressources limitées à se défendre et à défendre leurs organisations. Les participants ont fait observer que la criminalisation des défenseurs des droits de l'homme devrait elle-même constituer une infraction et qu'il était essentiel d'empêcher de telles agressions.

<sup>11</sup> Voir site du HCDH, page consacrée aux défenseurs des droits de l'homme et à l'espace civique (aspects relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme), consultable à l'adresse <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx> (en anglais et en espagnol seulement).

72. Sur une note plus positive, un nombre croissant d'entreprises et de dirigeants d'entreprise reconnaissaient que protéger, respecter et soutenir les défenseurs des droits de l'homme et les libertés civiles dans le cadre des activités commerciales était à la fois une responsabilité et une bonne chose, en fin de compte, pour la société et pour les entreprises mêmes. Parmi les exemples de mesures positives adoptées par les entreprises et présentées au Forum, on peut citer les cas ci-après :

- Des entreprises de vêtements défendant les droits syndicaux ;
- Des entreprises défendant les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes (LGBTI), y compris des sociétés adhérant aux récentes normes de conduite du HCDH à l'intention des entreprises en vue de lutter contre la discrimination à l'égard des LGBTI<sup>12</sup> ;
- Des entreprises luttant contre la xénophobie et les discours hostiles aux migrants.

73. Les participants au Forum ont également été informés de l'action menée par certains gouvernements pour prévenir et combattre plus activement les risques qui pèsent sur les défenseurs des droits de l'homme dans des pays tiers où opèrent « leurs » sociétés transnationales, comme dans le cas de la politique « Voix à risque » au Canada.

74. Les principales recommandations portaient notamment sur la nécessité de veiller à ce que la protection et le respect des droits des défenseurs des droits de l'homme soient intégrés aux plans d'action nationaux et à la marche à suivre pour parvenir à une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. À l'avenir, il sera essentiel de renforcer le rôle des défenseurs des droits de l'homme dans le cadre du développement durable et en tant que « facilitateurs de la justice » en permettant aux victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises d'accéder aux recours.

## **D. Respect des droits de l'homme et des objectifs de développement durable par les entreprises**

75. L'un des objectifs de ce Forum était de contribuer à mieux faire comprendre les liens existant entre les entreprises, les droits de l'homme et le développement durable. L'intégration des droits de l'homme dans les objectifs de développement durable et le rôle important que le secteur privé prévoit de jouer dans la réalisation de ceux-ci constituent des éléments très importants. Si le rôle du secteur privé est crucial, les entreprises qui ne tiennent pas compte des incidences de leurs opérations essentielles et de leur chaîne de valeur sur la société et sur l'environnement risquent de reprendre les approches philanthropiques traditionnelles et partielles. Lors du Forum, des intervenants ont souligné que la principale contribution que la plupart des entreprises pouvaient apporter au développement socialement durable (leur « part humaine ») était l'intégration du respect des droits de l'homme dans toutes leurs activités et chaînes de valeur. Ils s'appuyaient essentiellement sur les recommandations adressées par le Groupe de travail aux États et aux entreprises au sujet de l'intégration des Principes directeurs dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable<sup>13</sup> et sur une déclaration faite conjointement par un groupe d'organisations de la société civile qui s'inscrivait dans le même ordre d'idées<sup>14</sup>.

76. Plusieurs études de cas ont été présentées pour démontrer ces liens :

- Les efforts déployés par Nestlé, en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Vérité, pour lutter contre le travail forcé et les atteintes aux droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement en produits de la mer,

<sup>12</sup> Voir <https://www.unfe.org/fr/standards/>.

<sup>13</sup> HCDH, *The business and human rights dimension of sustainable development: Embedding 'Protect, Respect and Remedy' in SDGs implementation*, note d'information, 30 juin 2017 (disponible à l'adresse [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR\\_SDGRecommendations.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf))

<sup>14</sup> Voir <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/SDGs-businesshumanrights-openletterSept2017.pdf>.

efforts qui traduisent également une contribution directe aux cibles des objectifs de développement durable (par exemple, aux cibles 8.7 et 8.8) ;

- L'initiative multipartite « Malawi Tea 2020 », qui a pour but d'assurer un salaire minimum aux travailleurs agricoles et qui regroupe des sociétés au sein du Partenariat pour un thé éthique (Ethical Tea Partnership), Oxfam, ainsi que des syndicats et organisations de la société civile malawiens ;
- Les efforts déployés par le Chili pour intégrer les prescriptions relatives aux droits de l'homme dans les procédures de passation de marchés publics et inclure les objectifs de développement durable dans le plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme.

77. D'une façon générale, les discussions ont permis de tirer les conclusions suivantes :

- Les partenariats entre entreprises et organisations non gouvernementales en vue d'appuyer la réalisation des objectifs de développement durable devraient reposer sur la transparence et sur l'engagement des entreprises à respecter les droits de l'homme ;
- La publication d'informations de rapports par les entreprises sur leur contribution aux objectifs de développement durable devrait inclure des renseignements sur la manière dont sont traités les risques de leurs activités pour les personnes ;
- Les objectifs de développement durable constituent un cadre pour une perspective à plus long terme et plus globale pour les investisseurs, qui devrait cependant aussi intégrer les risques et effets pour les droits de l'homme (c'est-à-dire, la « part humaine »).

## E. Perspective de genre

78. Les participants au Forum ont souligné que les femmes étaient victimes, du fait de l'activité des entreprises, d'atteintes aux droits de l'homme spécifiques et qu'elles avaient du mal à accéder aux voies de recours et de réparation. Les séances consacrées à la question des genres ont été très utiles au Groupe de travail et aux travaux qu'il mène pour élaborer des orientations relatives à l'intégration d'une perspective de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs<sup>15</sup>. Il a été constamment souligné que les femmes ne devaient pas être considérées comme un groupe homogène et que l'offre de recours et le règlement des problèmes devaient tenir compte de la situation de chacune. Le Groupe de travail et les parties prenantes ont demandé que les gouvernements et les entreprises prennent des mesures préventives pour empêcher les pratiques ignorant la problématique hommes-femmes susceptibles de renforcer les structures patriarcales et discriminatoires.

79. L'une des questions abordées portait sur les investissements gourmands en terre et sur leurs répercussions sur les femmes, notamment :

- L'exclusion des femmes des négociations et de la propriété foncière ;
- La prestation de soins et le travail domestique non rémunérés, élément aggravé par les déplacements et les dégâts causés à l'environnement ;
- L'évolution des relations entre les sexes dans les communautés en raison de l'afflux de travailleurs migrants ou de l'accroissement de la violence familiale.

80. L'une des principales solutions proposées était que les entreprises associent les femmes concernées à l'élaboration et à l'évaluation des processus d'atténuation et de réparation pour leur permettre de prendre la parole et de porter plainte plus facilement et d'avoir accès à des recours adéquats et aux effets transformateurs.

<sup>15</sup> Voir HCDH, « Une optique de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » (disponible à l'adresse <http://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>).

## V. Séance plénière de clôture et recommandations générales

81. Dans les déclarations faites lors de la plénière de clôture, le message général traduisait le fait qu'il était admis que nombre d'entreprises commerciales avaient fait des progrès dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Toutefois, il était urgent que les entreprises et les gouvernements agissent de manière plus large et plus globale.

82. Les participants à la séance de clôture ont entendu le Gouvernement malaisien s'engager à élaborer un plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme en 2018 et le Directeur général de la banque BNP Paribas s'engager, en vertu de son attachement aux Principes directeurs et à d'autres normes internationales, à ne plus financer le pétrole et le gaz extraits de sables asphaltiques et la production de tabac en raison de considérations relatives aux droits de l'homme. La volonté d'accorder la priorité à la promotion des droits de l'homme dans les relations avec le secteur privé, grâce au renforcement des plateformes d'apprentissage sur la façon dont les entreprises pourraient assumer leurs responsabilités en ce qui concerne le respect des Principes directeurs et la promotion de leur mise en œuvre dans les activités commerciales et les chaînes de valeur, était réaffirmée dans le Pacte mondial des Nations Unies.

83. Parmi les principaux messages adressés par les parties prenantes sur la voie à suivre figure notamment l'appel du Forum des peuples autochtones qui a demandé aux États de progresser rapidement dans la réalisation des trois piliers que sont la protection, le respect et l'accès à un recours et d'intégrer la protection des peuples autochtones dans leurs plans d'action nationaux, ainsi que d'adopter des mesures propres à lever les obstacles à la justice et aux voies de recours lorsque des peuples autochtones n'importe où dans le monde subissent les effets des activités des entreprises sur leurs droits de l'homme. Les entreprises ont quant à elles été invitées à redoubler d'efforts pour prévenir les incidences de leurs activités sur les peuples autochtones et à assumer leur responsabilité en matière de réparation lorsque des peuples autochtones sont touchés par leurs opérations commerciales.

84. Les syndicats mondiaux ont réclamé que des actions de sensibilisation dépassant les simples orientations relatives aux Principes directeurs soient menées de manière collective. Afin d'assurer une mise en œuvre concrète des Principes directeurs du point de vue des travailleurs partout dans le monde, les gouvernements et les entreprises devraient s'attaquer à l'esclavage moderne et s'attacher à garantir la liberté syndicale, des salaires décents et des lieux de travail sûrs. Les accords-cadres internationaux avec les syndicats étaient un outil efficace qui devrait être plus répandu. Toutes les entreprises devraient prendre des mesures efficaces en vue d'assurer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, tandis que les États devraient adopter des mesures juridiques et administratives garantissant l'accès aux recours pour les travailleurs et créant des cadres juridiques contraignants.

85. L'OCDE a appelé les gouvernements à assurer une plus grande cohérence des politiques entre les obligations relatives aux droits de l'homme et les stratégies commerciales, et à améliorer l'accès aux recours non judiciaires en allouant suffisamment de ressources pour permettre aux points de contact nationaux d'être efficaces.

86. Le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a souligné qu'il était urgent de défendre les droits de l'homme. Il a demandé à toutes les parties prenantes, en particulier aux États et aux entreprises, de prendre des mesures énergiques pour combattre la discrimination, la haine et la violence, et a encouragé les acteurs de la société civile à continuer de lutter pour les droits des personnes touchées par des violations des droits de l'homme.

87. Le Groupe de travail a tenté de résumer certains des principaux messages à retenir des discussions tenues lors du Forum dans une « feuille de route pour 2020 » :

a) S'engager à appliquer les Principes directeurs est un premier pas essentiel que les États et les entreprises doivent franchir. Mais cela ne suffit pas. Des

mesures concrètes à court et à long terme doivent être prises pour appliquer le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » afin de prévenir et de combattre les atteintes aux droits de l'homme ;

b) Tous les États devraient élaborer des plans d'action nationaux au moyen de processus inclusifs associant à la fois les entreprises et la société civile, et en mettant l'accent sur le mot « action » ; à cet égard, le Groupe de travail a également relevé qu'il était nécessaire d'améliorer les plans d'action nationaux dans le cadre du processus d'examen, en particulier s'agissant du troisième pilier ;

c) En ce qui concerne l'octroi de recours effectifs aux victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, l'heure n'est plus aux discours. Les obstacles qui empêchent d'accéder à des recours effectifs sont bien connus et les États doivent œuvrer de concert pour prendre d'urgence des mesures visant à les faire tomber ;

d) Il convient de tenir compte du fait que les titulaires de droits n'ont pas vécu les mêmes choses. Nul ne doit faire l'objet de discrimination ni être exclu pour des motifs tels que la race, la couleur, l'appartenance ethnique, l'origine sociale, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la langue, le handicap ou le statut migratoire ;

e) Les mentalités doivent changer afin de passer d'un « nivellement par le bas » à une « course vers le haut » en injectant les droits de l'homme dans l'ADN des cadres de politique économique des entreprises et des États. Cela concerne notamment les outils de la « diplomatie économique ». Les États devraient montrer l'exemple en créant un cadre réglementaire garantissant que toutes les entreprises préviennent et atténuent les incidences néfastes de leur empreinte mondiale sur les droits de l'homme, et prévoient des voies de recours et de réparation ;

f) Les États ne devraient pas considérer les droits de l'homme comme un « ralentisseur » évitable du développement économique, mais y voir au contraire une condition essentielle pour le développement durable, conformément aux engagements qu'ils ont pris lorsqu'ils ont souscrit aux objectifs de développement durable ;

g) Les menaces qui pèsent sur les droits de l'homme et la durabilité environnementale du fait des inégalités économiques et des changements climatiques devraient susciter l'attention urgente des États comme des entreprises. Des changements en profondeur sont nécessaires pour régler ces problèmes ;

h) La fraude ou l'évasion fiscales auxquelles s'adonnent les entreprises constituent un autre problème sur lesquels les États doivent se pencher ensemble. Il ne faudrait jamais oublier que la fraude et l'évasion fiscales compromettent la capacité de l'État à mobiliser des ressources en faveur des droits de l'homme ;

i) La discrimination et la violence sexuelle à l'égard des femmes doivent être combattues par les États et les entreprises, à titre prioritaire ;

j) Les personnes et les communautés, y compris les peuples autochtones, ont le droit de se faire entendre lorsque des opérations commerciales leur portent préjudice. Si la situation sur le terrain se dégrade pour les défenseurs des droits de l'homme, dans le monde entier, le fait qu'un nombre croissant d'entreprises prennent des mesures pour les respecter et pour briser le silence quand leurs droits et les libertés civiles sont menacés (par exemple, en ce qui concerne les LGBTI et la lutte contre les discours hostiles à la migration) est néanmoins un signe positif ;

k) Les associations professionnelles devraient continuer à renforcer les capacités de leurs membres en ce qui concerne la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Elles devraient aussi expliquer clairement qu'il est attendu que tout lobbying d'entreprise « privé » auprès des gouvernements ne compromettra pas leur attachement « public » aux Principes directeurs ;

l) Les juristes ont également un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre des Principes directeurs : leurs conseils professionnels aux entreprises ne devraient avoir aucune incidence néfaste sur les droits de l'homme ni contribuer à des incidences préjudiciables. Les juristes devraient également jouer un rôle actif en



aidant les personnes et les communautés touchées à demander l'accès à toute une série de recours effectifs. La création d'un réseau mondial d'avocats *pro bono* devrait être étudiée ;

m) Il conviendrait de faire fond sur les bonnes pratiques émergentes en ce qui concerne la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme et de multiplier ces bonnes pratiques dans toutes les régions. C'est là le thème du rapport que le Groupe de travail soumettra à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session. Cette question sera également au cœur du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme en 2018, où il s'agira d'analyser ce qui a fonctionné jusqu'alors et comment les entreprises, les gouvernements et les autres parties prenantes peuvent remédier aux insuffisances constatées.

---