



Assemblée générale

Distr. générale
9 février 2016
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme
Forum sur les entreprises et les droits de l'homme
Quatrième session
16-18 novembre 2015

Quatrième 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, est un résumé des débats de la quatrième session annuelle du Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui s'est tenue du 16 au 18 novembre 2015. Il décrit les discussions en termes généraux et doit être lu en parallèle avec le programme du Forum, les notes de synthèse de la session, les déclarations et les communications écrites ainsi que les enregistrements des séances qui sont disponibles sur le site web du Forum.

* La soumission du présent document aux services de conférence a été retardée par des circonstances imprévues.

GE.16-01646 (EXT)



* 1 6 0 1 6 4 6 *

Merci de recycler



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

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Participation	3
III. Thème du Forum	4
IV. Séance plénière d'ouverture	4
V. Mesurer et suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes directeurs	7
VI. Cohérence et convergence des politiques sur les entreprises et les droits de l'homme dans les cadres de gouvernance mondiale	9
VII. Cohérence des politiques et des pratiques nationales	12
VIII. Respect des droits de l'homme par les entreprises, en pratique	14
IX. Groupes vulnérables	16
X. Accès à des voies de recours	19
XI. Grandes manifestations sportives et droits de l'homme	21
XII. Participation de multiples parties prenantes pour promouvoir concrètement les piliers du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»: bonnes pratiques	22
XIII. Séance plénière de clôture	25

I. Introduction

1. Le Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, qui est la plus importante manifestation mondiale consacré à ce sujet, a tenu sa quatrième session à Genève du 16 au 18 novembre 2015. Plus de 2 400 participants venant de 230 États s'étaient inscrits pour y participer. Le Programme a donné lieu à 63 séances.
2. Le Président du Conseil des droits de l'homme a nommé à la présidence du Forum Diana Chávez, Directrice du Centre d'appui de l'Amérique latine et les Caraïbes au Pacte mondial des Nations Unies. Conformément à la résolution 17/4 du Conseil, la Présidente a été chargée d'établir le résumé des débats.
3. Le Forum, dont les travaux sont guidés par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, a donné lieu à deux séances plénières de haut niveau (ouverture et clôture), 18 séances parallèles animées par le Groupe de travail et le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, et 85 séances parallèles organisées par des parties prenantes extérieures, sélectionnées sur la base de 140 propositions.
4. Le Conseil des droits de l'homme a créé le Forum par sa résolution 17/4. Il l'a chargé d'examiner les tendances et les défis concernant l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (A/HRC/17/31, annexe); et aussi 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.

II. Participation

5. Le nombre de participants au Forum augmente chaque année. Plus de 2 400 participants venant de 130 États se sont inscrits au Forum 2015, contre un millier de participants venant de 80 États au premier Forum, en 2012. Tous les groupes de parties prenantes étaient largement représentés en 2015, à parts égales par des femmes et par des hommes.

<i>Catégories de parties prenantes participant au Forum</i>	<i>%</i>
Milieus universitaires	14
Milieu des affaires (entreprises commerciales, associations commerciales/industrielles, bureaux d'études, cabinets de conseil juridique)	21
Organisations de la société civile	34
Initiatives multipartites	2
Institutions nationales de défense des droits de l'homme	2
Associations professionnelles	1
États	13,5
Syndicats	0,5
Organisation des Nations Unies/organisations intergouvernementales	7
Divers	5

III. Thème du Forum

6. Le Forum 2015 a été organisé sur le thème «Mesurer les progrès accomplis et garantir la cohérence dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme. Les discussions ont porté sur six grands domaines d'action:

- i) Déployer des efforts pour assurer le suivi des résultats et des progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
- ii) Garantir la cohérence des politiques dans les cadres de gouvernance mondiale;
- iii) Assurer la cohérence des politiques et des pratiques au niveau national;
- iv) Garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises dans la pratique;
- v) Protéger les groupes à risque;
- vi) Garantir l'accès à des voies de recours efficaces.

7. Le Forum a par ailleurs mis l'accent sur la coopération multipartite des États, des entreprises, de la société civile et des parties prenantes concernées sur les trois piliers des Principes directeurs et il a consacré une séance extraordinaire aux grandes manifestations sportives.

8. Des séances parallèles organisées par des parties prenantes extérieures ont porté sur les principales tendances et questions relatives à certains droits, groupes, secteurs ou contextes opérationnels. Les séances plénières de haut niveau ont permis de connaître les vues des hauts responsables sur la question des entreprises des droits de l'homme et sur les évolutions actuelles au niveau mondial.

IV. Séance plénière d'ouverture

9. La séance plénière d'ouverture a donné lieu à des remarques liminaires et à trois débats d'experts sur le thème retenu pour 2015, auxquels ont participé de multiples parties prenantes. Dans ses remarques liminaires, le Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a mis en lumière la contribution du Forum à la promotion du respect des droits de l'homme par les entreprises. La Présidente du Forum a fait valoir l'importance de mener une action collective, de s'appuyer sur les normes en vigueur et de maintenir la primauté du droit. Le Groupe de travail a présenté son évaluation des progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs au cours des 12 derniers mois, et des défis qui restent à surmonter sur le terrain.

10. Le premier groupe d'experts a examiné les différentes questions figurant au programme des entreprises et des droits de l'homme. Il a tout d'abord souligné que les Principes directeurs avaient «changé la donne» en précisant les rôles et les attributions des États et des entreprises, et en mettant en avant des concepts aussi essentiels que la diligence raisonnable dont les entreprises doivent faire preuve en matière de droits de l'homme. Il a indiqué que les Principes directeurs avaient été adoptés par un nombre notable d'entreprises, d'organisations internationales, d'initiatives, d'organisations régionales et de Gouvernements. Les membres du groupe ont aussi examiné, à cet égard, l'importance que revêt l'existence de règles et de réglementations publiques pour la prévention des violations et la poursuite de recours en cas de préjudice, les progrès accomplis dans le cadre des efforts menés pour amener les directeurs d'entreprise à faire face aux risques relatifs aux droits de l'homme, la nécessité d'inclure toutes les parties prenantes, notamment les institutions nationales de défense des droits de l'homme, pour promouvoir un meilleur

comportement de la part des entreprises, l'impact de projets d'investissements et d'accords de libre-échange sur les populations, en particulier les peuples autochtones, et l'impunité avec laquelle certaines entreprises, comme les sociétés de sécurité privées, peuvent commettre des violations. Un journaliste et défenseur des droits de l'homme angolais a expliqué qu'il lui a fallu publier sans relâche, 10 années durant, des reportages sur les violations des sociétés de sécurité privées avant que ces dernières ne se retirent des régions minières. Il a aussi été noté que l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, la transparence et la protection des droits dans le contexte des investissements contribuaient à réduire les abus et les conflits locaux dans les pays riches en ressources naturelles.

11. Le deuxième groupe d'experts a examiné la façon dont les sociétés internationales pourraient améliorer leur comportement en adoptant de meilleures stratégies et pratiques de gestion, les obstacles auxquels se heurtent les victimes qui cherchent à obtenir accès à des voies de recours efficaces, l'importance des institutions nationales de défense des droits de l'homme, les difficultés rencontrées dans le cadre des efforts axés sur la prise en compte des risques de violation des droits de l'homme dans le contexte des fusions et des acquisitions, les moyens d'intégrer les droits des LGBT dans les codes de conduite de sociétés qui opèrent dans différentes régions du monde, notamment dans des pays où l'homosexualité est considérée comme un crime, et la façon dont on pourrait amener un plus grand nombre d'entreprises à participer publiquement aux efforts de promotion des droits de l'homme lors de manifestations telles que le Forum. Les discussions ont également porté sur la manière dont les entreprises considèrent leur rôle à l'appui des objectifs de développement durable qui viennent d'être adoptés et du respect des droits de l'homme. L'expérience des entreprises montre qu'il est possible d'assurer le respect des droits de l'homme, tout en faisant ressortir la complexité de la gestion des risques de violation des droits de l'homme dans une grande société transnationale. Les processus de diligence raisonnable suivis dans le cadre de fusions et d'acquisitions portent généralement, non pas sur la responsabilité qu'ont les entreprises d'assurer le respect des droits de l'homme, mais sur des questions ayant trait au fonctionnement de l'entité, comme l'alignement des produits et des bilans. Les processus de diligence couvrent néanmoins un certain nombre d'éléments qui permettent d'examiner les questions relatives aux droits de l'homme, notamment la culture d'entreprise, les relations avec les populations locales, les interactions avec les Gouvernements et les opérations des chaînes logistiques. Les répercussions de la corruption sur les droits de l'homme ont été considérées dans le contexte des mesures prises pour faire de la corruption un crime au regard de lois comme la Foreign Corrupt Practices Act aux États-Unis d'Amérique et la Bribery Act au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

12. Il a été noté que très peu de progrès ont été faits en ce qui concerne les voies de recours et que l'accès aux mécanismes de responsabilisation a parfois même diminué. Le cas de Ken Saro-Wiwan, qui a été exécuté en 1995 par le gouvernement militaire par suite des efforts qu'il a déployés pour lutter contre les répercussions des déversements de pétrole dans le delta du Niger, a été évoqué. Les familles de défenseurs comme M. Saro-Wiwan auraient, en fait, encore plus de mal aujourd'hui à obtenir des recours judiciaires efficaces, étant donné l'application plus restrictive du Alien Tort Statute aux États-Unis.

13. Il a été fait valoir que les populations locales considèrent souvent les entreprises étrangères comme des représentantes du gouvernement de leurs pays d'origine et qu'il est donc essentiel que les gouvernements et les entreprises des pays en cause soient conscients de cet amalgame dans le pays d'accueil. En matière de cohérence, nombre d'entreprises et de gouvernements tirent de grands avantages économiques de la mondialisation et de l'accès à des marchés ouverts. Il importe néanmoins, pour assurer un système d'entreprises et de droits de l'homme cohérent régi par la primauté du droit, que les avantages et les

privilèges dont jouissent les entreprises soient liés à la responsabilité d'assurer le respect des droits de l'homme.

14. Le troisième groupe d'experts a débattu des facteurs du marché et des questions systémiques qui favorisent ou entravent les progrès dans le domaine du respect des droits de l'homme par les entreprises.

15. Il a été noté, dans le contexte du Forum économique mondial, que les directeurs d'entreprise sont de plus en plus nombreux à comprendre que le respect des droits est un aspect essentiel de leurs activités et qu'une bonne gouvernance est bonne pour les affaires. Il est toutefois toujours difficile d'améliorer les pratiques des entreprises, car le modèle économique actuel privilégie une optique à court terme, notamment en exigeant la présentation de rapports financiers trimestriels qui n'incite nullement les entreprises à examiner les répercussions que leurs structures, leurs opérations et leurs procédures de gestion peuvent avoir sur une croissance durable et le respect des droits de l'homme.

16. En ce qui concerne les inégalités systémiques entre les pays et à l'intérieur de ces derniers, il a été fait valoir que les pays en développement enregistrent chaque année un manque à gagner de l'ordre de 200 milliards de dollars par suite de l'évasion fiscale des sociétés transnationales; que 200 millions de personnes dans le secteur structuré de l'économie et un milliard de personnes opérant dans le cadre du secteur informel souffrent de la faiblesse des salaires; et que 30 millions d'êtres humains sont assujettis à un travail forcé à l'échelle mondiale. L'accent a été mis sur le manque de cohérence dont font preuve les entreprises qui, simultanément, élargissent la portée de leurs programmes de responsabilité citoyenne et évitent de payer des impôts, en particulier dans les pays en développement. Une répartition plus uniforme des revenus permettrait d'accroître le nombre d'emplois, de relever les salaires, d'accorder une meilleure protection sociale et aussi d'améliorer et de renforcer les institutions de l'État. Les efforts menés à cette fin se heurtent de toutefois de plus en plus à la réduction de la latitude dont jouit la société civile mondiale pour promouvoir des conditions propices à une croissance durable et juste et assurer un suivi.

17. Les discussions ont ensuite porté sur les perspectives des marchés financiers et des investisseurs qui pourraient inciter les entreprises à adopter de bonnes pratiques et les récompenser, mais qui, en pratique, font souvent pression sur ces dernières pour qu'elles produisent des rendements à court terme au détriment du respect des droits de l'homme. Trois lignes d'action susceptibles d'entraîner des changements positifs ont été mises en relief. Premièrement, les gérants de fonds et les analystes devraient analyser la situation des entreprises en matière de respect des droits de l'homme; les résultats affichés par ces dernières en ce domaine revêtent de l'importance pour les affaires et peuvent avoir un impact sur les rendements. Deuxièmement, lorsqu'ils décident de l'allocation de leurs capitaux, les gérants de fonds devraient récompenser les entreprises qui affichent de bons résultats en leur accordant de plus amples financements de manière à leur conférer un avantage concurrentiel. Troisièmement, les investisseurs qui financent le marché, par exemple, en acquérant des titres de créance ou en prenant des participations au capital des entreprises devraient se comporter comme de «bons propriétaires», en particulier lors des assemblées générales annuelles à l'occasion desquelles ils devraient voter pour des administrateurs qui accordent de l'importance aux questions sociales et tenir responsables ceux qui se montrent négligents. Aucune de ces démarches n'est toutefois actuellement poursuivie parce que les analystes et les gérants de fonds ne disposent pas des informations nécessaires sur les droits de l'homme et, même lorsqu'ils les possèdent, nombre d'entre eux n'ont pas les compétences spécialisées requises pour procéder à l'analyse. Pour remédier à cette défaillance du marché, il est nécessaire de préciser l'action à mener compte tenu de la complexité des marchés financiers, de mieux comprendre de manière générale ce qui est attendu des investisseurs, et d'établir des mécanismes de responsabilisation transparents.

18. Les discussions ont également porté sur l'importance de disposer de données, de faire preuve de transparence et d'encourager la présentation de rapports plus nombreux et de meilleure qualité sur le respect des droits de l'homme. Il a été fait valoir que les responsables de l'action publique et les entreprises devraient examiner les impacts sociaux et environnementaux dans leur ensemble, tout d'abord dans un cadre général comme la norme de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance du G4, puis étudier en détail les points visés, comme le respect des droits de l'homme, dans le Cadre d'établissement de rapports relatifs aux Principes directeurs des Nations Unies. Le Groupe d'experts s'est demandé s'il serait possible, et souhaitable, de regrouper plusieurs normes d'établissement de rapports pour permettre aux entreprises, aux analystes et aux investisseurs d'avoir une idée plus claire de ce qui leur est demandé.

V. Mesurer et suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes directeurs

19. des discussions ont été consacrées aux moyens d'assurer le suivi des résultats et des progrès accomplis dans la mise en œuvre des progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes directeurs, ce qui constitue l'un des six grands domaines d'action du Forum. Le Groupe de travail a donné quatre raisons pour lesquelles il est important de procéder à des évaluations: 1) celles-ci procurent un solide instrument de gestion interne aux États et aux entreprises; 2) elles aident à obtenir de meilleurs résultats; 3) elles permettent de mieux déterminer les domaines prioritaires qui doivent faire l'objet d'une mise en œuvre plus rapide; 4) elles contribuent à assurer la responsabilisation. Le Groupe de travail a ajouté que, bien qu'il existe des données permettant de déterminer certaines des manières dont les États et les entreprises appliquent les Principes directeurs (la plupart des initiatives visent actuellement à mesurer leur mise en œuvre par les entreprises, les droits des travailleurs et l'impact environnemental), les informations disponibles ne sont pas toujours pertinentes ni faciles à obtenir et à organiser. De nombreuses données ne sont en outre pas disponibles, surtout en ce qui concerne le troisième pilier des Principes directeurs, l'impact sur les populations locales, la situation des défenseurs des droits de l'homme et la mesure dans laquelle les principes des entreprises et les lois nationales atteignent leurs objectifs sur le terrain en évitant à la population de subir des préjudices et en remédiant à ces derniers.

20. Les participants au débat ont reconnu que le processus d'évaluation se heurte à d'importants obstacles: il est notamment difficile d'obtenir les informations pertinentes et de s'entendre sur une série d'indicateurs communs qui permettraient de suivre de manière efficace les progrès accomplis dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Il est surtout très difficile de s'assurer que l'évaluation des actions (de l'inaction) des États et des entreprises, surtout sur la base d'indicateurs, ne produit pas une vision trop simplifiée de la situation et réduit les données à tel point que les informations cessent d'avoir un sens, amènent à formuler des conclusions erronées et motivent la poursuite de comportements aux effets pervers. Par exemple, un indicateur au titre duquel il est demandé aux entreprises de «décrire les mesures prises pour fournir des informations aux membres du personnel sur les droits de l'homme» pourrait inciter celles-ci à mettre en place des programmes d'apprentissage en ligne qui ne produisent pas d'améliorations réelles au niveau de différentes fonctions opérationnelles telles que la passation des marchés, les fusions et les acquisitions et la gestion des chaînes logistiques. Il a été noté que «ce qui peut être mesuré peut être géré», mais un participant a attiré l'attention sur le fait que «ce qui est mal mesuré est mal géré». Ce qu'il est facile de mesurer ne présente en outre pas forcément d'intérêt. C'est pourquoi, des outils comme le Cadre d'établissement de rapports relatifs aux Principes directeurs des Nations Unies ont pour objet de soutenir des initiatives comme Corporate Human Rights Benchmark et différents indices environnementaux, sociaux et de gouvernance, qui s'appuient sur les mécanismes du marché pour favoriser la poursuite de

meilleurs comportements en encourageant les entreprises à répondre à des questions «intelligentes» décrivant plus exactement les impacts sur les droits de l'homme pour déterminer les domaines non couverts et promouvoir des améliorations en interne. Le choix entre le recours à des informations qualitatives ou à des données quantitatives est toutefois source de tension parce que les investisseurs, les entreprises et les Gouvernements sont plus à l'aise avec les statistiques qu'avec les mots.

21. Dans le cadre des efforts qu'elle a déployés pour mesurer l'action menée par les Gouvernements dans le domaine des normes de travail au moyen de son «cadre statistique pour la mesure du travail décent» l'Organisation internationale du Travail (OIT) a déterminé que la ratification par un État des conventions de l'OIT n'entraîne pas nécessairement une amélioration des conditions sur le terrain et que, par suite du manque de données, en particulier sur des groupes vulnérables comme les migrants et les enfants travaillant dans le secteur non structuré de l'économie, il est difficile de brosser un tableau exact de la situation réelle.

22. Il a été dit que, pour assurer le maintien de l'exactitude des informations publiques et éviter de réduire leur valeur du fait des limites des indicateurs de remplacement, il est essentiel d'encourager une divulgation plus complète et honnête des politiques, des pratiques et des résultats des États et des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Il est toutefois très difficile de promouvoir l'établissement de rapports présentant davantage d'informations par les entreprises, et cet objectif ne pourra être atteint que si les Gouvernements mènent une action concertée pour encourager la divulgation des informations par les entreprises et si les analystes financiers et les investisseurs comprennent mieux que les préjudices causés aux membres de la population finissent par nuire aussi aux entreprises.

23. Il a été fait valoir que l'établissement de plans d'action nationaux pour les entreprises et les droits de l'homme et d'évaluations nationales de référence était peut-être le moyen le plus simple de mesurer l'application par les États des Principes directeurs en raison de leur format relativement normalisé. Ces deux types de rapports fournissent aux différents ministères une base commune pour aborder les questions importantes et les domaines prioritaires, et peuvent assurer la participation des différents départements. Le mécanisme de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme, qui consiste en un examen par les pairs donnant lieu à la formulation de recommandations précises et concrètes par les Gouvernements aux États considérés suivant un cycle de quatre ans, est un autre processus non exploité. Enfin, la formulation d'indicateurs pour mesurer les progrès accomplis en direction des objectifs de développement durable pourrait procurer un autre outil – il est vrai moins précis – pour évaluer la mise en œuvre par les États. À cet égard, les institutions nationales de défense des droits de l'homme pourraient jouer un rôle encore plus important en collaborant avec les États à l'établissement des plans d'action nationaux et des évaluations de référence nationale, par exemple en recensant les lacunes des réglementations et en facilitant le dialogue avec les principales parties prenantes sur les mesures que les Gouvernements devront prendre à l'avenir.

24. Il est, de manière générale, nécessaire de décrire plus exactement ce que les différents États et les différentes entreprises font, ou ne font pas, pour mettre en œuvre les Principes directeurs, et d'obtenir des informations plus détaillées sur les cadres juridiques, les politiques et le financement des mécanismes de responsabilisation des États, de recueillir de meilleures données sur les mesures adoptées par les entreprises par domaine d'activité/secteur et de davantage mettre l'accent sur les impacts, les réalisations et les résultats et non pas seulement sur les engagements pris par les entreprises et par les Gouvernements.

VI. Cohérence et convergence des politiques sur les entreprises et les droits de l'homme dans les cadres de gouvernance mondiale

25. La «cohérence des politiques dans les cadres de gouvernance mondiale» est le deuxième grand domaine d'action considéré. Durant les séances consacrées à ce thème, le Forum a examiné les possibilités d'accroître la cohérence et l'alignement des initiatives concernant la poursuite de pratiques responsables par les entreprises.

26. Lorsqu'il a recensé les moyens d'accélérer la mise en œuvre des Principes directeurs et de poursuivre cette dernière sur une plus grande échelle, le Groupe de travail a indiqué que, si le nombre de plans d'action nationaux consacrés aux entreprises et aux droits de l'homme est faible, il existe néanmoins des signes manifestes de la prise en compte de ces questions au niveau des projets et des organisations qui les abordent de manière indirecte. Il a également fait observer qu'un resserrement de la coordination et le recoupement de ces initiatives favoriseraient une plus grande cohérence et la convergence des efforts sur les Principes directeurs.

27. En ce qui concerne l'établissement de rapports, le cadre type de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance du G4 pour la présentation de rapports sur la viabilité a directement repris les 12 indicateurs des Principes directeurs, qu'il a complétés par de nombreux autres. Selon des données récentes sur les rapports consacrés à la viabilité, 22 % des quelque 1 400 entreprises interrogées ont fait état d'impacts négatifs sur les droits de l'homme et ont indiqué comment elles avaient l'intention d'y remédier. Durant le Forum, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance a aussi publié un «document passerelle» sur la relation entre les Principes directeurs et la norme du G4. L'ISO 26000, qui est une référence essentielle pour la formulation d'autres normes, notamment dans les domaines de la passation de marchés durable, de la santé et la sécurité, est une autre norme appuyant de manière fondamentale les Principes directeurs.

28. Au sein du système de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), plusieurs processus renforcent les efforts de mise en œuvre des Principes directeurs. L'édition 2011 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui sont appliqués par 46 Gouvernements, reprend les principaux éléments des Principes directeurs, notamment en ce qui concerne la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les droits de l'homme et de faire preuve de diligence raisonnable en ce domaine. Les principaux processus en cours sont la formulation de directives sectorielles pour l'exercice d'une diligence raisonnable dans le cadre de l'«agenda proactif», actuellement poursuivi pour les secteurs des ressources minérales, du vêtement, des finances et de l'agriculture; la collaboration avec le Groupe de travail pour promouvoir les plans d'action nationaux; et l'évolution des activités des points de contact nationaux, qui assurent la promotion des Principes directeurs de l'OCDE et traitent les plaintes des parties prenantes portant sur des violations présumées des entreprises multinationales. Depuis l'inclusion de la question des droits de l'homme dans l'édition 2011 des Principes directeurs de l'OCDE, 170 affaires (sur un total d'environ 330 affaires traitées par le système depuis 2000) examinées par les points de contact nationaux concernent les droits de l'homme. Parmi les récentes affaires notables figurent les plaintes portées contre Formula 1 et contre SOCO International (par suite des activités de prospection de pétrole dans le Parc national des Virunga, en République démocratique du Congo). La déclaration des dirigeants du Groupe des Sept reconnaissant le travail accompli par les points de contact nationaux est un autre fait marquant.

29. Afin d'intéresser le secteur privé à d'autres initiatives des Nations Unies, le Pacte mondial a inclus le deuxième pilier des Principes directeurs dans ses propres principes

concernant les droits de l'homme, qui, à l'heure actuelle, ont été signés par environ 8 400 entreprises du monde entier. D'après les données du Pacte mondial sur la mise en œuvre, 72 % des 1 600 entreprises ayant présenté un rapport incorporent les droits de l'homme dans leur code de conduite générale, et 42 % ont mis en place des voies de recours pour les travailleurs ou les populations locales. Il a toutefois été noté que seulement 15 % de ces entreprises ont indiqué avoir établi un processus d'évaluation de l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme. Le Pacte mondial, qui a pour objet de promouvoir le principe que toutes les entreprises doivent s'engager à respecter les droits de l'homme, au plan national et international, touche les entreprises de toutes les régions par l'intermédiaire de ses 80 réseaux locaux.

30. En ce qui concerne les organisations régionales, l'Union européenne a adopté une stratégie en matière de responsabilité sociale des entreprises qui encourage la convergence des pratiques avec les Principes directeurs, le Pacte mondial, les Principes directeurs de l'OCDE et la norme ISO 26000. Les principaux faits marquants sont la Directive concernant la publication d'informations non financières (qui s'appliquera à compter de 2017); la promotion des plans d'action nationaux (actuellement huit États membres de l'Union européenne établissent de tels plans); et l'intégration des droits de l'homme dans les dialogues et les accords bilatéraux et multilatéraux (notamment du Groupe des Sept) sur les droits de l'homme, la responsabilité sociétale des entreprises, le commerce et l'investissement.

31. Les normes de l'OIT sont un aspect essentiel de la base normative des Principes directeurs concernant la promotion des droits des travailleurs. Le renforcement de la coordination entre l'Organisation internationale du travail et le Groupe de travail devrait donc permettre d'accroître la cohérence et de déployer des efforts se renforçant mutuellement pour assurer des pratiques de travail décentes.

32. Les Principes directeurs ont également été mentionnés dans le contexte des investissements internationaux; par exemple, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) s'efforce d'intégrer des éléments des Principes directeurs dans ses travaux, notamment dans son Cadre pour des politiques d'investissement au service du développement durable. Dans un récent rapport sur les zones franches industrielles (zones économiques spéciales), la CNUCED a également noté que les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme dans le contexte de l'activité économique. Les Principes directeurs précisent aussi les responsabilités des États et des entreprises dans le cadre d'autres processus importants, notamment l'Initiative des bourses pour un investissement durable et la Table ronde interinstitutions sur la responsabilité sociale des entreprises, coordonnés par la CNUCED, l'OCDE et l'OIT.

33. Au niveau national, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) applique les Principes directeurs dans différents cadres stratégiques, par exemple lorsqu'il aide les Gouvernements et les institutions nationales de défense des droits de l'homme à appuyer les processus de formulation de plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, et dans le contexte de son soutien à l'élaboration de cadres de gouvernance nationale pour les industries extractives et à la poursuite de dialogues avec les parties prenantes concernées, en particulier les peuples autochtones. Le fait que le document final de l'Assemblée générale sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 mentionne les Principes directeurs¹ est considéré comme une opportunité cruciale d'accroître la cohérence et la convergence entre les entreprises et les droits de l'homme, d'une part, et les processus de développement durable, d'autre part, aux niveaux national et international.

¹ Résolution 70/1 de l'Assemblée générale, par. 67.

34. La convergence entre les programmes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, d'une part, et les objectifs de développement durable, d'autre part, a également été soulignée dans une déclaration publiée par des organismes professionnels mondiaux à l'occasion du Forum. Ces organismes ont noté que les Principes directeurs fournissent un soutien fort et essentiel aux objectifs, et ont réaffirmé le plein appui des milieux d'affaires internationaux aux Principes directeurs et à la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.

35. Compte tenu des vues de la société civile sur les évolutions précédentes, il semble que les processus actuels de formulation de plans d'action nationaux offrent la possibilité de renforcer l'adoption et la convergence. Il a également été suggéré que les concepts fondamentaux des Principes directeurs, en particulier celui de l'exercice d'une diligence raisonnable en matière des droits de l'homme, recueillent une large adhésion. Il est toutefois nécessaire de poursuivre des travaux concertés pour mieux cerner les questions des moyens de pression le long de la chaîne logistique et de retraits responsables. Parmi les préoccupations formulées figurent l'opposition qui tend à se manifester à l'encontre des ministères publics qui encouragent une plus grande responsabilisation des entreprises, les mesures de rétorsion contre les défenseurs des droits de l'homme et l'importance de veiller à ce que les efforts axés sur la conception d'un instrument juridiquement contraignant pour les entreprises dans domaine des droits de l'homme complètent les efforts de mise en œuvre des Principes directeurs.

36. Le Forum a également examiné ce que signifie, concrètement, la mention des Principes directeurs dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 pour la participation des entreprises à la poursuite des objectifs de développement durable. Les participants ont souligné l'importance:

- a) De normes de conduite responsable; il est notamment attendu au minimum des entreprises, comme indiqué dans les Principes directeurs, qu'elles respectent les droits de l'homme dans le cadre de toutes leurs activités et ne les remettent pas en cause;
- b) Des facteurs qui encouragent et découragent les entreprises de respecter les droits de l'homme dans le cadre des efforts menés pour soutenir un développement durable;
- c) Des liens entre les paiements fiscaux et le respect des droits de l'homme par les entreprises, et les répercussions défavorables de l'évasion fiscale des entreprises sur des droits de l'homme comme les droits à la santé et à l'éducation;
- d) Des mécanismes de responsabilisation et des orientations présentées dans les Principes directeurs en ce domaine.

37. La divulgation par les entreprises de la manière dont elles préviennent et atténuent les risques relatifs au respect des droits de l'homme et les mesures qu'elles prennent pour y remédier dans le contexte de leur contribution à un développement durable est un autre facteur essentiel à la réalisation de progrès. La boussole des objectifs de développement durable (mise au point par l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, le Pacte mondial et le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable) a été mentionnée à cet égard. La nécessité de procéder à des mesures et à un suivi efficace de la protection accordée par le Gouvernement aux droits de l'homme et le respect de ces derniers par les entreprises dans le cadre de la poursuite des objectifs de développement durable a également été soulignée. Il importe de soutenir ces efforts en établissant des références et en formulant des indicateurs efficaces.

38. S'agissant de la cohérence, le Forum a consacré des séances au processus du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme dans le but de formuler un instrument contraignant couvrant les entreprises et les droits de l'homme. Bien qu'un certain nombre

d'États aient émis des réserves sur ce processus, les Principes directeurs et le processus d'établissement de traités doivent, de l'avis général, jouer des rôles complémentaires. À cet égard, il a été fait valoir que le processus d'établissement de traités ne doit pas compromettre la mise en œuvre des Principes directeurs et du Cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, mais doit, en fait, s'appuyer sur celle-ci. Il a été noté que le processus d'établissement d'un traité permettra de préciser différents points, notamment le principe de la responsabilité des sociétés mères, les prescriptions relatives à la diligence raisonnable en matière des droits de l'homme et les mesures que les États devraient prendre pour réglementer les activités extraterritoriales des entreprises domiciliées dans leur juridiction. En ce qui concerne le manque de progrès accomplis pour améliorer l'accès à des voies de recours en cas de violations associés aux activités des entreprises, il a également été souligné que les Gouvernements doivent faire plus pour améliorer leur système judiciaire afin d'élargir l'accès des victimes au niveau local.

VII. Cohérence des politiques et des pratiques nationales

39. Le Forum a examiné les nouvelles pratiques, les défis et les possibilités au niveau national, comme la formulation de plans d'action nationaux et le devoir qu'ont les États de protéger les droits de l'homme dans le contexte des politiques d'investissement, des opérations des entreprises d'État et des activités économiques contrôlées par l'État.

40. À l'occasion du lancement de la deuxième édition de ses directives intitulées *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, le Groupe de travail a noté qu'un nombre grandissant d'États formulent des plans d'action nationaux². L'appel lancé par le Groupe des Sept en vue de l'établissement de plans d'action concrets est un pas dans la bonne direction. La Commission coréenne de défense des droits de l'homme, la Commission interaméricaine des droits de l'homme et la Commission européenne ont donné des exemples des efforts menés pour encourager la formulation de tels plans.

41. Les Gouvernements de l'Allemagne, de la Colombie et des États-Unis d'Amérique ont partagé les enseignements qu'ils ont tirés des processus d'établissement de leurs plans d'action nationaux. Ils ont expliqué que:

- a) Le processus offre des possibilités de renforcer la «cohérence horizontale des politiques» en facilitant l'échange d'informations en interne entre les administrations et les organismes;
- b) La transparence et une large participation des parties prenantes sont essentielles;
- c) La réalisation d'une évaluation nationale de référence permet de rassembler les parties prenantes pertinentes et de mieux comprendre les attentes de ces dernières;
- d) Un plan d'action national doit être réaliste, pratique et donner lieu à des actions concrètes, et il doit comprendre un «ensemble intelligent» de mesures ciblant toutes les entreprises, y compris celles qui sont de petite et moyenne taille;
- e) Le programme doit viser à renforcer une croissance économique durable qui assure le respect des droits de l'homme et des conditions égales à l'échelle mondiale;

² Une description générale des processus pertinents figure sur la page web du Groupe de travail, à l'adresse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx.

f) Les agents de la fonction publique travaillant à ces questions aux niveaux national et régional doivent être formés et éduqués dans le domaine des droits de l'homme pour pouvoir mettre en œuvre et adapter les plans;

g) Le soutien d'autres États peut contribuer à la détermination des meilleures pratiques;

h) Un plan d'action national ne doit pas remplacer les réglementations ni les autres mesures intérieures concernant les droits de l'homme, notamment les mesures relatives aux modalités de passation des marchés et à la lutte contre la traite des êtres humains;

i) Le plan doit fournir aux victimes des indications claires sur la manière dont elles peuvent obtenir des recours en cas de violation des droits de l'homme.

42. Lors d'une autre séance du Forum, les participants ont examiné le lien entre le devoir de protection qui incombe à l'État dans le contexte de la politique d'investissement et les plans d'action nationaux. Les experts ont fait valoir que les politiques et les instruments d'investissement ne reçoivent souvent pas l'attention requise dans le cadre des processus donnant lieu à la formulation de plans d'action. On a pu constater, notamment en Colombie et en Indonésie, que la prise en compte des questions relatives aux investissements dans la formulation d'un plan d'action national peut aider le Gouvernement à intégrer les Principes directeurs dans les débats de plus vaste portée sur les politiques et dans d'autres processus de réforme. Au niveau international, il existe des chevauchements et des synergies considérables entre les Principes directeurs et le Cadre de la CNUCED pour des politiques d'investissement au service du développement. Du point de vue des entreprises, l'adoption par l'État de réglementations visant à faciliter le respect des droits de l'homme a des répercussions positives sur les investissements et crée un cadre porteur pour l'activité économique. Le Canada, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et la Suisse ont donné des exemples de la manière dont les investissements sont pris en compte dans les politiques relatives aux entreprises et aux droits de l'homme.

43. Le Forum a considéré la question de l'intégration des droits de l'homme dans les activités des entreprises d'État. Le Groupe de travail a évoqué le principe directeur 4, aux termes duquel toutes les entreprises contrôlées par l'État doivent assumer «la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme», et l'État a «l'obligation de protéger» dans de nombreux cas. Il s'est félicité de l'appel lancé aux États en 2015 par des dirigeants du Groupe des Sept pour qu'ils «montrent l'exemple», ce qui implique une action plus concertée des entreprises d'État. Une enquête menée en 2015 auprès des États par le Groupe de travail à ce sujet n'a permis d'obtenir de réponses que de 18 Gouvernements, ce qui témoigne de l'inaction en ce domaine; un très petit nombre des pays ayant répondu à l'enquête ont indiqué qu'ils avaient une politique particulière concernant les entreprises d'État et les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs. Les experts ont néanmoins mis en relief les efforts déployés par les Gouvernements de la Chine et de la Suède; la Suède a adopté de nouveaux critères de viabilité pour les entreprises d'État, qui privilégie quatre domaines d'action: la fixation d'objectifs de viabilité clairs; une collaboration active avec les parties prenantes; le maintien de la transparence des activités et l'établissement de rapports sur la performance dans le domaine de la viabilité; et l'application des directives internationales comme les Principes directeurs. Il a aussi été noté que le plan d'action de la Suède de 2015 a contribué à mobiliser l'action des entreprises dans le domaine des droits de l'homme et de la viabilité, à communiquer clairement ce qui est attendu des entreprises d'État, à accroître les informations au sein des entreprises et à appuyer la constitution de réseaux.

44. La prolifération de rapports sur la viabilité en Chine (2 500 rapports sont publiés chaque année sur ce thème) a été soulignée. Si la corruption et les carences de la

supervision sont toujours source de difficultés, la viabilité des entreprises d'État est désormais un aspect important de la stratégie nationale. Ces entreprises sont tenues de présenter des rapports sur leur responsabilité sociétale, et les directives sur la responsabilité sociale des investissements à l'étranger (qui sont en majorité contrôlés par les entreprises d'État) incluent le devoir de diligence raisonnable ce qui, concrètement, en fait une obligation juridique.

45. Lors d'un autre débat, les participants ont examiné la contribution de l'État à la mise en œuvre des Principes directeurs dans le contexte de la passation de marchés publics, en mettant l'accent sur l'initiative du Laboratoire d'apprentissage sur la passation des marchés publics et les droits de l'homme. Les experts sont parvenus à la conclusion que, parce qu'ils représentent une large proportion du produit intérieur brut de la plupart des pays, les marchés publics doivent faire l'objet d'une surveillance plus étroite. Les travaux actuellement consacrés à ce domaine visent à établir une carte des textes de loi et des pratiques, à recenser les bonnes pratiques, à réunir les décideurs, à concevoir des instruments et à élargir les réseaux.

VIII. Respect des droits de l'homme par les entreprises, en pratique

46. Plusieurs séances du Forum ont examiné comment les entreprises pourraient efficacement prévenir les effets défavorables de leurs activités sur les droits de l'homme et y remédier, en considérant plus particulièrement le devoir de diligence raisonnable en ce domaine, les problèmes particuliers à certains secteurs et les questions relatives aux chaînes logistiques.

47. Lors d'une séance, les participants ont recensé les enseignements tirés de la mise en œuvre du deuxième pilier dans le contexte des relations des entreprises au-delà de la chaîne logistique, notamment dans le cadre des fusions et des acquisitions, des coentreprises, des prises de participation et du franchisage, et avec leurs clients. Les débats ont porté sur trois points: les démarches générales pouvant être suivies pour assurer le respect des droits de l'homme dans les relations commerciales; le renforcement et l'exercice de moyens de pression, notamment par le biais des contrats; et l'assurance d'un accès à des voies de recours efficaces. Les principaux messages qui en ressortent sont énoncés ci-après:

a) Les démarches retenues évoluent pour passer du système traditionnel reposant sur «la conformité et la vérification» à un système fondé sur «la collaboration et le partenariat»;

b) Les entreprises introduisent des clauses relatives au respect des droits de l'homme dans les contrats qu'elles concluent avec leurs partenaires commerciaux et considèrent ces dernières comme un moyen de pression;

c) Il existe des exemples novateurs d'entreprises travaillant de concert dans leur branche d'activité, avec leurs concurrents/leurs pairs ou avec des entreprises opérant le long de la chaîne logistique pour accroître leur influence et amener leurs partenaires commerciaux à modifier leurs pratiques;

d) Il est nécessaire de mieux comprendre les obstacles qui empêchent d'améliorer le comportement des entreprises et de leurs partenaires, dans les différents secteurs;

e) Les entreprises ont des mécanismes de recours pour remédier aux plaintes mineures avant qu'elles ne prennent de l'ampleur, mais il leur faut prêter plus d'attention aux recours qui peuvent être exercés dans le contexte des relations commerciales.

48. Des observations similaires ont été formulées lors des discussions consacrées aux droits de l'homme dans les chaînes logistiques du secteur du vêtement, durant lesquelles il a été noté que les vérifications ne permettent pas de prévenir les violations ou d'y remédier dans une mesure suffisante. Les principaux messages ressortant de ces discussions sont énoncés ci-après:

- a) Si les processus de vérification et de certification continuent de revêtir de l'importance, ils ne fournissent toutefois qu'une idée très limitée des conditions de travail;
- b) Il est très important que des représentants des travailleurs élus par un processus démocratique et les employeurs poursuivent un dialogue sur les questions sociales;
- c) Les négociations collectives restent une aspiration pour les travailleurs du secteur du vêtement qui ont par conséquent recours à d'autres moyens, comme l'organisation d'importantes manifestations;
- d) La prolifération de syndicats et/ou la création d'associations factices font obstacle à de véritables négociations;
- e) Les marques doivent jouer un rôle plus actif et utiliser leur influence non seulement pour négocier les prix, mais aussi pour régir les conditions de travail;
- f) Les dispositions librement adoptées par les entreprises ne suffisent pas; il est nécessaire d'établir une réglementation à l'échelle mondiale pour assurer une réelle protection des travailleurs;
- g) L'existence de conditions de travail dangereuses dans les usines, dues par exemple au manque d'issues de secours accessibles en cas d'incendie, et l'absence de dédommagement des employés continuent de poser des problèmes considérables;
- h) Les marques doivent participer dans une plus large mesure aux processus de recours; la présence d'une tierce partie indépendante peut accroître l'efficacité des mécanismes de recours.

49. Lors d'autres séances, les participants ont examiné la question de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le contexte des services en ligne, des chaînes logistiques agricoles, du recrutement de migrants et des zones touchées par un conflit. Une séance a été consacrée à l'examen des limites, des risques et des défis des évaluations de l'impact des activités sur les droits de l'homme. L'importance de divulguer les informations et de faire preuve de transparence sans pour autant porter atteinte aux droits de ceux qui participent au processus a été soulignée. Il a également été noté que les entreprises se trouvent dans une situation délicate lorsqu'elles sont tenues de déclarer publiquement les carences gouvernementales. Plusieurs autres points ont été soulevés, tels que la nécessité de disposer d'importantes qualifications techniques et compétences spécialisées dans le domaine des droits de l'homme pour procéder aux évaluations d'impact, le fait que les Principes directeurs constituent une base solide à cette fin et qu'il serait bon que les entreprises conçoivent des instruments intersectoriels pour assurer le respect des droits de l'homme.

50. Le Forum a également examiné l'établissement de rapports sur les droits de l'homme par les entreprises. Plus de 6 000 entreprises présentent des rapports dans le cadre de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, et un tiers de ces rapports contiennent des informations sur les droits de l'homme. Le lancement en 2015 du Cadre d'établissement de rapports relatifs aux Principes directeurs avait pour objet d'aider les entreprises à approfondir et à renforcer leur gestion interne des droits de l'homme en mettant l'accent sur des questions importantes – celles qui posent le plus de risques pour la population par opposition aux entreprises. Six entreprises d'envergure mondiale utilisent à

présent publiquement le cadre, et des investisseurs chargés de gérer des actifs d'une valeur de 4 800 milliards de milliards de dollars ont exprimé leur adhésion à ce dernier.

51. Les participants se sont accordés à reconnaître que la transparence nourrit la confiance. L'expérience des entreprises qui ont adopté le Cadre d'établissement de rapports montre que ce dernier favorise la sensibilisation en interne et permet de mieux cibler les rapports en faisant ressortir les éléments qu'il importe le plus de divulguer. Il a également été noté que, pour que les rapports soient utiles, il faut que le type pertinent d'information qu'ils contiennent soit divulgué (et vérifié de manière indépendante par des experts de confiance) et que les entreprises soient sûres que ce qu'elles publient est interprété comme une représentation de l'état d'avancement des efforts qu'elles déploient pour assurer le respect des droits de l'homme dans toutes leurs opérations.

IX. Groupes vulnérables

52. Le Forum a examiné la situation des groupes vulnérables, notamment les défenseurs des droits de l'homme, les femmes et les hommes qui veulent protéger leurs terres et leurs biens, et les collectivités qui participent au processus de diligence des entreprises. Étant donné le durcissement des mesures de répression prises, dans le monde entier, à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme qui signalent les comportements préjudiciables des entreprises, les séances du Forum ont porté sur les défis rencontrés par ces défenseurs dans le contexte de l'activité économique. Les experts ont expliqué que, partout dans le monde, ces défenseurs sont ciblés par les Gouvernements qui les placent en détention, les empêchent de lever des fonds, limitent leurs mouvements, menacent de mettre un terme à leurs activités, les mettent sous surveillance et, dans certains cas, autorisent leur torture et leur assassinat. Les participants ont considéré le nombre d'entreprises qui préfèrent ne rien dire lorsque les Gouvernements appliquent des lois très strictes et prennent des mesures à l'encontre des défenseurs ou ciblent de manière agressive ceux qui remettent en question leurs activités par des voies juridiques ou par d'autres moyens.

53. Dans l'un des cas examinés, les deux entreprises impliquées ont suivi des démarches très différentes après avoir été informées des conclusions d'études portant sur la situation des travailleurs migrants. Lorsque les informations sur des actes de harcèlement sur les lieux de travail et la confiscation des pièces d'identité ont été présentées à une société d'exportation de thon thaïlandaise, la direction de cette dernière a établi un dialogue pour trouver le moyen de remédier au problème. Par contre, la société d'exportation d'ananas thaïlandaise confrontée aux allégations formulées dans un rapport d'une organisation non gouvernementale portant sur le travail d'enfants, la confiscation des documents de travail, le versement de salaires inadéquats, des cas de harcèlement et d'abus dans les usines, a lancé quatre poursuites en diffamation contre l'auteur du rapport, suivant des procédures civiles et pénales. Il semble que l'entreprise ait ultérieurement perdu une partie de ses clients, notamment des fabriques de boissons basées en Europe, non pas directement par suite de la publication des informations présentées dans l'étude, mais parce qu'elle a refusé d'assujettir ses usines aux procédures de vérification externe requises par les acheteurs européens à la suite de la publication du rapport.

54. Au Libéria, une affaire témoigne des problèmes rencontrés dans le contexte de l'extraction des ressources naturelles. Il a été noté que, lorsque la guerre civile a pris fin en 2007, le Libéria a attiré des milliards de dollars d'investissements étrangers directs qui ont été investis dans la production d'huile de palme, l'extraction de diamants et la mise en valeur d'autres ressources minérales; les efforts menés pour remédier aux effets préjudiciables des activités des entreprises sur les populations locales ont toutefois été qualifiés d'«opposition au Gouvernement» et d'«opposition au développement», et les défenseurs ont reçu des menaces.

55. Les travaux de recherche de la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme font état de la criminalisation grandissante des défenseurs, en particulier en Amérique latine, où ils sont qualifiés de «perturbateurs». Certains participants ont insisté sur la nécessité de former de manière adéquate et de certifier les prestataires de services de sécurité employés par les entreprises. Il a été fait valoir que les défenseurs offrent le meilleur moyen de s'assurer que les entreprises font preuve de la diligence requise en matière des droits de l'homme.

56. Malgré ce sombre tableau, les experts ont reconnu qu'un certain nombre d'entreprises progressistes savent qu'il leur est nécessaire et utile de bien communiquer avec les populations touchées par leurs projets. Lorsque celles-ci n'approuvent pas leurs opérations, les entreprises se heurtent à de nombreux problèmes qui peuvent entraver leurs activités, accroître le coût de leurs projets et nuire à leur réputation générale. La liberté dont jouissent les défenseurs des droits de l'homme contribue fondamentalement à assurer la légitimité des opérations des entreprises. Un espace civique ouvert et sécurisé permet aux défenseurs de bâtir des sociétés inclusives et stables, reconnaissant la primauté du droit, qui contribuent à l'instauration d'un climat d'investissement et à des conditions d'exploitation propices aux entreprises.

57. Les experts ont souligné le fait que les entreprises peuvent avoir trois raisons – liées pour l'essentiel au risque auquel elles s'exposent – de prendre en compte l'intensification des représailles contre les défenseurs avant de décider d'investir dans certaines régions. Premièrement, ni les entreprises ni leurs employés ne souhaitent souffrir eux-mêmes de violations des droits de l'homme ou être assujettis à des systèmes juridiques qui criminalisent leurs intérêts et leurs actions sur la base de prétextes fallacieux. Deuxièmement, les entreprises ne veulent pas être accusées de complicité en cas de violations. Troisièmement, le respect des droits de l'homme est un impératif moral: il faut soutenir les défenseurs parce que c'est ainsi qu'il convient d'agir et parce que leurs actions contribuent à l'instauration, dans la société, de conditions propices à l'amélioration des activités des entreprises.

58. L'un des exemples de pratiques d'entreprises soutenant les défenseurs des droits de l'homme concerne une entreprise de services et de conseils en informatique qui a distribué des licences à des organisations non gouvernementales pour permettre à ces dernières d'utiliser les logiciels en toute légalité. Les participants ont insisté sur l'importance de créer un climat de confiance et des relations mutuellement profitables avec les spécialistes et les défenseurs des droits de l'homme pouvoir mieux faire face aux activités de surveillance indues des Gouvernements.

59. Les experts ont également examiné les nombreux défis auxquels sont confrontées les défenseuses des droits de l'homme qui veulent protéger leurs terres et leur vie, et le rôle précieux qu'elles jouent au sein de la société. Les études réalisées par l'Association pour les droits de la femme et le développement (AWID) en Afrique, en Asie et en Amérique latine montrent que les femmes ne sont toujours pas impliquées dans les négociations ni les processus de prise de décisions avec les entreprises, notamment dans le secteur des industries extractives. La militarisation et la sécurisation des entreprises, qui donnent lieu à l'emploi de sociétés de sécurité privées et paramilitaires pour soutenir les projets de développement, ont eu un effet préjudiciable sur les femmes, qui sont couramment assujetties à des sévices sexuels de la part de ces forces. Le rôle moteur des femmes, qui sont régulièrement qualifiées de «terroristes environnementales opposées à l'investissement et au développement» par les grands médias d'information est, de surcroît compromis.

60. Deux défenseuses d'Amérique latine ont fait part de leur expérience, en notant que les pressions sur les femmes militant pour les droits de l'homme sont plus intenses et que celles-ci sont de plus en plus criminalisées et harcelées. Les autorités publiques et les entreprises s'efforcent, de surcroît, de réduire la crédibilité de leurs efforts en les traitant de

«folles» dans le but de compromettre la lutte légitime qu'elles mènent pour défendre leurs terres contre les compagnies minières et les projets de construction de très grande envergure.

61. Les défenseuses sont aussi souvent réduites au silence. Par exemple, après le décès de mineurs de sexe masculin durant une grève menée en 2012, les femmes travaillant dans la mine de Marikana et vivant sur le site ont été réduites au silence par les syndicats représentant les hommes, par l'entreprise et par l'État qui, à trois reprises, leur ont refusé l'autorisation de manifester pour protester contre les conditions d'hygiène déplorables dans lesquelles elles étaient obligées de vivre. Les femmes ont alors décidé de filmer un documentaire décrivant les conditions qui leur étaient imposées et ont déposé une plainte auprès du Bureau du Conseiller/Ombudsman pour l'application des directives de la Société financière internationale et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements, qui sont les institutions du Groupe de la Banque mondiale opérant dans le cadre du secteur privé.

62. Les discussions ont ensuite porté sur certaines mesures concrètes visant à améliorer la situation des défenseuses. Premièrement, il importe que les juges chargés des affaires de discrimination à l'encontre des femmes et les inégalités entre les sexes reçoivent une formation plus poussée pour traiter les affaires concernant l'emploi de qualificatifs péjoratifs, des actes de discrimination manifeste et des actes de discrimination reposant sur des suppositions. Deuxièmement, il faut que les femmes aient la possibilité de mieux exploiter le pouvoir des médias sociaux et des technologies pour documenter les cas d'abus et les atrocités. Un outil utile a été présenté à cette occasion: l'application «eyeWitness», conçue par l'Association internationale du barreau en partenariat avec Lexus Nexus, qui pourrait servir à enregistrer et à documenter les violations et, ainsi, contribuer à rendre leurs auteurs comptables de leurs actions et aider les victimes à obtenir réparation. Troisièmement, il est nécessaire de prendre en compte le principe de l'égalité des sexes dans tous les aspects des travaux relatifs aux droits de l'homme, des processus de diligence raisonnable à l'accès à des voies de recours.

63. Les discussions du Forum ont également porté sur les relations entre les entreprises et les populations locales dans le cadre desquelles ces dernières ont toujours des difficultés à se faire entendre. Les experts ont présenté trois catégories d'initiatives communautaires qui permettent aux populations locales de poursuivre des processus de conception et d'application pour améliorer l'exercice par les entreprises d'une diligence raisonnable en matière des droits de l'homme: les évaluations communautaires de l'impact des activités sur les droits de l'homme, les mécanismes de recours au niveau des opérations et les activités de suivi de l'impact environnemental pilotées par les collectivités. Ces initiatives replacent les populations locales au cœur du processus de prise de décisions et font ressortir l'importance que revêtent la participation, la transparence et la responsabilisation pour l'établissement de relations véritables.

64. Certaines méthodes novatrices, notamment des drones, servent à suivre l'impact d'un projet sur l'environnement. La diffusion d'informations bénéficie, de surcroît, des technologies existantes puisque les populations locales peuvent utiliser des smartphones pour transmettre des avertissements en temps réel aux entreprises et à l'État en cas de dommage. Il a été souligné que la participation active des populations locales au suivi de l'impact d'un projet sur l'environnement et sur les forêts contribue à rétablir l'équilibre des forces.

65. L'Indice de consentement communautaire, qui est géré par Oxfam, encourage la course à l'excellence des entreprises et habilite les populations locales et la société civile à rendre les entreprises comptables de leurs engagements. L'Indice examine les engagements publics et les politiques des industries extractives concernant les droits et l'implication des populations locales, en mettant l'accent sur leur consentement préalable, libre et éclairé. Ce

consentement, dans le contexte de l'Indice, signifie que les communautés locales et les peuples autochtones doivent être dûment et rapidement informés, sans être intimidés, et doivent avoir la possibilité de refuser ou de demander la modification d'un projet. L'Indice montre que le nombre d'entreprises déterminées à appliquer le principe du consentement préalable, libre et éclairé a triplé depuis 2012. La plupart des entreprises figurant sur la liste de l'Indice se sont engagées à respecter les droits des peuples autochtones. Des études de cas concernant le Cambodge et El Salvador, montrant comment la pratique n'est pas toujours à la hauteur des engagements, ont toutefois été présentées.

X. Accès à des voies de recours

66. L'accès à des recours a fait l'objet de plusieurs séances organisées par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et par le Groupe de travail, ainsi que de séances organisées par d'autres parties prenantes. Le Forum a consacré environ 12 séances différentes au troisième pilier des Principes directeurs, qui ont couvert différents domaines allant de l'interface entre les recours judiciaires et non judiciaires au rôle des institutions nationales de défense des droits de l'homme dans le domaine de l'accès à des voies de recours. Si les experts ont des avis différents sur les meilleures options qui peuvent être retenues pour concrétiser dans les faits l'accès à des recours, les parties prenantes ont insisté sur l'importance cruciale d'une action plus concertée au niveau de l'État. Plusieurs d'entre elles ont fait valoir que les Principes directeurs ne seront pas efficaces si les victimes ne peuvent pas avoir dans un meilleur accès à des recours efficaces.

67. Les principaux messages formulés concernent, notamment, la nécessité pour les États d'examiner l'efficacité de leurs systèmes juridiques pour systématiquement s'attaquer aux obstacles aux recours, mieux intégrer ces derniers dans les plans d'action nationaux, et la nécessité de veiller à ce que les mécanismes non judiciaires de traitement des plaintes permettent, d'une part, de tenir les entreprises comptables de leurs actions et, d'autre part, de réellement dédommager les victimes. Certains participants ont fait remarquer que, si les mécanismes en place revêtent de l'importance et peuvent servir à responsabiliser les entreprises, ils permettent rarement d'améliorer la situation des personnes touchées sur le terrain.

68. Les parties prenantes ont souligné que le Projet responsabilité et recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme contribue largement à améliorer l'accès à des recours judiciaires, en particulier en cas de sévices graves. Conformément aux Principes directeurs, les États doivent systématiquement examiner leur système juridique pour recenser et combler les lacunes qui peuvent empêcher de tenir les entreprises responsables, et y remédier en mettant en place des processus d'examen juridique indépendants, en incorporant ces processus dans les plans d'action nationaux, ou par d'autres moyens. Outre qu'il est nécessaire de s'attaquer à ces lacunes au niveau national, il importe de renforcer la coopération internationale pour s'assurer que les affaires transfrontalières font l'objet d'enquêtes et de poursuites efficaces et que les recours en droit civil sont respectés.

69. Lors d'une discussion portant sur les critères d'établissement de la responsabilité juridique des entreprises, les experts ont noté que peu d'États ont procédé à un examen approfondi de leurs cadres juridiques pour recenser les lacunes empêchant l'accès à des voies de recours et y remédier.

70. Selon les premières conclusions du Projet responsabilité et recours, le manque de précision, dans nombre de juridictions, des critères d'établissement de la responsabilité des personnes morales contribue à créer un climat d'incertitude juridique, qui n'est bon ni pour les victimes ni pour les entreprises. Les recommandations du Haut-Commissariat des

Nations Unies aux droits de l'homme aux États sont formulées dans le contexte de processus faisant intervenir différentes parties prenantes et seront examinées par le Conseil des droits de l'homme lors de sa trente-deuxième session.

71. Les experts ont également examiné l'importance de la certitude juridique aussi bien pour les victimes que pour les entreprises, notamment la formulation de normes précises sur le devoir de diligence raisonnable en matière des droits de l'homme dans les cadres juridiques pertinents. Plusieurs participants ont noté les difficultés posées par la mise en œuvre des normes juridiques actuelles, tandis que d'autres ont souligné la nécessité d'améliorer le respect des principes du droit. L'interdépendance entre le Projet responsabilité et recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le processus d'établissement d'un traité juridiquement contraignant couvrant les entreprises transnationales et les droits de l'homme a été considérée. Certains experts ont fait valoir qu'il est nécessaire de s'appuyer sur un traité contraignant pour surmonter certains obstacles à l'accès à des voies de recours, tandis que d'autres ont souligné que la lutte contre la corruption, l'amélioration des ressources des tribunaux et le renforcement de leur indépendance sont les moyens les plus efficaces d'élargir l'accès à des recours pour la grande majorité des victimes à l'échelon local. Il a été également souligné que les résultats et les recommandations du Projet responsabilité et recours ne dépendent pas de l'emploi d'un instrument particulier et que le Groupe de travail intergouvernemental procédant à l'établissement d'un traité contraignant pourrait s'inspirer d'une partie ou de la totalité des conclusions du Projet.

72. Lors d'une autre séance, les participants ont examiné l'absence d'accords internationaux sur les rôles et attributions des États intéressés par des affaires transfrontalières. Les experts ont noté que le problème ne se limite pas à l'exercice d'une juridiction extraterritoriale, mais concerne d'autres modes de coopération internationale. Les travaux du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme montrent que les États ont des vues différentes sur le rôle que doit jouer une juridiction extraterritoriale qui dépendent, par exemple, des liens avec l'État d'origine, de la gravité de l'affaire et du degré d'épuisement des recours locaux. Le groupe d'experts a examiné les études de cas comportant un élément transfrontalier, et a souligné que les procureurs et les responsables du respect de la loi doivent coopérer dans une plus large mesure pour s'assurer que les affaires internationales font l'objet d'enquêtes et de poursuites efficaces et que les recours permis par le droit civil sont respectés dans différents pays. Eurojust et la coopération internationale dans le cadre d'affaires de traite, de tourisme sexuel et de corruption sont des exemples positifs relevant de domaines juridiques apparentés. La justice transitionnelle est un domaine souvent laissé pour compte alors que la mise en lumière de la complicité dans les affaires donnant lieu à de graves violations des droits de l'homme peut avoir autant d'importance qu'une condamnation. La question du financement des affaires civiles transfrontalières a également été évoquée.

73. Les experts ont fait valoir, dans le cas du secteur financier, que les efforts menés pour diffuser les Principes directeurs dans les banques n'ont pas entraîné d'amélioration de la définition des recours et des responsabilités des banques en la matière lorsque des violations des droits de l'homme sont associées à leurs activités. Il a été noté que les Principes directeurs exigent clairement des entreprises qu'elles remédient aux problèmes posés lorsqu'elles constatent qu'elles ont porté atteinte aux droits de l'homme ou contribué à des violations en ce domaine; il peut toutefois être difficile en pratique, lorsque différents intervenants sont impliqués, de déterminer les responsabilités de chacun. D'autres difficultés surviennent lorsqu'une entreprise n'admet pas avoir contribué à des violations directement ou par le biais de ses opérations. Dans ce cas, il est nécessaire de pouvoir faire appel à des services de médiation et à des procédures judiciaires efficaces pour régler la question de la responsabilité. L'absence de mécanismes de plainte efficaces dans le secteur financier a été notée. Les banques peuvent toutefois exercer des pressions en divulguant

leurs listes d'exclusion ou en retirant leurs capitaux des entreprises associées à des violations des droits de l'homme. Selon un participant, les banques doivent «changer leur culture» pour cesser de penser que participer à des procédures de recours revient à admettre des agissements répréhensibles.

XI. Grandes manifestations sportives et droits de l'homme

74. Le Forum a, pour la première fois, donné lieu à une discussion des problèmes associés aux grandes manifestations sportives dans le domaine des droits de l'homme, et des mesures qui doivent être prises pour prévenir leurs effets préjudiciables, les atténuer et y remédier. Les experts ont souligné les défis auxquels sont confrontés les fédérations sportives, les organismes de radiodiffusion et les entreprises qui permettent aux grandes manifestations sportives d'avoir lieu.

75. La discussion a couvert les effets positifs et négatifs de ces manifestations. Les experts ont souligné les avantages qu'ils peuvent procurer, notamment en créant des emplois et en donnant lieu à la construction de nouveaux logements sociaux et d'espaces de loisirs en zone urbaine. Les paralympiques offrent de surcroît la possibilité de réduire les préjudices à l'encontre des personnes handicapées. Les experts ont toutefois aussi mis en évidence l'ampleur des problèmes engendrés par les évictions forcées et les violations des droits au logement, les abus commis contre les travailleurs, comme l'exploitation des travailleurs migrants durant les travaux de construction et l'emploi de personnes dans des ateliers offrant des conditions de travail déplorables pour produire des biens et des marchandises sportives, les contraintes imposées aux sans-abri, et les restrictions imposées au droit de manifester pendant la manifestation sportive.

76. Les conditions de quasi-esclavage auxquelles de nombreux travailleurs migrants sont assujettis après avoir signé un contrat avec une agence de recrutement dans leur pays d'origine pour aller travailler dans un pays devant accueillir une grande manifestation sportive posent un grave problème.

77. Les experts ont expliqué que la culture de corruption, les affaires d'exploitation des travailleurs et d'autres violations des droits de l'homme associées aux grandes manifestations sportives réduisent la confiance du public en ces manifestations elles-mêmes. Ces problèmes sont encore aggravés par au moins cinq facteurs: les lacunes de la gouvernance mondiale des grandes manifestations sportives; le manque de sensibilisation aux questions sociales et environnementales et l'insuffisance du dialogue entre différentes parties prenantes; les diverses circonstances dans lesquelles se déroulent les grandes manifestations sportives, des problèmes sociaux fondamentaux dans le pays d'accueil jusqu'au type et à la nature de la manifestation sportive elle-même; le manque de planification et l'insuffisance des périodes consacrées à l'organisation de ces manifestations, surtout ce qui concerne les modalités de parrainage; et une mentalité de cloisonnement qui empêche généralement de tirer les enseignements concernant les bonnes et les mauvaises pratiques observées pour améliorer la gestion des manifestations suivantes.

78. Les experts ont cherché à déterminer pourquoi, en pratique, peu d'organisations et d'entreprises utilisent le pouvoir dont elles disposent pour obtenir des améliorations dans ces différents domaines. Un fait marquant a été mentionné lors du Forum: en juillet 2015, la Fédération internationale de football association (FIFA) a annoncé qu'elle acceptait les dispositions des Principes directeurs et qu'elle rendrait leur application obligatoire aussi bien pour ses partenaires contractuels que pour les entités opérant le long de la chaîne

logistique³. Les participants ont toutefois noté que les manifestations de la Coupe du monde sont toutes de nature différente et que l'influence des entités régissant le sport varie en conséquence. Certains ont aussi fait valoir qu'il serait peu réaliste de penser que les grandes manifestations sportives peuvent contribuer à réduire les problèmes sociaux des pays d'accueil.

79. Il a été suggéré, en ce qui concerne le parrainage commercial des Jeux olympiques et de la Coupe du monde de la FIFA, que le système actuel, dans le cadre duquel les entreprises s'engagent à parrainer des manifestations pendant plusieurs années avant même de savoir où elles vont se dérouler limite la marge d'action des sponsors, même s'il ne veulent pas être associés à des violations des droits de l'homme.

80. Il a également été noté que les organismes de radiodiffusion et les médias, en particulier ceux qui sont financés par l'État, peuvent avoir plus de poids que les sponsors pour demander le respect de normes sociales et environnementales plus rigoureuses. Les athlètes ne sont, de même, pas nécessairement en mesure de dénoncer les abus, ou incités à le faire, ce qui nourrit une culture d'acceptation tacite des violations des droits de l'homme. Les experts ont reconnu qu'il importe de faire de plus amples efforts pour s'assurer que des entités aussi influentes que les organisateurs de ces manifestations, les sponsors, les organismes de radiodiffusion et les athlètes eux-mêmes recommandent une amélioration des pratiques.

81. Les participants ont plaidé en faveur de la mise en place d'un cadre global établissant les règles générales qui doivent être suivies par tous les partenaires pendant toute la durée des manifestations sportives. Le manque de gouvernance et de cohérence des différentes méga-manifestations sportives et des différentes parties qui les produisent créent des conditions propices à l'inaction et à des abus. Afin de remédier aux problèmes rencontrés dans les domaines de la gouvernance et de la passation des marchés, il a été suggéré de demander à tous les pays ou organisations soumettant une offre d'exposer de manière transparente leurs politiques et engagements en matière de droits de l'homme et de droits des travailleurs; de mettre en place un mécanisme indépendant pour assurer le suivi nécessaire; et d'inclure dans les dispositions de contrats contraignants une description des obligations et des responsabilités. Il importe également que les organisateurs tiennent plus tôt de plus amples consultations avec les parties prenantes touchées, ainsi qu'avec les pays d'accueil et les organisateurs de manifestations antérieures, pour mieux gérer les impacts sociaux et environnementaux potentiels et effectifs. Il faut aussi que ces mesures soient appuyées par de meilleurs systèmes de vérification, de conformité et de suivi, en particulier dans les secteurs présentant des risques; et que des sanctions, notamment financières, indiquées dans les contrats, puissent être imposées aux entreprises qui ne respectent pas les règles.

XII. Participation de multiples parties prenantes pour promouvoir concrètement les piliers du cadre de référence «protéger, respecter et réparer»: bonnes pratiques

82. Dans le prolongement des travaux d'une séance du Forum de 2014, le Forum 2015 a présenté des études de cas pour déterminer comment les trois piliers du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» sont simultanément mis en œuvre dans le but d'exposer les

³ FIFA: «Le comité exécutif de la FIFA fixe la date de l'élection du nouveau président au 26 février 2016 et soutient pleinement le plan de réforme», information communiquée aux médias le 20 juillet 2015.

bonnes pratiques, ainsi que les tensions et les défis. Les quatre études de cas couvrent des secteurs différents (investissements dans des infrastructures industrielles, production agricole, approvisionnement de détail et production de vêtements) et régions (Amériques, Afrique et Asie). Chaque étude présente les perspectives de la société civile et des entreprises et deux d'entre elles présentent aussi les vues du Gouvernement⁴.

83. La première étude de cas concerne le Programme de revitalisation du secteur du thé à l'horizon 2020 au Malawi, dans le cadre duquel un partenariat formé de différentes parties prenantes vise à assurer des salaires décents aux travailleurs du secteur de la culture du thé. Le problème fondamental tient au fait que de nombreux travailleurs, en particulier les femmes, ne parviennent pas à sortir de la pauvreté, même dans les chaînes logistiques productives et rentables. Le Partenariat éthique pour le thé, qui regroupe 40 entreprises achetant et négociant du thé, a fait valoir que, bien qu'elles se soumettent à des vérifications et à des processus de certification et qu'elles versent les salaires requis par la loi, les entreprises ne saisissaient pas pleinement le problème. Lorsqu'une analyse factuelle réalisée par Oxfam leur a été présentée, elles ont toutefois compris que le salaire minimum national ne permet pas aux travailleurs de subvenir aux besoins fondamentaux de leur famille. Tous les intervenants – entreprises, producteurs locaux de thé, Gouvernement, organisations non gouvernementales et syndicats – doivent, de fait, être associés aux efforts pour produire des améliorations, comme l'offre d'un salaire décent. La démarche suivie par Oxfam, qui consiste à aider les entreprises à prendre des mesures transparentes sur la base des conclusions présentées sans couvrir de honte les entreprises qui décident de remédier au problème, a été mise en relief.

84. La deuxième étude de cas concerne la zone économique spéciale de Thilawa (Myanmar); ce projet de développement a eu des répercussions sur 81 ménages et a suscité des préoccupations concernant le respect des droits de l'homme dues, notamment, aux réinstallations et à la perte de terres agricoles, de moyens de subsistance, de possibilités d'éducation et d'accès à de l'eau potable. Jusqu'en 2012, le Gouvernement du Myanmar, en tant que partie au comité de gestion du projet, a eu des difficultés à établir le dialogue et à instaurer un climat de confiance entre les parties prenantes par suite, notamment de modifications politiques et juridiques, des problèmes posés par la question des droits fonciers et les réinstallations et du manque d'expérience du Gouvernement et des populations locales en matière de dialogue et de communication. Des progrès ont toutefois été réalisés avec l'appui d'organisations extérieures, grâce à la nomination de médiateurs locaux, au lancement d'un groupe consultatif réunissant différentes parties prenantes et à la collaboration d'organisations de la société civile locales et internationales qui ont été des tierces parties de confiance. Il sera important, à l'avenir, de prendre des mesures pour améliorer les communications et les négociations, de poursuivre les efforts de sensibilisation en matière de droits et de responsabilités, et d'appliquer le modèle de Thilawa dans d'autres zones économiques spéciales et dans d'autres programmes de réinstallation.

85. Par suite de leur réinstallation, les populations locales touchées ont éprouvé des difficultés économiques, et ont cessé d'avoir accès à leurs terres sans bénéficier de formations qui leur auraient permis d'exercer d'autres activités; la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes par la communauté a finalement produit certaines améliorations. Ce mécanisme est considéré comme une voie de communication entre les populations locales, d'une part, et le Gouvernement et les entreprises impliquées, d'autre part, et comme un moyen relativement aisé de remédier aux griefs. L'entreprise partenaire

⁴ Les documents de référence sont disponibles à l'adresse www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/Submissions.aspx.

du Gouvernement, Myanmar Japan Thilawa Development Ltd est aussi de cet avis. La mise en place de conseillers communautaires et d'un conseil consultatif réunissant plusieurs parties prenantes a contribué à assurer des relations durables entre l'entreprise et les populations locales. Le Centre du Myanmar pour une activité économique raisonnable, qui a assumé la fonction de facilitateur, a déterminé que les parties prenantes n'avaient, initialement, aucun moyen de dialoguer de sorte qu'il leur était difficile de parvenir à une interprétation commune des problèmes et à la formulation de solutions. L'une des premières tâches a consisté à recenser les parties prenantes et à concevoir des mécanismes permettant de définir les problèmes et d'y remédier. La détermination de sources d'information fiables, ainsi que la complexité et la fluidité du système juridique du pays ont également posé des difficultés. La formulation de directives pour la poursuite d'un comportement responsable par les entreprises participant au projet a été jugée essentielle. Les principaux points des directives font référence aux Principes directeurs et aux normes de l'Organisation internationale du travail, aux attentes de l'État et aux préoccupations des populations locales.

86. La troisième étude de cas concerne le Programme alimentaire équitable (Fair Food Program) mis en place pour la culture de la tomate en Floride, qui couvre l'intégralité de la chaîne logistique, des travailleurs jusqu'aux marques alimentaires et aux détaillants. Le Programme, qui est appliqué dans tout le secteur en Floride et qui a permis d'éliminer les pratiques antérieures de travail forcé, les agressions sexuelles et la traite des personnes, recueille l'adhésion des travailleurs, des entreprises et du Gouvernement. Selon la Coalition of Immokalee workers, qui a fondé le programme, il était essentiel d'ériger un système de respect des règles reposant sur différents éléments, comme:

- La formulation d'un code de conduite piloté par les travailleurs pour que les engagements pris par l'entreprise prennent en compte les problèmes rencontrés par les travailleurs;
- Une formation des travailleurs par les travailleurs dans le but de former une «armée d'observateurs des travailleurs»;
- Un mécanisme de traitement des plaintes dirigé par les travailleurs;
- La poursuite de vérifications approfondies pour compléter le suivi des travailleurs;
- L'exposition des producteurs et des détaillants à des répercussions commerciales, par le biais de dispositions de contrats juridiquement contraignants conclus entre la Coalition of Immokalee Workers et les marques alimentaires.

87. Selon le Compass Group, qui participe au programme, la démarche subtile basée sur «la carotte et le bâton» adoptée par la Coalition of Immokalee Workers est convaincante et réalisable et, si elle n'a pas pu modifier les pratiques des entreprises du jour au lendemain, elle a permis d'élargir le champ d'application du Programme alimentaire équitable pour couvrir d'autres secteurs. Le Ministère du travail des États-Unis, qui supervise l'application des normes relatives au travail agricole dans tout le pays, avait pu constater qu'il est difficile de déterminer qui sont les parties responsables parce que les chaînes logistiques ont plusieurs niveaux; le Programme alimentaire équitable, qui est un exemple marquant de système d'application des règles piloté par les travailleurs avec la collaboration des entreprises, contribue à compléter et à soutenir l'application des normes de l'État.

88. La dernière étude de cas concerne l'usine Kingsland au Cambodge, où un sous-traitant d'un fournisseur de l'entreprise H&M a fermé l'une de ses usines en 2012, dont les employés se sont alors retrouvés sans travail et sans salaire. Le recours par le fournisseur à un sous-traitant constituait une infraction à l'accord conclu entre le fournisseur, et il n'était, techniquement, pas possible de tenir H&M directement responsable sur le plan juridique; l'entreprise a néanmoins souhaité contribuer à améliorer la situation. Les travailleurs ont été

dédommagés par suite d'actions menées auprès d'organisations non gouvernementales, du Conseil arbitral, du Gouvernement et de l'OIT. H&M a précisé ce qu'elle attend de ses fournisseurs et a établi un système de lancement d'alerte en collaboration avec les syndicats. Cette affaire montre qu'il est important que les travailleurs fassent valoir leurs droits et incitent les grandes entreprises à s'impliquer. Les participants ont fait valoir que rien ne peut remplacer la représentation des travailleurs et qu'un dialogue entre toutes les parties – les travailleurs, la marque, les entreprises, le Gouvernement et l'OIT – est essentiel.

XIII. Séance plénière de clôture

89. Lors de la séance plénière de clôture, il a été demandé aux experts de formuler des suggestions concrètes pour approfondir et élargir la mise en œuvre des piliers «protéger, respecter et réparer» des Principes directeurs au cours des prochaines années. Le Groupe de travail a souligné qu'il importe de mesurer les résultats et que les entreprises qui le souhaitent ont la capacité d'améliorer leurs pratiques. Il importe d'obtenir des données plus détaillées concernant les incidences des entreprises sur les droits de l'homme, et d'établir des systèmes robustes pour suivre les démarches retenues par les États et par les entreprises pour y remédier.

90. Les orateurs sont convenus que tous les États doivent formuler des plans d'action nationaux parce que ces derniers permettent d'assurer la cohérence des politiques et des actions à tous les échelons des administrations publiques.

91. Les orateurs ont également insisté sur la nécessité d'accroître au plus tôt la cohérence des politiques au sein des Gouvernements, notamment du fait de leur rôle d'acteur économique dans les domaines du commerce, des entreprises d'État et de la passation des marchés publics. Les Gouvernements doivent, plus précisément, faire clairement savoir aux entreprises qu'elles doivent respecter les droits de l'homme; renforcer la protection des défenseurs des droits de l'homme qui s'emploient à promouvoir les droits économiques, sociaux et culturels; et harmoniser leurs attentes dans les forums internationaux, notamment en ce qui concerne l'accès à des voies de recours et la responsabilisation. Il a aussi été noté que les États ne doivent pas attendre l'établissement d'un traité international ou utiliser l'absence d'un tel traité comme prétexte pour ne pas formuler de plan d'action national. L'exercice de plus fortes pressions par les pairs sur les États et les entreprises a été jugé être un facteur essentiel du changement.

92. Un orateur a souligné le fait que les plans d'action nationaux doivent commencer par «penser aux petits d'abord» et considérer les possibilités et les défis particuliers rencontrés les petites et moyennes entreprises, qui forment la charpente de toutes les économies du monde entier, lors de la mise en œuvre des Principes directeurs. À cet égard, l'accent a été mis sur les effets sur les droits de l'homme des activités menées dans le cadre du secteur non structuré de l'économie, ainsi que sur les problèmes posés par le manque d'emplois décents et l'absence de protection sociale.

93. Les participants ont souligné que les entreprises participant au commerce extérieur doivent comprendre qu'il n'est pas acceptable d'effectuer des échanges «à n'importe quel prix» ou de promouvoir «n'importe quel commerce» sans tenir compte de leur impact social ou environnemental. Un orateur a fait valoir qu'il importe de réellement respecter les règles et normes internationales, de faire preuve de transparence en établissant des registres publics des propriétaires effectifs des entreprises et de frapper de lourdes sanctions les entreprises qui ne respectent pas les règles au lieu de leur imposer de «petites» amendes qu'elles répercutent sur leurs actionnaires et leurs clients.

94. En ce qui concerne le deuxième pilier, il reste nécessaire de diffuser plus largement les Principes directeurs dans les entreprises. Les participants ont expliqué qu'il fallait éviter de trop simplifier ces Principes, car ils pourraient cesser d'être un moteur de changement. Les entreprises recherchent fréquemment des solutions simples et pratiques, mais assurer le respect des droits de l'homme par les entreprises n'est pas une opération simple et ponctuelle. Les entreprises qui prennent le temps de bien comprendre quand et comment elles ont un impact sur les droits de l'homme et les répercussions de cet impact sur leur réputation et leurs résultats financiers ont réellement profité des efforts qu'elles ont déployés pour mettre en œuvre les Principes directeurs. Un expert a souligné qu'il importe de prendre en compte les titulaires des droits au moment du lancement d'une opération commerciale, pendant cette dernière, et dans le cadre de toute nouvelle activité, notamment en leur permettant de se faire entendre lorsque les entreprises prennent des décisions.

95. S'agissant du troisième pilier, et plus particulièrement des recours judiciaires, les participants ont de nouveau expliqué que les systèmes de droit interne n'ont, nulle part dans le monde, les capacités requises pour juger les plaintes déposées par des victimes d'abus liés à des entreprises. Les affaires de cette nature portées devant les tribunaux font souvent l'objet d'ingérences politiques. Les jugements rendus ne sont souvent pas appliqués. Le Groupe de travail a appelé à une plus grande coopération internationale, en particulier entre les États d'origine et d'accueil, pour assurer l'accès à des recours judiciaires efficaces. Les conclusions et les recommandations du Projet responsabilité et recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme devraient aider les États à prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation. En ce qui concerne les systèmes non judiciaires, il importe de diffuser dans une plus large mesure les exemples de traitement fructueux des plaintes concernant des entreprises par les institutions nationales de défense des droits de l'homme, les points de contact nationaux de l'OCDE et les mécanismes de traitement des plaintes des entreprises, et d'accorder une plus grande attention aux activités de suivi des populations locales et aux procédures d'examen concerté des plaintes.

96. Un expert a souligné qu'il fallait que davantage d'intervenants gouvernementaux mènent une action politique plus décisive pour assurer la mise en œuvre du premier et du troisième piliers des Principes directeurs. Le rôle du Groupe des Vingt a été mis en relief, pour indiquer que les États membres doivent s'engager à formuler des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, envisager les «risques posés à la population» dans le contexte des échanges, des opérations financières et des investissements, encourager les plus grandes entreprises de chaque pays à utiliser le Cadre d'établissement de rapports relatifs aux Principes directeurs des Nations Unies, et appliquer les recommandations formulées dans le contexte du Projet responsabilité et recours du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.
