



Assemblée générale

Distr. générale
21 avril 2017
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme
Forum sur les entreprises et les droits de l'homme
Cinquième session
14-16 novembre 2016

Cinquième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme : résumé des débats

Note du Secrétariat

Le présent document, établi conformément aux résolutions 17/4 et 26/22 du Conseil des droits de l'homme, contient un aperçu des débats de la cinquième session annuelle du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue du 14 au 16 novembre 2016. 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 Forum¹.

¹ www.ohchr.org/2016ForumBHR.



Cinquième session du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme : résumé des débats

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
A. Contexte.....	3
B. Participation.....	3
C. Thème du Forum 2016.....	3
II. Aperçu des débats	4
A. Rôle moteur et influence de l'État	4
B. Rôle moteur joué et influence exercée par les entreprises	9
C. Nouveaux modèles d'action et de responsabilisation	15
D. Accès aux recours et nécessité de protéger les victimes en situation de vulnérabilité.....	18
III. Conclusions	22

I. Introduction

A. Contexte

1. Depuis sa première session en 2012, le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme est devenu le plus grand événement mondial sur les entreprises et les droits de l'homme. Il a été créé par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 17/4, avec pour mandat d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (A/HRC/17/31, annexe) ; de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l'environnement opérationnel ou à des droits ou groupes spécifiques ; et de recenser les bonnes pratiques.

2. Le Forum est organisé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et placé sous les auspices du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Le programme pour 2016 comprenait trois séances plénières et 64 séances parallèles. Ces dernières ont été organisées par le Groupe de travail, le HCDH et des organisations extérieures au Système des Nations Unies, sur la base des résultats de consultations approfondies et de quelque 160 propositions soumises en séance.

3. Le Président du Conseil des droits de l'homme a nommé M. Sergei Alexandrovich Ordzhonikidze au poste de Président du Forum. Conformément à la résolution 17/4 du Conseil, le Président était chargé d'établir le présent aperçu des discussions tenues dans le cadre du Forum.

B. Participation

4. Le Forum a réuni plus de 2 000 participants issus de 140 États, contre un millier de participants, venant de 80 États, lors du premier Forum, en 2012. Environ 55 % des participants enregistrés étaient des femmes.

<i>Répartition par catégorie des parties prenantes participant au Forum</i>	<i>En pourcentage</i>
Universitaires	12
Milieu d'affaires (entreprises commerciales, associations commerciales/industrielles, bureaux d'études, cabinets d'avocats, investisseurs)	24
Organisations de la société civile, parties prenantes concernées, syndicats et groupes de populations autochtones	30
Initiatives multipartites	2
Institutions nationales de défense des droits de l'homme	3
Associations professionnelles	1
États	14
Organisation des Nations Unies/organisations intergouvernementales	7
Divers	6

C. Thème du Forum 2016

5. Le thème du Forum de 2016 était le suivant : « Rôle moteur et capacité d'influer : inscrire les droits de l'homme dans les règles et les relations qui président à l'économie mondiale ». Le programme s'articulait autour de quatre grandes propositions :

- Les États sont censés « prêcher par l'exemple » ;

- Toutes les entreprises intervenant dans la chaîne de valeur (y compris les sociétés mères, les fournisseurs et les institutions financières) doivent jouer un rôle moteur et exercer leur influence ;
 - Nous avons besoin de meilleurs modèles d'action et de responsabilisation pour favoriser le respect des droits de l'homme par les entreprises et la contribution positive de celles-ci aux objectifs de développement durable ;
 - Nous devons redoubler d'efforts pour améliorer l'accès des victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises à des voies de recours et protéger les personnes qui se trouvent dans des situations particulièrement vulnérables.
6. Les propositions susmentionnées ont été examinées au cours des séances plénières et des séances parallèles. Elles étaient regroupées sous les rubriques générales ou « pistes » suivantes :
- Rôle moteur et influence de l'État ;
 - Rôle moteur et influence des entreprises ;
 - Argent et finances ;
 - Nouveaux modèles ;
 - Action locale.

II. Aperçu des débats

A. Rôle moteur et influence de l'État

1. Importance du rôle moteur des pouvoirs publics

7. Les participants au Forum ont insisté sur le fait que, pour aller de l'avant dans la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs, les États devaient mettre les personnes et les droits de l'homme au cœur de leurs efforts de développement. Il a été souligné que les pouvoirs publics devraient constituer dès le début un maillon plus solide dans le débat relatif à la question des entreprises et des droits de l'homme. Un « forum gouvernemental » était nécessaire pour faire la lumière sur ce que les acteurs gouvernementaux – ministères, départements et organismes compétents – pourraient faire pour accélérer et intensifier l'application des Principes directeurs.

8. Différents aspects du rôle moteur des pouvoirs publics ont été examinés, tels que les changements à opérer sur les plans politique et réglementaire pour intégrer le respect des droits de l'homme par les entreprises dans le domaine des investissements, dans les chaînes d'approvisionnement et l'activité économique. L'accent devait continuer d'être mis sur les politiques relatives à l'impôt sur les sociétés et à la lutte contre la corruption propres à créer un climat favorable au respect des droits de l'homme par les entreprises. Un rôle accru des pouvoirs publics et une coopération plus étroite entre les gouvernements pour inscrire les droits de l'homme dans le contexte des relations multilatérales, notamment dans les accords bilatéraux et multilatéraux en matière d'investissement et dans la gouvernance économique mondiale, ont également été prônés.

9. Des participants au Forum ont noté qu'il était attendu des Gouvernements qu'ils montrent l'exemple dans leurs propres activités économiques, non seulement en tant que régulateurs, mais aussi en leur qualité de propriétaires d'entreprises, d'investisseurs et d'adjudicateurs de marchés publics, et qu'ils s'attaquent aux grands problèmes actuels, tels que le travail forcé et l'esclavage moderne dans les chaînes d'approvisionnement. La question émergente des « mégadonnées » et de ses implications en ce qui concerne le devoir qu'a l'État de protéger les droits de l'homme et la responsabilité des entreprises pour ce qui est du respect était également à l'ordre du jour du Forum.

2. Plans d'action nationaux

10. L'attention des États a été appelée sur la résolution 26/22 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle le Conseil a invité tous les États à élaborer des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme et à faire rapport sur les progrès accomplis en la matière. Les participants aux débats ont évoqué les progrès enregistrés récemment dans ce domaine et plusieurs États ont fourni des informations à jour, notamment sur les plans d'action nationaux et d'autres initiatives connexes.

11. À la session du Forum, le Groupe de travail a lancé la version définitive de ses conseils à l'appui de l'élaboration de plans d'action nationaux par les États. D'autres parties prenantes internationales appuyaient les processus d'élaboration de ces plans. C'est par exemple le cas du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) qui soutenait l'élaboration de plans d'action au niveau des pays dans certaines régions du globe.

12. Bien que ces récents progrès soient les bienvenus, les participants ont mis l'accent sur le fait que ce n'était pas le nombre de plans qui importait, mais plutôt leur contenu et leur mise en pratique. Parmi les points essentiels pour de réels progrès figurait la nécessité :

- a) De formuler des plans d'action nationaux ou d'autres initiatives qui soient pragmatiques et prospectifs et ne constituent pas de simples résumés des réglementations, des politiques et des activités actuelles des gouvernements ;
- b) D'allouer des ressources suffisantes pour permettre la mise en œuvre de plans d'action nationaux, le cas échéant ;
- c) De mener de vastes consultations multipartites ;
- d) De prendre en compte les points de vue des individus, groupes et organes de la société concernés qui œuvrent à la promotion et à la défense des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, tout en formulant des plans d'action nationaux ou en proposant d'autres mécanismes pertinents ;
- e) De prendre en compte la problématique de l'égalité des sexes ;
- f) De tirer les enseignements des efforts consentis par les entreprises pour mettre en œuvre des Principes directeurs ;
- g) De mettre en place aux Nations Unies une plateforme pour stimuler le rôle moteur de l'État et la transmission de savoir entre pairs, ainsi que le dialogue entre les parties prenantes.

13. Les participants aux débats du Forum ont également souligné le rôle important que pouvaient jouer, et jouaient déjà, des institutions nationales des droits de l'homme de certains pays dans le lancement de processus d'établissement de plans nationaux d'action, de formulation des contenus et de suivi de la mise en œuvre desdits plans, et d'autres mécanismes pertinents.

3. Approches réglementaires visant à inciter les entreprises à respecter les droits de l'homme

14. Le Forum a examiné les faits nouveaux dans les approches réglementaires de la question de la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme, notamment plusieurs initiatives régionales et nationales.

15. Il a été noté que, bien qu'il soit trop tôt pour dire si ces faits nouveaux et d'autres représentaient une tendance vers une diligence raisonnable « obligatoire » en matière de droits de l'homme et quel impact ces initiatives réglementaires et politiques récentes auraient, il importait d'avoir un « mélange intelligent » de mesures contraignantes et non contraignantes.

16. Les participants ont abordé l'évolution des « marchés émergents » en ce qui concerne l'application des Principes directeurs au moyen de divers outils et initiatives politiques et réglementaires.

17. Il a été reconnu que les faits nouveaux susmentionnés reflétaient un progrès, en ce sens que davantage de gouvernements prenaient les devants et faisaient preuve d'innovation dans le domaine de la réglementation. Parmi les aspects importants qui requéraient d'autres mesures figurait la nécessité de préciser :

- a) Comment garantir le respect du principe de responsabilité en pratique ?
- b) Ce que ces réglementations et d'autres réglementations similaires apportaient en termes d'accès à des voies de recours aux victimes de violations liées aux entreprises ;
- c) Ce que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme signifiait dans des contextes spécifiques, compte tenu du rôle clair que devaient assumer les autorités de régulation pour ce qui était de préciser les éléments concrets de la diligence raisonnable des entreprises.

4. L'importance de montrer l'exemple

18. Les discussions du Forum ont souligné le rôle de l'État en tant qu'acteur économique et l'importance de ce rôle quant au devoir qu'a l'État de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, ainsi que du rôle moteur de l'État et de l'influence qu'il peut exercer dans la pratique. À cet égard, il a été noté qu'une attention insuffisante était accordée aux incidences sur les droits de l'homme et aux responsabilités des entreprises publiques, ainsi qu'au devoir des États qui les possédaient ou les contrôlaient ; et que, faute de réglementation et à cause de conflits d'intérêts, un certain nombre d'entreprises publiques dans le monde se livraient à des activités ayant des répercussions néfastes sur les droits de l'homme. Quelques bonnes pratiques examinées durant le Forum montraient que renforcer la gouvernance des entreprises, notamment avoir des exigences strictes en matière de droits de l'homme et de durabilité, était à la fois possible et conforme à l'intérêt supérieur des États et des entreprises étatiques. Le récent rapport du Groupe de travail sur les entreprises publiques et le secteur public (A/HRC/32/45) offrait des conseils détaillés aux États à cette fin.

19. Dans le domaine des finances publiques, il a été noté qu'un certain nombre d'organismes nationaux de crédit à l'exportation, d'institutions nationales de financement du développement et de banques de développement multilatérales avaient des approches bien établies consistant à examiner les incidences sociales et environnementales des transactions dans le cadre de leurs décisions de financement. Pourtant, ce n'était que tout récemment que certaines de ces entités avaient commencé à étudier les implications du principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le contexte des entreprises (tel qu'il est compris dans les Principes directeurs) pour leurs approches actuelles.

20. Durant les discussions du Forum, il a été souligné que l'expérience avait montré la nécessité d'examiner, par-delà la simple empreinte physique d'un projet, les relations commerciales en cause, en ce qu'elles pourraient comporter des risques liés aux droits de l'homme pour les parties prenantes, et le besoin de hiérarchiser les problèmes nécessitant une attention en fonction de la gravité des risques. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme présupposait également qu'il était nécessaire d'examiner l'éventail complet des droits de l'homme internationalement reconnus. Il a été noté que les institutions financières publiques devraient s'attacher davantage à utiliser leur influence pour assurer que des recours soient disponibles dans la pratique et que, de manière générale, de nombreux organismes de crédit à l'exportation et institutions de financement du développement étaient toujours à la traîne dans leurs politiques et processus pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme, notamment dans le domaine de la protection des défenseurs des droits de l'homme qui expriment des préoccupations quant à l'impact des projets.

21. Le Forum a également abordé le rôle des marchés publics, soulignant que la transparence, en particulier dans la chaîne d'approvisionnement, constituait la première étape vers la responsabilisation des entreprises quant à leur impact sur les droits de l'homme. Certaines autorités locales utilisaient déjà leur pouvoir d'achat pour réclamer une plus grande transparence. Afin d'accroître l'efficacité des marchés publics en tant que moyen de susciter des changements positifs concernant les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement, les organismes publics devraient collaborer davantage, par exemple par le biais d'achats groupés et de la normalisation des cahiers de charge.

22. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a été considéré comme un autre facteur favorisant des modèles de marchés publics plus responsables. À cet égard, il importait que les politiques soit cohérente avec les Principes directeurs. L'expérience en matière d'intégration des considérations relatives aux droits de l'homme dans la passation de marchés publics montrait que la collaboration et le partage des connaissances et de données d'expérience entre gouvernements amplifiaient les pratiques efficaces. Une difficulté à laquelle faisaient face à la fois les fonctionnaires chargés des achats et les décideurs tenait à la pression exercée sur eux pour que les économies d'argent soient leur unique préoccupation. Il importait par conséquent de créer un concept institutionnel qui encourage les fonctionnaires chargés des achats publics à tenir compte des préoccupations en matière de droits de l'homme et récompense ceux qui le font, au lieu de les sanctionner.

5. Prise en compte des droits de l'homme dans le contexte de l'investissement

23. Dans le cadre des débats sur l'investissement international, les participants ont indiqué que les États prenaient de plus en plus conscience qu'ils devaient faire une plus large place à la réglementation relative aux droits de l'homme dans les accords d'investissement. Divers modèles étaient élaborés à l'intention des États pour leur permettre d'atteindre cet objectif, avec des exemples comprenant l'intégration des droits de l'homme et de la responsabilité sociale des entreprises dans les accords bilatéraux d'investissement ou les modèles pour ce type d'accord. Des orientations et des impulsions plus concrètes seraient néanmoins utiles dans ce domaine.

24. Il a également été question des difficultés et des possibilités liées à l'application des Principes directeurs aux investissements réalisés en période de transition. Partout où avait lieu une transition économique ou sociale majeure, le secteur privé, et surtout l'investissement étranger, était considéré comme un facteur important à l'appui de la transition. Les expériences de plusieurs États suggéraient que le succès des mesures de transition dépendait de la capacité de tous les acteurs, y compris les investisseurs, à reconnaître les besoins particuliers de la société en transition et à y répondre. Il a été indiqué que les Gouvernements des pays hôtes jouaient un rôle important dans la définition et la communication de cette vision commune.

25. Le rôle des Gouvernements des pays d'origine a aussi été examiné, en particulier l'importance d'avoir une vision claire du rôle du secteur privé dans la facilitation d'une transition positive. Les participants se sont penchés sur un cas où un gouvernement avait demandé et reçu plusieurs nouvelles clauses et prescriptions à l'intention des investisseurs en vue des contrats entre eux et l'État qui, à la fois, clarifiaient le rôle du secteur privé dans la promotion de la transition vers la paix et fournissaient les garanties nécessaires à l'État compte tenu de son rôle particulier dans la construction de la paix.

26. Les Principes directeurs contribuaient à définir les attentes des entreprises dans le contexte d'une situation de transition tout en étant une référence utile leur permettant de comprendre les besoins des sociétés en transition et de concevoir leur approche en conséquence.

6. Rôle joué par les Gouvernements pour favoriser les emplois décents dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

27. Les participants aux débats ont évoqué la Conférence internationale du Travail 2016 et le plan d'action du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en les replaçant dans le contexte plus général des faits nouveaux relatifs à la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement et aux droits de l'homme. Plusieurs éléments concernant le rôle des gouvernements se résumant comme suit ont été signalés :

- Tous les États devraient commencer à aborder à l'échelle interne la question des emplois décents dans les chaînes d'approvisionnement, y compris en mettant au point des plans d'action nationaux et d'autres dispositifs pour promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs et inciter les entreprises à faire preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;
- Il incombe aux gouvernements de collaborer pour établir des « règles du jeu » applicables à l'échelle mondiale ;

- Plus de financements sont nécessaires pour appuyer les initiatives visant à renforcer les cadres institutionnels, comme l'inspection du travail ;
- Les normes de l'OIT fournissent de précieuses indications, et le rôle de l'OIT à l'appui des activités dans ce domaine pourrait être examiné, le cas échéant ;
- Une coordination permanente avec les autres parties qui s'occupent de la question des chaînes d'approvisionnement responsables et mettent en place des mécanismes de responsabilisation conformes aux Principes directeurs est nécessaire ;
- Les marchés publics et les activités des entreprises publiques peuvent contribuer utilement au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement conformément aux Principes directeurs et aux normes de l'OIT.

7. L'esclavage dans les chaînes d'approvisionnement : partenariats multipartites et réglementation

28. Plusieurs discussions dans le cadre du Forum ont porté sur l'ampleur et la complexité toujours plus grandes de l'esclavage moderne et de la traite, s'agissant notamment de la situation des migrants dans le monde.

29. Des participants ont indiqué que les partenariats secteur public-secteur privé visant à lutter contre ce problème dans les chaînes d'approvisionnement transfrontières étaient essentiels. Ils ont donné l'exemple d'un cadre international consacré au dialogue et à la coopération dans ce domaine, qui prévoyait une coopération à la fois intergouvernementale et multipartite.

30. Il a été signalé que, pour être efficaces, les réponses collectives devaient :

- a) Encourager la bonne gouvernance, la croissance inclusive et l'état de droit ;
- b) Transformer les engagements en actions concrètes ;
- c) Donner aux travailleurs et aux syndicats la possibilité de faire entendre leur voix ;
- d) Être fondées sur les deux Conventions de l'OIT sur le travail forcé selon qu'il conviendrait ;
- e) Prendre en considération les indications de l'OIT concernant le recrutement équitable vu que l'exploitation était souvent possible dès le stade du recrutement.

8. Fiscalité et corruption

31. Les participants ont cherché à éclaircir deux questions essentielles liées à « l'aspect pécuniaire » de la problématique des entreprises et des droits de l'homme : la fiscalité et la corruption.

32. Les participants ont souligné que les États avaient l'obligation juridique positive de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et que la fiscalité était l'un des principaux outils pour le faire. Cela impliquait, pour les États, l'obligation de ne pas renoncer à leurs droits ni à leurs moyens, contrairement à ce que l'on constatait actuellement à travers les incitations fiscales injustifiées aux entreprises et la limitation de la marge de manœuvre des pouvoirs publics en application d'accords de commerce et d'investissement. Si les politiques fiscales pour les entreprises étaient fidèles à l'esprit et à l'objet des Principes directeurs, les États pourraient :

- a) Réformer les règles fiscales internationales pour reconnaître les sociétés transnationales comme constituant un ensemble et non comme des entités distinctes et ainsi faire en sorte que l'impôt soit calculé entreprise par entreprise plutôt que pays par pays ;
- b) Faire une évaluation indépendante des retombées sur les droits de l'homme de leur impôt sur les sociétés ou de leurs politiques et pratiques financières y relatives ;
- c) Garantir le respect du principe de transparence et l'accès aux renseignements pertinents concernant les systèmes d'imposition et les répercussions des accords de commerce et d'investissement sur les droits de l'homme.

33. La question de la corruption a été soulevée tout au long des discussions, ce qui montre à quel point la corruption a des conséquences importantes et sérieuses pour les droits de l'homme. Les participants ont insisté sur le fait que la société civile et les entreprises aspiraient souvent aux mêmes choses : renforcer l'état de droit, améliorer la transparence et lutter contre la corruption. Les possibilités qui s'offrent pour renforcer la collaboration et la participation multipartites devraient donc être explorées. Les investissements fonciers, domaine où la corruption était omniprésente dans de nombreux pays, constituaient un point important. Les intervenants ont souligné qu'il était essentiel de mettre en œuvre le principe de consentement préalable, libre et éclairé. Dans les cas où des agents de l'État étaient impliqués dans des affaires de corruption, les investisseurs et les entreprises devaient exercer une diligence raisonnable accrue en matière de droits de l'homme et s'assurer que les transactions foncières n'étaient pas entachées de malversations.

B. Rôle moteur joué et influence exercée par les entreprises

1. Culture d'entreprise, partenariats et rôle moteur du conseil d'administration

34. Les chefs d'entreprise qui ont pris la parole au Forum ont indiqué que jouer un rôle moteur signifiait exercer un effet d'entraînement sur les partenaires et les parties prenantes pour faire en sorte que les droits de l'homme soient protégés et respectés. Pour développer une culture dans laquelle les entreprises comprennent qu'elles sont au service de la société, il fallait doter l'entreprise d'une capacité à rester à l'écoute de son environnement afin que les dirigeants et autres responsables répondent aux attentes de base en matière de droits de l'homme et tiennent compte des enseignements tirés. Une société qui entreprend une nouvelle opération devrait non seulement s'adresser aux communautés concernées en leur expliquant dans quelle mesure, selon elle, l'opération leur serait bénéfique ; mais aussi leur demander ce qu'elles voulaient et répondre en conséquence. Les sociétés pourraient exercer leur influence sur diverses parties prenantes, notamment les fournisseurs, les sous-traitants, les distributeurs et les gouvernements, en affirmant clairement leurs valeurs fondamentales. De plus, une société peut accroître son influence en mettant en place des partenariats stratégiques, par exemple, avec l'Organisation des Nations Unies ou des organisations non gouvernementales.

35. La manière dont les conseils d'administration contribuaient à établir la culture et les valeurs d'une société a également été mise en évidence. Les conseils d'administration pouvaient montrer la voie en créant un environnement dans lequel l'opinion des parties prenantes serait prise en considération par les actionnaires ; en faisant en sorte que les dirigeants gèrent l'entreprise de manière responsable ; et en anticipant les difficultés, comme les risques que l'activité économique représente pour les droits de l'homme. Par exemple, les membres du conseil d'administration pourraient favoriser l'établissement d'équipes spéciales ou de groupes directeurs sur les questions concernant les activités des entreprises et les droits de l'homme et/ou participer activement au sein de ces équipes et groupes, où seraient représentés différents services, notamment les départements des opérations internationales, de la conformité avec la réglementation, des affaires juridiques, des risques, des politiques et de la durabilité, le but étant d'appréhender les principales questions relatives aux droits de l'homme et d'y répondre. Même si peu de questions touchant les droits de l'homme et les entreprises parvenaient jusqu'au conseil d'administration – toute entreprise étant censée mettre en place des procédures pour y répondre à un niveau inférieur plus directement accessible –, il était important de favoriser l'émergence d'une culture où le conseil d'administration et la direction seraient à l'aise avec la transparence et disposés à prendre connaissance des problèmes. Les participants au Forum ont été informés des initiatives visant à développer des outils pratiques pour permettre aux conseils d'administration des entreprises de rendre leurs activités conformes aux Principes directeurs.

36. En ce qui concerne le rôle moteur du conseil d'administration, il a été noté, dans un exemple donné du point de vue d'un membre du conseil d'administration d'une grande institution financière, que le degré d'influence qu'une institution financière avait concrètement sur ses clients dépendait de quatre éléments principaux : le montant de

l'investissement, la durée de l'emprunt, la force de la relation avec le client et le nombre d'autres banques participant à l'accord. Les gouvernements étaient du reste les parties prenantes sur lesquelles il était le plus difficile d'exercer une influence. En outre, cela prenait du temps de construire une relation avec le ministère ou le département concerné.

2. Équipes intersectorielles

37. Des orateurs issus du monde de l'entreprise ont souligné que les sociétés qui n'avaient suivi que les lois nationales et qui s'étaient concentrées sur le marché local rencontreraient probablement des difficultés lorsqu'elles étendraient leurs opérations à d'autres régions. Une société dans le secteur des technologies de l'information et de la communication en avait fait, par exemple, l'expérience et avait ensuite mis en place une politique et un programme relatifs aux droits de l'homme à l'échelle de l'entreprise, formant une équipe spéciale intersectorielle chargée d'aider la société à appliquer les Principes directeurs dans le cadre de diverses activités, moyennant une véritable collaboration avec les parties prenantes. Elle s'était attachée à bâtir des relations à l'intérieur de la société pour que plus d'employés à divers postes comprennent comment les questions relatives aux droits de l'homme se recoupaient dans leur travail.

38. Dans le même temps, une société avait renforcé sa coopération avec les parties prenantes extérieures en faisant faire des évaluations de l'incidence de ses activités sur les droits de l'homme et en s'attachant à connaître les tendances et les attentes extérieures et elle a pu ainsi, grâce à une action collective, accroître son influence.

39. L'expérience d'une société de l'industrie extractive a également été donnée en exemple. Certaines organisations non gouvernementales attendaient des résultats immédiats, mais il avait fallu du temps pour intégrer correctement les politiques et pratiques relatives aux droits de l'homme dans les diverses fonctions et activités de la société. Précipiter le processus risquait de ruiner tous les efforts faits étant donné que les politiques en question n'auraient pas eu de valeur ou d'effet durable. Une approche systématique pouvait être plus efficace qu'une approche ne répondant qu'à des incidents ou des cas particuliers.

40. Le représentant d'une société a expliqué que le fait de mettre davantage l'accent sur la communication ou les annonces publiques avait permis à l'entreprise de faire mieux comprendre à ses employés qu'il était important de cerner et de gérer les questions relatives aux droits de l'homme.

3. Conseil d'administration, juristes et comptables

41. Les participants au Forum ont attiré l'attention sur trois fonctions principales considérées comme ayant du poids au sein d'une entreprise : le conseil d'administration, les juristes (conseillers juridiques d'entreprise et extérieurs) et les comptables (responsables de la comptabilité et experts-comptables).

42. On attendait des conseils d'administration qu'ils soulèvent les questions touchant les droits de l'homme et les entreprises. Il a été noté que les conseils d'administration devaient s'assurer qu'ils prenaient toute la mesure des risques que l'activité de la société représentait pour les droits de l'homme. Il était important de prendre en considération cet aspect lors de la prise de décisions dans les systèmes de gestion des risques au début comme pendant toute la durée de l'activité.

43. Le rôle important joué par les juristes pour favoriser l'adhésion aux Principes directeurs a aussi été évoqué lors de diverses séances du Forum. Il a été signalé que, s'agissant de la question des entreprises et des droits de l'homme, les conseillers juridiques d'entreprise et extérieurs adaptaient leur rôle de façon à aider les sociétés et les clients à cerner les problèmes qui se posaient et les possibilités qui s'offraient en matière de contrats et à prendre des mesures en conséquence, notamment en se penchant sur les pratiques relatives à l'emploi et sur la chaîne d'approvisionnement, ainsi que sur la conformité à la réglementation, la gestion des risques et le règlement des différends. Une des idées examinées consistait pour les entreprises à créer au sein de leurs services juridiques des unités spécialisées dans la prévention des atteintes aux droits de l'homme dans le cadre de toutes les relations et opérations de la société.

44. Même si le rôle des experts-comptables, des responsables de la comptabilité et des commissaires aux comptes n'a pas suffisamment été examiné, les discussions lors du Forum ont montré que les comptables et les commissaires aux comptes commençaient à prendre une part plus active au débat sur la question des entreprises et des droits de l'homme. La place de premier plan traditionnellement accordée au comportement éthique dans le code de déontologie des comptables a été également perçue comme étant de nature à pousser ces professionnels à intégrer le respect des droits de l'homme dans tout l'éventail de leurs tâches. À travers leur travail de collecte, d'analyse, de communication et de vérification des données, les comptables pouvaient influencer dans une très grande mesure les actions d'une entreprise relatives aux droits de l'homme. Compte tenu du souci croissant de transparence, des orateurs ont souligné l'importance de recueillir des données sur les questions touchant les droits de l'homme et les entreprises pour mieux informer les parties prenantes, notamment les directeurs des entreprises, leurs employés, les investisseurs, les consommateurs, les fournisseurs et la société en général. De cette façon, les entreprises seraient à même de mieux cerner les questions relatives aux droits de l'homme qui les concernaient le plus.

4. Influence concrète au niveau des chaînes d'approvisionnement mondiales

45. Les participants au Forum se sont intéressés aux défis relatifs aux droits de l'homme auxquels les sociétés étaient confrontées lorsqu'elles s'approvisionnaient en matières premières, notant l'importance toujours plus grande que revêtait pour la société la traçabilité d'un produit, depuis la source des matières le composant jusqu'à sa fabrication. Cette prise de conscience de la société montrait que l'intérêt pour des questions comme celle des droits de l'homme dans le secteur des industries extractives ne concernait pas seulement les communautés de mineurs, mais aussi de plus en plus l'attitude à l'égard des objets de la vie quotidienne dont les matières premières extraites étaient un élément essentiel. La transparence et l'accès aux renseignements provenant de la chaîne d'approvisionnement ont été jugés essentiels pour les entreprises qui s'adressaient directement aux consommateurs ; or pour assurer cette transparence et cet accès aux renseignements, il était nécessaire que plusieurs maillons de la chaîne d'approvisionnement, notamment les industries des biens intermédiaires et les industries de transformation, coopèrent. Les options pour une collaboration de différentes parties prenantes, à savoir les industries (extractives et celles opérant en aval), les investisseurs et la société civile, ont été examinées afin de comprendre et de pouvoir atténuer les principales incidences sociales et environnementales de l'extraction et de la transformation des matières premières au niveau des chaînes d'approvisionnement. Étant donné la pléthore d'initiatives, il était essentiel de collaborer pour que les mesures prises aient des effets sur les communautés locales.

5. Les activités des entreprises dans les situations de conflit

46. Malgré le risque accru d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises qui existe dans les zones de conflit, la manière dont les entreprises pouvaient intégrer les dispositions des Principes directeurs dans ce contexte n'était toujours pas claire. Un haut responsable d'une entreprise de l'industrie extractive a insisté sur le fait que les entreprises devaient comprendre et soutenir la conception des communautés locales où les entreprises exerçaient leurs activités. Un autre exemple a été donné par le représentant d'une société qui importait des fruits secs et des noix produits par des agriculteurs dans des zones de conflit. Le représentant a souligné les difficultés auxquelles les entreprises étaient confrontées lorsqu'elles essayaient de bien faire dans ces contextes. Pour lui « les conflits ne sont pas noirs ou blancs, mais un nuancier de gris ; ils permettent aux entrepreneurs immoraux de prendre l'ascendant ». Des participants au forum ont fait observer que, pour faire en sorte que les entreprises ne causent pas de tort, un solide processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devait être mis en place, notamment en prenant en considération les aspects propres aux situations de conflit et les difficultés rencontrées pour nouer le dialogue avec les parties prenantes et en intégrant l'analyse des conflits dans les évaluations de l'incidence des activités des entreprises sur les droits de l'homme.

6. Moyens de pression lorsqu'il existe des liens directs et interruption des activités de l'entreprise

47. Le Forum a analysé des expériences concrètes et les enseignements tirés de la pratique d'entreprises et de membres de la société civile concernant le recours aux liens directs et l'utilisation de moyens de pression. Le principal enseignement était qu'en s'informant mutuellement sur les problèmes complexes rencontrés dans le contexte des liens directs, les parties concernées pouvaient mieux tirer parti de ces liens et exercer une influence pour produire de bons résultats sur le terrain. Il serait utile d'établir des études de cas pour mettre en évidence les résultats obtenus et les enseignements tirés par diverses parties prenantes dans le contexte de liens directs.

48. Une question spécifique concernant les moyens de pression était de savoir quand et comment mettre un terme aux relations commerciales. Comme le précisent les Principes directeurs, l'interruption des relations commerciales (et la menace d'y mettre fin) devrait être une option crédible lorsqu'il s'agit de faire pression pour prévenir les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités d'une entreprise ou y remédier.

49. Le commentaire du Principe directeur 19 expliquait que, dans les situations où l'entreprise n'avait pas le pouvoir de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives ni n'était en mesure de l'accroître, elle devrait envisager de mettre un terme à la relation, en prenant en compte les évaluations fiables qui pourraient être faites des incidences négatives sur les droits de l'homme d'une telle initiative. La gravité de l'incidence était un élément important qu'il fallait prendre en considération : plus l'atteinte était grave, plus rapidement l'entreprise devait exiger de voir des changements avant de prendre une décision sur le fait de savoir si elle devrait mettre fin à la relation.

50. Les participants aux débats ont souligné l'importance d'examiner le contexte particulier des diverses décisions de désengagement. Il a également été signalé qu'il n'existait pas de cadre juridique régissant la question du désengagement.

51. Les participants ont examiné un seul cas dans lequel une entreprise de produits de consommation avait décidé de mettre sans délai un terme à sa relation commerciale avec son fournisseur de produits d'emballage qui était établi dans un pays tiers, après avoir découvert que des enfants étaient employés dans la chaîne d'approvisionnement dudit fournisseur. Les deux entreprises ont expliqué comment elles avaient répondu à la situation, notamment en examinant attentivement la manière dont les allégations de travail des enfants nuisaient à l'entreprise de produits de consommation et la gravité des violations commises et en réfléchissant à la façon dont le fournisseur pourrait réparer au mieux le préjudice causé.

52. L'entreprise de produits de consommation avait laissé entendre qu'elle pourrait rétablir la relation commerciale avec son fournisseur si le préjudice était convenablement réparé. Ce dernier a par conséquent mis fin au contrat avec son fournisseur qui avait recours au travail des enfants et a accéléré l'application de son plan d'action visant à ramener les enfants à l'école et à dédommager les parents de la perte de revenus en leur offrant la possibilité d'acquérir des compétences pour compenser cette perte. La relation commerciale a par conséquent été rétablie.

53. Un autre exemple d'expérience concluante a été donné concernant des accords entre plusieurs parties prenantes dans le secteur de l'habillement d'un pays, où une pression collective, associée à une menace crédible de désengagement, s'était avérée efficace.

7. Investissements fonciers responsables

54. Il est ressorti du débat que tout progrès dans la réalisation d'investissements fonciers responsables passait par la prise en compte non seulement des Principes directeurs mais aussi des instruments et orientations relatifs aux droits fonciers. L'expérience avait montré que les communautés et les sociétés pouvaient tirer avantage de tels investissements du moment que les droits à la terre et aux ressources naturelles des communautés étaient clairement reconnus et respectés et qu'il régnait un climat de confiance entre toutes les parties prenantes. Certaines sociétés s'étaient engagées à éviter « d'accaparer des terres » ; elles tenaient compte des droits fonciers tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement

et reconnaissaient qu'il était important d'élever le niveau des normes industrielles. La réalisation d'investissements fonciers responsables dépendrait toutefois de l'adhésion, des capacités et de la coopération de toutes les parties prenantes.

8. Utiliser l'argument de l'avantage économique pour faire progresser les droits de l'homme

55. Le Forum a examiné les différents arguments que des parties prenantes – notamment des organisations non gouvernementales (ONG), des membres du personnel exerçant diverses fonctions dans l'entreprise, ainsi que des opérateurs financiers et des représentants des pouvoirs publics – ont utilisés pour convaincre ceux qui occupent des postes de responsabilité d'exercer leur influence pour prévenir ou atténuer les incidences néfastes des activités des entreprises sur les droits de l'homme. Dans ce cadre, la question de savoir quand et comment utiliser de manière efficace et appropriée l'argument de l'avantage économique pour que les entreprises respectent les droits de l'homme a été examinée.

56. Des orateurs ont expliqué que l'argument de l'avantage économique pouvait être utilisé à la fois de façon négative et positive. D'un côté, causer une atteinte aux droits de l'homme ou y participer pouvait engendrer pour l'entreprise des coûts importants – qui, souvent, n'étaient pas pris en compte –, tels que des retards d'exécution causés par des grèves ou des manifestations, des pertes de productivité, la perte de temps de travail résultant de la gestion de différends relatifs aux droits de l'homme, une atteinte à la réputation de l'entreprise et, avant tout, la perte de débouchés. D'un autre côté, les entreprises pouvaient souvent tirer parti du respect des droits de l'homme, en particulier à moyen et à long terme. Ce respect pouvait aider à engager le personnel le plus compétent et à le garder et permettait aux entreprises de créer des possibilités de plus-value accrues liées à des projets futurs, à des plans de développement ou à des ventes, ce qui serait exclu si l'entreprise était engluée dans un scandale relatif aux droits de l'homme.

57. On a fait observer que l'argument de l'avantage économique soulevait une préoccupation légitime : les entreprises ne respecteraient les droits de l'homme que si cela allait dans le sens de leur intérêt financier particulier. Avancer l'argument de l'avantage économique des entreprises ne revenait toutefois pas à engager une analyse coûts-avantages au sens strict. L'expérience montrait que l'argument économique, conjugué à un appel aux valeurs d'entreprise, pouvait être utile pour attirer l'attention des décideurs de l'entreprise (y compris la direction et les services financiers et juridiques) ou des investisseurs sur les droits de l'homme.

58. Certains participants ont souligné qu'il fallait donner plus de poids à ces arguments en étayant davantage le lien entre le risque pour les droits de l'homme et la valeur des actifs de l'entreprise (par exemple, une plantation ou une route), et en donnant plus d'exemples illustrant l'efficacité de l'avantage économique dans différents secteurs et cadres d'activité. Si d'importants travaux avaient été entrepris dans le secteur minier et sur la quantification des risques pour les droits de l'homme liés à la terre, ce n'était pas le cas d'autres domaines. Un domaine dont on pouvait tirer des enseignements utiles à cet égard était celui de la mise en œuvre des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail ces dernières décennies.

9. Écosystèmes d'investissement

59. Le Forum a accordé davantage d'attention au rôle des opérateurs financiers dans la promotion du respect des droits de l'homme par les entreprises. Des participants issus de la communauté des investisseurs ont examiné la notion de « cycle d'investissement » – du point de vue des propriétaires d'actifs, des gestionnaires d'actifs et des capitaux d'entreprises non cotés, ainsi que sous l'angle du rôle des courtiers, des bourses et des agences de notation –, expliquant comment les investisseurs se saisissaient des questions relatives aux droits de l'homme, par exemple à travers les prismes classiques de l'environnement, du social et de la gouvernance, et en redoublant d'efforts pour mieux connaître les chaînes d'approvisionnement.

60. Des participants ont souligné la complexité particulière du cycle d'investissement à la fois du point de vue des participants et des domaines d'activités. Répondre à la question de savoir qui chacun des groupes représentait n'était qu'un début de solution. Il fallait surtout accroître la coopération entre ces groupes qui devaient créer des synergies pour renforcer la transparence. La transparence était un moyen utile de prévention des atteintes aux droits de l'homme. Pour ce qui était de savoir comment les gestionnaires d'actifs pouvaient aider les propriétaires d'actifs à comprendre quelles étaient les activités relevant des mécanismes de diligence raisonnable qu'ils avaient créés, et à faire en sorte que ces mécanismes soient suffisamment solides, on a relevé que la société civile pouvait jouer un rôle important dans le dévoilement des risques et des effets. Les autorités de contrôle pouvaient elles aussi apporter leur contribution (ce qu'elles faisaient). Cela étant, en dernier lieu, les entreprises n'attendaient aucune aide quand elles parvenaient à élaborer des formes de collaboration intéressantes. L'initiative des bourses de valeur en faveur d'une économie durable a été considérée comme un exemple intéressant. Cette initiative avait permis à des entreprises d'être saluées pour leurs pratiques durables et mis en évidence l'intérêt d'une collaboration entre les différentes parties concernées associant directement les propriétaires d'actifs aussi. Les questions de l'éducation financière du grand public, de la nécessité de comprendre comment les investisseurs travaillaient et de la prise en compte des intérêts en jeu dans le débat ont également été soulevées.

61. La question du rôle moteur et du poids des investisseurs institutionnels dans la promotion du respect des droits de l'homme par les entreprises a également fait l'objet d'échanges qui ont porté sur les points suivants :

- Comment, dans la pratique, les investisseurs institutionnels vérifiaient-ils effectivement les conséquences des activités commerciales sur les droits de l'homme, l'exercice de la diligence voulue et la mesure dans laquelle les entreprises s'acquittaient de leurs obligations ?
- Dans quelle mesure les investisseurs pouvaient-ils être intéressés à la problématique des entreprises et des droits de l'homme, et à quel point le nombre d'actions qu'ils détenaient dans une entreprise importait-il (question des actionnaires minoritaires) ?
- L'interprétation évolutive de la notion d'obligation fiduciaire ;
- Comment les investisseurs institutionnels pouvaient-ils changer la donne dans les conseils d'administration ?

62. Certaines difficultés rencontrées par les investisseurs tenaient en particulier la difficulté d'accès à des informations fiables et utiles et à la mécompréhension par les intéressés des problèmes liés aux droits de l'homme. On pouvait difficilement chiffrer les dividendes d'investissements responsables parce que les risques pour les droits de l'homme étaient difficilement quantifiables. Par ailleurs, n'étant pas au fait des questions relatives aux entreprises et aux droits de l'homme, de très nombreux investisseurs et juristes ne pouvaient pas appliquer efficacement les normes. L'investissement responsable devait être compris comme la prise de décisions « sages » en matière d'investissement et non pas uniquement de décisions « éthiques », sachant que, pour ce qui était d'assurer l'intérêt des bénéficiaires, les travaux de recherche montraient que l'absence de prise en considération des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la prise des décisions conduisait à un manquement à l'obligation fiduciaire.

10. Transparence dans le secteur bancaire et relations avec la société civile

63. Entre autres questions relatives au secteur bancaire, les participants au Forum ont examiné les politiques et processus de diligence voulue en matière de droits de l'homme par lesquels les banques commerciales appréhendaient les conséquences préjudiciables de leurs activités commerciales sur les droits de l'homme et y répondaient. Ils ont également examiné la question de savoir comment les banques pouvaient communiquer efficacement sur leurs efforts en interne (par exemple, d'un service à l'autre) et en externe, ainsi que les nouvelles mesures prises à l'échelon national pour inciter les banques à améliorer leurs pratiques et à en rendre compte publiquement.

64. Une des principales difficultés pour les banques était de pouvoir rendre compte publiquement de leurs activités tout en respectant la confidentialité des relations avec leurs clients. Dans de nombreux cas, il leur était impossible sans l'aval du client de divulguer des informations le concernant.

65. On a fait observer que les banques s'étaient parfois déconnectées du monde « réel » et qu'elles pourraient peut-être envisager de mettre davantage l'accent sur la prestation d'un service public. Cela supposait d'inclure davantage ceux dont les droits de l'homme étaient effectivement touchés et d'intensifier les relations avec eux. Des orateurs ont fait observer qu'il serait utile d'engager le dialogue avec d'autres banques, des organisations non gouvernementales et des individus ou communautés touchés, et de s'entretenir davantage avec les experts et les consultants sur le terrain. Ainsi, lors d'un échange, des participants ont souligné l'utilité de nouer un dialogue avec la société civile et les experts en matière de droits de l'homme sur les risques inhérents aux investissements dans les régions en proie à un conflit ou dans d'autres contextes exigeant davantage de diligence raisonnable.

11. Influence des compagnies d'assurance

66. Le Forum a examiné pour la première fois la question de la contribution du secteur des assurances – à savoir, les gestionnaires du risque, les professionnels du risque (prestataires d'assurance) et les investisseurs – à la promotion du développement durable et des droits de l'homme. Les participants ont discuté de la manière dont les assureurs traitaient les questions environnementales, sociales et de gouvernance, y compris les questions relatives aux droits de l'homme, dans le cadre de leurs principales activités, ainsi que de la façon dont ils pourraient tenir compte des droits de l'homme dans leurs relations commerciales. Les participants ont réfléchi au rôle des gouvernements dans la promotion du respect des droits de l'homme et le contrôle du secteur des assurances, et ils ont été informés des liens possibles entre les Principes directeurs et les Principes pour l'assurance durable (adoptés lors de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable), en tant que cadre mondial pour la durabilité et principaux instruments de coopération entre l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement et le secteur des assurances.

C. Nouveaux modèles d'action et de responsabilisation

67. Le Forum a examiné le lien entre les objectifs de développement durable et les Principes directeurs. Une idée force ressortie du débat était que pour maximiser leur contribution au développement durable, les entreprises devaient s'employer à promouvoir le respect des droits de l'homme².

68. On a fait observer que les Principes directeurs précisaient comment les entreprises étaient censées contribuer à la réalisation du volet social des objectifs de développement durable ; or, certains discours dans le monde des affaires risquaient d'affaiblir, voire de rompre le lien entre les Objectifs et les Principes directeurs ; par exemple, lorsque les entreprises étaient encouragées à considérer que la promotion du respect des droits de l'homme consistait simplement à ne pas causer de dommages alors que pour apporter une contribution concrète, elles devaient aller au-delà du simple respect de ces droits. On a souligné à cet égard que, lorsque les entreprises encourageaient le respect des droits de l'homme dans leurs activités et leurs chaînes de valeur mondiales, cela avait des répercussions majeures sur les vies de ceux qui avaient le plus besoin des bénéfices du développement durable.

69. Cinq problèmes particuliers ont été soulignés à savoir :

a) L'idée que, parce que, dans sa résolution 70/1, par laquelle elle a adopté les objectifs de développement durable, l'Assemblée générale se bornait à mentionner les Principes directeurs, leur respect importait moins que veiller à ce que les entreprises contribuent à réaliser les objectifs de n'importe quelle manière ;

² Voir, notamment :

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession5/Statements/JohnRuggie.pdf.

b) Les limites du modèle de la « création de richesses communes » sur lequel nombre d'entreprises s'appuient pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, vu que ce modèle était fondé sur le respect de la loi et des règles de déontologie, chose rarement vérifiée dans la pratique ;

c) L'attention sélective qui serait accordée par les entreprises aux 17 objectifs de développement durable du fait qu'elles seraient exclusivement guidées par des considérations de risque commercial ou de débouchés ;

d) La fausse impression donnée par les stratégies émergentes qu'apporter une contribution « réfléchie » et « porteuse de changement » à la réalisation des objectifs de développement durable supposait de rechercher de nouveaux débouchés tandis qu'agir de manière responsable dans des domaines tels que celui des droits de l'homme était moins « déstabilisant » ou avait moins d'impact ;

e) Le postulat erroné selon lequel le respect des droits de l'homme consistait simplement à mettre fin à une pratique préjudiciable (en grande partie par le respect des règles) et que, ce faisant, on se passait des vertus plus mobilisatrices de contributions positives (mesures relevant d'habitude du modèle de la responsabilité sociale des entreprises, soit d'efforts volontaires visant à promouvoir les droits de l'homme).

70. Pendant les débats du Forum, on a relevé que le respect des droits de l'homme, au sens des Principes directeurs, signifiait à la fois ne pas causer de dommages – par exemple, veiller à ce que nul ne fasse l'objet de discrimination pour quelque motif que ce soit – et apporter des changements concrets à la situation de la population et des travailleurs, par exemple en créant une culture d'inclusion et de diversité pour renforcer le pouvoir d'action des travailleurs. On a considéré en outre que la promotion et l'application effectives des Principes directeurs d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement mondialisées pouvaient contribuer grandement à la réalisation des objectifs de développement durable.

1. Transparence, approches collectives innovantes de la protection et du respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondialisées

71. Le Forum a ouvert son débat sur les chaînes d'approvisionnement par l'examen du classement de certains secteurs tels que ceux des technologies de l'information et de la communication, de l'alimentation et des boissons, de l'habillement et de la chaussure dans le cadre d'une initiative visant à aider les entreprises et les investisseurs à appréhender et pallier les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les participants ont souligné ce qui suit :

a) Les travailleurs pouvaient être exploités à n'importe quel stade de la chaîne d'approvisionnement ;

b) Il importait que les entreprises soient sensibles à l'enjeu (une évolution est déjà visible dans le secteur de l'alimentation et des boissons) ;

c) Il importait que les entreprises connaissent mieux leur chaîne d'approvisionnement en main-d'œuvre (autrement dit, qu'elles identifient les travailleurs en situation de risque, leur provenance et itinéraires) ;

d) Les entreprises devaient prendre des mesures pour renforcer la transparence d'un bout à l'autre de leurs chaînes d'approvisionnement.

72. Les participants aux discussions sur la Conférence internationale du travail de 2016 sont revenus sur la question centrale de savoir comment concilier la contribution importante des chaînes d'approvisionnement mondialisées au développement économique (notamment en ce qu'elles favorisent le passage du travail informel au travail formel, la création d'emplois et la formation professionnelle, en particulier pour les femmes et les enfants, ainsi que le transfert de technologies) et leur contribution au « manque d'emplois décents » (notamment du point de vue de la santé et de la sécurité, des salaires et du temps de travail). Le « programme d'action » contre la pénurie d'emplois décents repose essentiellement sur l'acquisition et l'approfondissement des connaissances, le renforcement des capacités, la sensibilisation et la communication, des activités de conseil et d'assistance technique, des partenariats et la cohérence des politiques.

73. Les participants ont aussi examiné certaines approches concertées visant à assurer le respect des droits de l'homme et du droit du travail dans les chaînes d'approvisionnement.

74. Les participants ont examiné une initiative en faveur de salaires décents dans le secteur du prêt-à-porter à laquelle étaient associés des marques et des détaillants internationaux, des fabricants et des syndicats ; et déterminé le rôle et les responsabilités de toutes les parties et la manière dont, ensemble, ils pourraient soutenir les salaires en mettant en œuvre une approche plus solide et durable dans l'ensemble du secteur. L'objectif de cette initiative était de relever le niveau des salaires en introduisant un processus de négociation collective dans les principaux pays sous-traitants du secteur du prêt-à-porter et du textile soutenu par les normes de production internationales et lié aux pratiques d'achat responsables. Des accords sectoriels fixaient un point de référence pour tous les fabricants, leur laissant toutefois la possibilité d'offrir de meilleurs salaires et conditions.

2. Collaboration avec les petites et moyennes entreprises au sujet de la question des entreprises et des droits de l'homme

75. Les résultats d'une étude présentée lors du Forum suggéraient que les petites et moyennes entreprises étaient de plus en plus conscientes des risques en matière de droits de l'homme, et qu'elles souhaitaient vivement être aidées à s'acquitter de leurs responsabilités. Une meilleure coopération était toutefois nécessaire, ce qui incluait notamment :

- Davantage d'efforts pour le renforcement des capacités, en particulier aux niveaux régional et national ;
- Davantage de soutien de la part des gouvernements ;
- Une communication plus efficace avec les petites et moyennes entreprises ;
- Une présentation compréhensible, plus claire et plus convaincante des questions relatives aux droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.

3. Partenariats entre plusieurs parties prenantes pour faire face aux défis et aux questions qui se posent dans le domaine des droits de l'homme

76. Les participants au Forum ont également étudié les partenariats, tant anciens que nouveaux, conclus entre les États et les entreprises ou d'autres parties en vue d'aborder des problèmes systémiques tels que les violations liées aux activités des entreprises concernant les forces de sécurité, la traite des êtres humains et la problématique des droits de l'homme et des entreprises dans le contexte des grandes manifestations sportives.

77. Une session a été consacrée aux droits de l'homme et aux clauses types à l'usage des forces de sécurité gouvernementales et des entreprises. Les participants au Forum ont étudié un nouvel outil de référence qui aidait les gouvernements et les entreprises à comprendre comment inclure les droits de l'homme dans les accords de sécurité passés avec les pouvoirs publics. La promotion et l'enracinement du respect des droits de l'homme pouvaient représenter un défi pour les organismes publics, notamment dans des environnements fragiles, et les entreprises cherchaient de plus en plus à conclure des accords de sécurité afin de mieux protéger leurs investissements sur place.

78. Les participants au Forum se sont penchés sur un exemple de partenariat public-privé visant à combattre la traite des êtres humains et l'esclavage au niveau régional. La possibilité de faire se rencontrer des entreprises engagées dans le difficile travail nécessaire pour détecter et traiter de tels problèmes et pour déterminer les mesures correctives à prendre a été soulignée comme étant l'un des avantages d'une telle approche internationale axée sur plusieurs parties prenantes.

79. Les participants au Forum ont également débattu des moyens de promouvoir le respect des droits de l'homme parmi les entreprises qui participent, tout au long de leur cycle de vie, à l'organisation de grandes manifestations sportives.

D. Accès aux recours et nécessité de protéger les victimes en situation de vulnérabilité

1. Personnes touchées, groupes et organes de la société participant à la promotion et à la défense des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises

80. Lors des débats sur l'accès aux recours, des parties prenantes directement touchées ont fait part de leur expérience. Les participants ont noté que le fait d'écouter des récits de victimes au Forum était essentiel pour sensibiliser les parties visées (en particulier les États et les entreprises) au vécu des titulaires de droits.

2. Protection des personnes, des groupes et des organes de la société participant à la promotion et à la défense des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises

81. Les participants au forum ont écouté les histoires personnelles de plusieurs représentants de la société civile et des communautés qui avaient souffert de graves violations des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.

82. Plusieurs participants étaient particulièrement préoccupés par le fait que des personnes qui s'étaient élevées, dans diverses régions, contre les incidences de projets d'investissement sur les droits de l'homme avaient été prises pour cible. Étaient notamment concernés l'industrie minière, l'agro-industrie, les barrages hydroélectriques et l'industrie forestière. Il a été noté qu'un nombre disproportionné de victimes appartenaient à des peuples autochtones.

83. Il est ressorti des discussions du Forum qu'il était temps de se pencher sérieusement sur la façon dont les entreprises, la société civile et les gouvernements pouvaient unir leurs forces pour affronter ce problème. Il était important que divers acteurs coopèrent davantage et à tous les niveaux, même si les discussions étaient parfois difficiles. Les exemples d'entreprises disposées à prendre des mesures à ce sujet étaient encourageants.

3. Mécanismes pour protéger les droits des personnes en situation de vulnérabilité

84. Des points clefs, dont ceux examinés ci-dessous, sont ressortis des discussions concernant la protection des droits des personnes en situation de vulnérabilité.

85. Comme l'ont souligné les représentants des peuples autochtones qui se sont exprimés lors du Forum, pour réellement protéger les droits des peuples autochtones touchés par les activités des entreprises, il serait nécessaire de faire face aux problèmes relatifs à la promotion efficace du droit à l'autonomie, au consentement préalable, libre et éclairé, et à la participation pleine et effective des communautés concernées. Le Forum a abordé non seulement les effets de l'agro-industrie et des industries extractives, mais également le cas apparemment paradoxal d'investissements dans des projets visant à combattre le changement climatique, par exemple dans le domaine de l'énergie renouvelable, qui avaient une incidence néfaste sur les peuples autochtones. La construction de barrages hydroélectriques et de parcs éoliens sur les terres de peuples autochtones en étaient de bons exemples. Les participants ont également attiré l'attention sur les modèles de bonnes pratiques qui pourraient être suivis dans le cadre de la coopération entre organisations autochtones et pouvoirs publics, et dans la collaboration entre communautés autochtones et entreprises par le biais de contrats.

86. Les États pouvaient mettre en place des mécanismes efficaces permettant la consultation et la participation des peuples autochtones. Les gouvernements jouaient à cet égard un rôle important, de même que le secteur privé, les organes de représentation des peuples autochtones et les syndicats. Afin de progresser, il était nécessaire d'instaurer la confiance entre les différentes parties prenantes et de soutenir davantage les personnes, les groupes et les organes de la société qui participaient à la promotion et à la défense des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, y compris ceux issus du secteur privé.

87. L'égalité de genre n'était pas suffisamment prise en compte dans le débat sur les entreprises et les droits de l'homme, notamment dans les plans d'action nationaux et dans les autres mécanismes pertinents, alors que selon les Principes directeurs, les entreprises privées devraient respecter les droits des femmes dans les cas où leurs activités pouvaient avoir des incidences néfastes sur ces droits.

88. Les entreprises pouvaient jouer un rôle positif dans la lutte contre la discrimination à l'égard de différentes minorités. Les participants ont souligné l'importance de la coopération et de la consultation lors de l'élaboration d'approches pour aborder cette question. Ils ont examiné des exemples d'entreprises pilotes en la matière et d'approches collectives. Ils ont débattu de plusieurs directives à l'usage des entreprises qui existaient dans ce domaine, et dont le principe de base était un engagement à respecter les droits des minorités, à éliminer la discrimination, à permettre l'accès de tous aux produits et aux services, et à apporter un soutien à certains groupes d'employés.

89. La mention des personnes handicapées dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a contribué à donner une impulsion à l'engagement du secteur privé en faveur de leur intégration, y compris dans les pays en développement. Les participants ont souligné le caractère essentiel de l'entraide entre entreprises pour la promotion des droits des personnes handicapées, ainsi que les avantages de la collaboration entre le secteur privé et la société civile.

4. Renforcement de l'accès aux recours contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises

90. Les participants au Forum ont abordé certaines des principales initiatives prises pour aplanir les difficultés rencontrées par les victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises dans l'accès à des recours, notamment les débats du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme et les résultats du projet sur la responsabilité et les voies de recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme présenté au Conseil des droits de l'homme à sa trente-deuxième session (voir A/HRC/32/19).

91. Plusieurs orateurs ont évoqué les principes directeurs du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) sur la manière de remédier aux obstacles aux recours judiciaires et d'augmenter l'efficacité des systèmes de droit interne tout en tenant compte des différences de système juridique, de culture, de tradition et de niveau de développement économique. Des parties prenantes représentant des gouvernements, des institutions nationales des droits de l'homme, la société civile et des entreprises ont examiné des dispositions concernant la législation, les politiques et les pratiques qui pourraient permettre aux systèmes de droit interne de répondre plus efficacement aux problèmes de droits de l'homme liés aux entreprises.

92. De nombreux orateurs ont relevé que le principal obstacle à l'établissement des responsabilités et à l'accès aux recours se trouvait au niveau de la mise en œuvre des mécanismes juridiques de protection des droits de l'homme déjà existants au niveau national et de la promotion des principes directeurs, tandis que d'autres ont souligné qu'il était nécessaire d'élaborer un instrument international juridiquement contraignant qui permettrait de mettre les entreprises face à leurs responsabilités.

93. Durant le Forum, des affaires transfrontalières ont été abordées du point de vue des victimes. Il en est ressorti que :

- a) Les lois nationales pertinentes n'étaient pas correctement appliquées ;
- b) Les persécutions que subissaient les victimes d'atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises ne les encourageaient pas à dénoncer les violations ;
- c) Les difficultés d'accès à une représentation juridique constituaient un obstacle majeur pour les victimes ;
- d) Les mécanismes de plainte sur le terrain n'étaient pas suffisants pour traiter les cas de violations graves des droits de l'homme.

94. Le Forum a été l'occasion de faire le point sur les travaux du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, dont l'une des tâches consiste à élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et des autres entreprises. À sa troisième session, qui aura lieu du 23 au 27 octobre 2017, le groupe de travail devrait préparer des éléments de réflexion qui pourront déboucher sur un instrument juridiquement contraignant. Les participants au Forum ont noté qu'il n'était pas contradictoire de chercher à la fois à élaborer un nouvel instrument juridiquement contraignant et à promouvoir et mettre en œuvre les Principes directeurs. Quant à la voie à suivre, ils étaient d'accord sur l'importance d'associer davantage d'États à ce processus ; sur la nécessité de tenir compte de l'opinion des parties prenantes, notamment les personnes directement touchées et les représentants des entreprises ; et sur l'objectif final du processus, à savoir de renforcer la protection des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises.

5. Entreprises à structure complexe

95. Les participants au Forum ont débattu de la manière dont la structure des groupes de sociétés protégeait les entreprises des conséquences d'une incidence néfaste de leurs activités sur les droits de l'homme, notamment de l'engagement de leur responsabilité juridique. Cette discussion faisait écho aux difficultés que rencontraient les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises dans de nombreux pays quand elles tentaient de faire valoir leurs griefs liés aux actes commis par une filiale. Ce problème est bien connu, et la notion de personnalité juridique séparée pourrait être un facteur susceptible d'empêcher ces victimes d'exercer des recours en matière de droits de l'homme contre les sociétés mères depuis leur État d'origine.

96. Les participants ont noté que des structures apparemment complexes pouvaient être utilisées pour diverses raisons commerciales sans rapport avec une quelconque volonté de la société mère d'échapper à ses responsabilités en cas de violations des droits de l'homme. Une grande partie des relations d'affaires importantes revêtait la forme de contrats entre deux entités juridiques différentes plutôt qu'au sein de la même entreprise et, faisant attention à leur réputation, les sociétés ne trouveraient probablement pas d'intérêt à s'abriter derrière une structure si une filiale était accusée d'avoir commis des violations des droits de l'homme.

97. Cette discussion a permis de souligner l'importance qu'il convenait d'accorder, conformément aux principes directeurs, aux relations commerciales au sens large plutôt qu'uniquement à la dynamique société mère/filiale lors de l'attribution de la responsabilité des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises. Il est important que les victimes aient la possibilité de former un recours utile à travers différentes procédures conformes au droit international et au droit interne de leur État d'origine.

6. Mécanismes de plainte non judiciaires

98. Les participants aux débats sur les mécanismes nationaux de plainte non judiciaires ont souligné que :

a) S'agissant du recours à ces mécanismes pour traiter des violations des droits de l'homme liées à l'activité des entreprises, on pouvait s'inspirer de modèles existants, notamment les médiateurs, les mécanismes de conciliation de l'Organisation internationale du Travail et les mécanismes de résolution des litiges des organismes publics de protection des données personnelles ;

b) Il faudrait tenir compte des modèles existants lors de la conception de futurs mécanismes nationaux de plainte non judiciaires ; le Forum avait été informé d'une initiative récente visant à élaborer une loi type pour la création d'un bureau du défenseur des droits de l'homme indépendant pour le secteur des industries extractives ;

c) Le projet du HCDH visant à analyser les enseignements, les meilleures pratiques, les problèmes et les possibilités quant à l'amélioration de l'efficacité des mécanismes non judiciaires nationaux, qui avait été lancé conformément à la demande formulée par le Conseil des droits de l'homme dans sa résolution 32/10, explorerait plus avant ces pistes.

99. Des données d'expérience sur les mécanismes de plainte et de recours sur le terrain ont également été présentées aux participants ; ils mettaient en lumière des aspects concrets des critères d'efficacité et de légitimité dans ces processus, notamment :

- a) La nécessité de ne pas exclure l'accès aux recours judiciaires ;
- b) La nécessité de coopérer de manière suivie avec les victimes, car il était important qu'elles participent à l'élaboration de ces mécanismes ;
- c) La nécessité de permettre aux communautés touchées d'accéder rapidement aux structures juridiques nationales compétentes et d'être soutenues par celles-ci s'il s'avérait difficile de communiquer avec l'entreprise ;
- d) La nécessité de gérer soigneusement les attentes, en expliquant clairement aux communautés touchées à quoi pouvait aboutir la procédure, en se dotant de moyens de vérification pour s'assurer que les requérants comprennent quelle pouvait en être l'issue, et en mettant l'accent sur la mise en œuvre efficace des solutions ;
- e) La nécessité de garantir que les mesures correctives comprenant une indemnisation financière soient gérées avec soin et reposent sur une bonne compréhension des sensibilités culturelles et du contexte local.

100. Les participants à la discussion sur les mécanismes de plainte ont également souligné les difficultés auxquelles les parties devaient faire face sur le terrain en cas d'atteintes présumées aux droits de l'homme en lien avec les activités des entreprises, l'une d'elles étant l'identification des victimes en cas d'allégation portant sur une série d'atteintes. À cet égard, une coopération étroite entre les diverses parties, tant internationales que nationales, pourrait être utile. Une autre situation rendant plus difficile le fonctionnement des mécanismes de plainte sur le terrain – et le traitement des cas d'atteintes aux droits de l'homme – était celle où la règle de droit manquait de force. À cet égard, on a pu remarquer la non-participation des représentants des États à ce débat.

101. De nombreux orateurs, notamment des membres du groupe de travail, ont évoqué les avantages qu'il pourrait y avoir à apporter plus de précisions sur l'élaboration au niveau local d'un mécanisme de plainte conforme aux Principes directeurs.

102. Le Forum a également abordé deux des principaux thèmes de l'ordre du jour, se penchant sur l'influence financière qui pouvait être exercée pour soutenir un accès plus efficace aux recours. Lors des débats, les participants ont souligné l'importance :

- a) D'encourager les sociétés liées à des activités ayant une incidence néfaste sur les droits de l'homme à user de leur influence (dans le cadre du principe directeur n° 19) de manière innovante, y compris en augmentant leurs contributions financières, en utilisant leur connaissance des sujets et leurs compétences en matière de gestion ou en usant de leur pouvoir de mobilisation pour amener à la table des discussions d'autres parties prenantes concernées ;
- b) De mener des opérations de sensibilisation au sein des communautés, notamment en fournissant davantage d'informations sur l'éventail des entités dans la chaîne d'investissement et, en cas de participation de banques de développement, sur les politiques de sauvegarde pertinentes ;
- c) De la transparence des prêts, étant donné que les banques multilatérales de développement avaient de plus en plus recours à des intermédiaires financiers pour apporter des fonds aux projets, et qu'il était difficile pour les communautés de retracer l'origine de l'argent ;
- d) De rendre les mécanismes de plainte plus accessibles pour les communautés ;
- e) De chercher des manières novatrices de dialoguer avec les investisseurs, les prêteurs et les acheteurs, notamment en prenant contact avec eux par le biais de tiers ;
- f) De stratégies innovantes pour les cas où les fonds avaient déjà été déboursés par un prêteur, sachant qu'un bailleur de fonds ayant déjà accordé par le passé un prêt pour un projet, pouvait financer d'autres projets de la même entreprise, et ainsi conserver une influence.

III. Conclusions

103. Les participants ont noté que le niveau de participation au Forum et l'intérêt qu'il suscitait reflétaient l'importance de la question des entreprises et des droits de l'homme. De nombreuses parties prenantes se sont en particulier félicitées de la participation accrue des entreprises, qui a été perçue comme importante pour la progression du débat sur la question.

104. Les parties prenantes issues des entreprises et de la société civile ont en particulier encouragé les gouvernements à participer plus activement, soulignant qu'ils jouaient un rôle important dans le succès des programmes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et qu'ils avaient actuellement du retard dans la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs. À cet égard, le Forum de 2017 pouvait être l'occasion d'encourager les gouvernements à s'engager davantage. Les participants au Forum de 2016 avaient débattu des manières de soutenir, sans compromettre leur indépendance, les personnes, les groupes et les organes de la société civile, y compris ceux issus du secteur privé, qui promouvaient et défendaient les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises. À cet égard, l'importance du financement public des initiatives nationales au sujet des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises a été soulignée. Les orateurs issus des entreprises ont tout particulièrement encouragé les gouvernements à envisager d'augmenter leur participation financière au Forum.

105. Une autre remarque générale était que la problématique des droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises était étroitement liée au débat planétaire sur le développement durable et sur la « mondialisation responsable ». Le débat sur la question devrait toutefois viser à atteindre un public plus large.

106. Les participants ont relevé que la participation accrue de nouveaux représentants du secteur privé et des pays du Sud, en particulier ceux d'Asie, était encourageante, de même que la présence de dirigeants d'entreprises, qui jouaient un rôle important dans la prise en compte des Principes directeurs dans le secteur privé. Ils ont également souligné les possibilités d'apprendre de l'expérience dans d'autres domaines.

107. De nombreuses parties prenantes se sont félicitées de l'annonce selon laquelle le Forum, qui aurait lieu du 27 au 29 novembre 2017, accorderait une attention particulière à l'accès aux voies de recours pour les victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises, troisième pilier des Principes directeurs. Elles considéraient que ce serait une excellente occasion pour qu'ait lieu un dialogue multipartite renforcé sur les solutions pratiques et les innovations dans l'optique de la réalisation des droits de l'homme des personnes touchées par les activités des entreprises.
