



Assemblée générale

Distr. générale
23 janvier 2013
Français
Original: anglais

Conseil des droits de l'homme
Forum sur les entreprises et les droits de l'homme
Première session
4 et 5 décembre 2012

Résumé des débats tenus au Forum sur les entreprises et les droits de l'homme établi par le Président, John Ruggie

Résumé

On trouvera dans le présent document un résumé des débats tenus au premier Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme, qui a eu lieu les 4 et 5 décembre 2012. Eu égard à la limite fixée pour le nombre de mots et à l'ampleur de la manifestation (21 séances de fond), le présent résumé n'a pas pour objet de rendre compte de manière détaillée et exhaustive des débats tenus au Forum. Il donne un bref aperçu des travaux du Forum et devrait être considéré comme un résumé analytique, auquel s'ajoutent les notes de synthèse de la session, les déclarations reçues, les communications écrites et les enregistrements électroniques de la session, qui sont disponibles sur le site Web du Forum.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–6	3
II. Séance d’ouverture de haut niveau	7–16	4
III. Le point sur la situation un an et demi après l’adoption des Principes directeurs: séances parallèles	17–61	6
A. L’obligation de protéger incombant à l’État	17–23	6
B. La responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l’homme	24–32	7
C. Rôle des cadres de gouvernance mondiaux	33–41	8
D. Accès à un recours judiciaire	42–51	9
E. Accès aux recours non judiciaires	52–61	10
IV. Obstacles à l’application des Principes directeurs: séances parallèles	62–118	11
A. Obstacles à la mise en œuvre de l’obligation incombant à l’État de protéger les droits de l’homme	62–69	11
B. Obstacles à la mise en œuvre de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l’homme	70–80	12
C. Obstacles empêchant la société civile de bien jouer son rôle dans la mise en œuvre des Principes directeurs	81–87	14
D. Obstacles à la mise en œuvre par le système des Nations Unies	88–95	15
E. Zones touchées par des conflits	96–102	15
F. Petites et moyennes entreprises	103–110	17
G. Activités affectant les peuples autochtones	111–118	18
V. Réunions thématiques	119–159	19
A. Les Principes directeurs et les nouveaux publics – difficultés et possibilités: points de vue des participants au Pacte mondial et de la société civile	119–128	19
B. Le rôle du financement public dans l’avancement des Principes directeurs ...	129–136	20
C. Définir des moyens d’action en vue du renforcement global des capacités de mise en œuvre des Principes directeurs	137–143	21
D. Le rôle du secteur financier	144–150	21
E. Les Principes pour des contrats responsables	151–159	22
VI. Exposés du Groupe de travail	160–161	23
VII. Séance de clôture	162–175	24

I. Introduction

1. Par sa résolution 17/4, le Conseil des droits de l'homme a décidé de créer un forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme placé sous la conduite du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (le Groupe de travail). Le Forum est chargé d'examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (A/HRC/17/31, annexe); de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l'environnement opérationnel ou aux droits ou groupes spécifiques; de mettre en évidence les bonnes pratiques. Le premier Forum annuel s'est tenu à Genève, les 4 et 5 décembre 2012. Des manifestations parallèles et des séances préparatoires ont été organisées le 3 décembre.

2. Conformément à la résolution 17/4, le Président du Forum a été nommé par la Présidente du Conseil des droits de l'homme; il siège à titre personnel et est chargé d'établir un résumé des débats tenus au Forum, qui doit être mis à la disposition du Groupe de travail et de tous les autres participants au Forum. Le présent rapport est soumis comme suite à cette demande.

3. Le Forum a été préparé sous la conduite du Groupe de travail, qui a conçu une stratégie visant à tirer le meilleur parti possible du potentiel qu'a le Forum de constituer un espace de rencontre annuel de première importance, qui permette aux parties concernées de toutes les régions d'entretenir un dialogue sur la question des entreprises et des droits de l'homme et de renforcer la mobilisation en vue de la mise en œuvre effective et intégrale des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les Principes directeurs). Dans le cadre des préparatifs du Forum, le Groupe de travail a recueilli, notamment lors d'une consultation tenue le 10 mai 2012, des avis et suggestions concernant les thèmes qui y seraient abordés et ses modalités de fonctionnement (A/HRC/WG.12/2/1, par. 5). Afin de garantir la pertinence des travaux du Forum et l'implication directe des parties prenantes, le Groupe de travail a décidé d'y associer des experts et partenaires externes chargés d'animer les diverses séances de fond et de les coorganiser tout en fixant les objectifs et en apportant des orientations générales.

4. Le caractère multipartite du Forum, qui en fait la spécificité, découle de la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle il est indiqué que le Forum est ouvert aux acteurs concernés, notamment les États, les entreprises, les associations d'entreprises et la société civile. Un millier de participants de plus de 80 pays se sont inscrits au Forum, dépassant de loin les attentes¹. Une cinquantaine de gouvernements se sont inscrits, ainsi que quelque 150 entreprises, 170 organisations de la société civile, 5 réseaux internationaux de syndicats et une vingtaine d'institutions nationales des droits de l'homme, et au moins 15 institutions spécialisées des Nations Unies et 17 institutions internationales et régionales. Au nombre des participants figuraient des parties prenantes directement affectées par les activités des entreprises. Un nombre égal d'hommes et de femmes ont participé au Forum.

5. Au cours des deux journées officielles du Forum se sont tenues 21 séances de fond, durant lesquelles les participants se sont essentiellement attachés à examiner les tendances et les obstacles en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en faisant le point sur les premiers efforts déployés par les parties prenantes; à examiner les difficultés actuelles et escomptées dans cette mise en œuvre; à recenser les possibilités qui s'offraient aux États, aux entreprises et aux autres acteurs ainsi que les actions à mener à titre prioritaire. En outre, plusieurs séances ont été

¹ La liste des organisations inscrites peut être consultée à l'adresse suivante: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx.

consacrées au rôle de certains acteurs et à des domaines thématiques. Le Groupe de travail a en outre organisé deux séances pour présenter divers aspects de ses travaux².

6. Enfin, 12 manifestations parallèles ont été organisées par des participants pendant le Forum, et un certain nombre d'organisations ont tenu des stands sur une «place de marché» conçue pour favoriser l'échange informel de renseignements sur la mise en œuvre des Principes directeurs et les outils employés à cet effet.

II. Séance d'ouverture de haut niveau

7. Le Forum a été ouvert le 4 décembre 2012 par un groupe d'intervenants de haut niveau qui se sont penchés sur les moyens pour la communauté internationale de passer de la formulation de principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme à leur mise en œuvre.

8. Dans son allocution de bienvenue, la Présidente du Conseil des droits de l'homme, Laura Dupuy Lasserre, a mis en relief le rôle moteur joué par le Conseil des droits de l'homme au cours des dix dernières années dans l'action menée par la communauté internationale pour promouvoir le débat sur la question des entreprises et des droits de l'homme, et a souligné que le très vif intérêt suscité par le Forum témoignait de l'importance de cette question.

9. Le Président du Forum, John Ruggie, a prononcé une allocution d'ouverture dans laquelle il a situé le cadre général des débats. Il a décrit la manière dont la mondialisation avait accentué l'écart qui, en raison d'un déficit de gouvernance, existait entre les forces du marché et la capacité des sociétés à remédier aux conséquences néfastes de ces forces. Le Président a expliqué que les Principes directeurs fournissaient des orientations sur les moyens de renforcer et de mieux aligner les systèmes de gouvernance publique, civile et d'entreprise s'agissant de la question des entreprises et des droits de l'homme, afin d'induire des dynamiques se renforçant mutuellement et des changements cumulatifs. Depuis juin 2001, de nombreux organismes normatifs internationaux et nationaux, des entreprises et d'autres groupes de parties prenantes avaient intégré certains éléments fondamentaux des Principes directeurs. Enfin, le Président a évoqué trois grandes questions auxquelles il fallait être attentif pour aller de l'avant: la nécessité d'amplifier les efforts visant à renforcer les capacités; le risque d'un certain affaiblissement de la cohérence et de la dynamique cumulative découlant des Principes directeurs à défaut d'un renforcement par des échanges d'informations et des commentaires autorisés; la nécessité de remédier au flou juridique actuel entourant la responsabilité des entreprises en cas de violation flagrante des droits de l'homme.

10. Le Président-Rapporteur du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Puvan Selvanathan, a formulé des remarques liminaires au nom du Groupe de travail, soulignant que ce dernier concevait le Forum comme un espace permettant de promouvoir un véritable échange entre les parties prenantes et un apprentissage collectif, au profit également du Groupe de travail, en se focalisant sur l'identification des possibilités de diffusion et d'application des Principes directeurs dans toutes les régions, ainsi que sur l'expérience acquise par divers acteurs dans le cadre de la mise en œuvre des trois piliers des Principes directeurs.

² Pour le programme de travail et une description des thèmes auxquels étaient consacrées les diverses séances, voir le document A/HRC/FBHR/2012/INF.1. On trouvera des enregistrements vidéo des séances, les communications soumises par les parties intéressées, les déclarations écrites et les exposés présentés par les intervenants à l'adresse suivante: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx.

11. La Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Navanethem Pillay, a appelé les gouvernements à redoubler d'efforts pour combler les déficits de gouvernance auxquelles étaient imputables pour une grande part le déclenchement et la persistance de la crise économique actuelle, et les entreprises à coopérer avec les gouvernements à cet égard. Elle a rappelé qu'il était indiqué dans les Principes directeurs qu'une gouvernance responsable passait par la mise en place de cadres réglementaires et de politiques générales adaptés en vue de prévenir et réparer les atteintes aux droits de l'homme liées aux activités des entreprises; qu'une entreprise qui se voulait responsable devait mener ses activités dans le respect des droits de l'homme; que le principe de responsabilité et le droit à un recours occupaient une place centrale dans le régime international des droits de l'homme et qu'ils devaient aussi être au cœur des débats sur les Principes directeurs; que les organismes des Nations Unies et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) avaient un rôle à jouer dans la promotion de l'application des Principes directeurs, comme le Secrétaire général le préconisait dans son rapport au Conseil des droits de l'homme (A/HRC/21/21 et Corr.1) et comme le Conseil des droits de l'homme l'avait réaffirmé dans sa résolution 21/5.

12. Michael H. Posner, Secrétaire d'État adjoint des États-Unis d'Amérique chargé des questions relatives à la démocratie, aux droits de l'homme et au travail, a souligné que les Principes directeurs allaient au-delà de la notion classique de responsabilité sociale de l'entreprise. Il a souligné le rôle primordial revenant aux États et le devoir leur incombant de protéger les droits de l'homme et a indiqué qu'ils devaient s'acquitter de ce devoir individuellement aussi bien que collectivement. Il a fait valoir que dans certaines situations les gouvernements devraient envisager d'imposer des obligations aux entreprises, citant l'exemple des directives relatives à la communication d'informations que les États-Unis avaient établies à l'intention des entreprises opérant en République démocratique du Congo et au Myanmar, et que les gouvernements devaient savoir aussi quand il était plus prudent de ne pas agir, donnant comme exemples le droit à la liberté d'expression et la gouvernance de l'Internet. Au sujet de la responsabilité des entreprises, M. Posner a insisté sur les points suivants: nécessité d'une prise d'engagement des hauts dirigeants en faveur des droits de l'homme; des systèmes internes adaptés de mise en œuvre; l'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis; l'implication de parties prenantes externes, notamment de la société civile; une action collective des entreprises.

13. Le représentant spécial de l'Union européenne pour les droits de l'homme, Stavros Lambrinidis, a dit que les Principes directeurs constituaient une référence essentielle pour la politique de l'Union européenne en la matière ainsi que pour le processus d'élaboration de plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme en cours dans ses États membres. Il a exposé l'initiative de la Commission européenne concernant une législation relative aux obligations des grandes entreprises en matière de publication d'informations, ainsi que certains travaux de formulation d'orientations soutenus par l'Union européenne, dont le guide d'introduction aux droits de l'homme à l'intention des petites et moyennes entreprises, publié récemment et reposant sur les Principes directeurs, et les lignes directrices devant être publiées prochainement à l'intention des entreprises de trois secteurs: gaz et pétrole; technologies de l'information et de la communication; agences de placement et de recrutement.

14. La Directrice générale adjointe de l'Organisation internationale du Travail (OIT) chargée des politiques, Sandra Polaski, a centré son propos sur les moyens pour l'OIT, ainsi que pour ses constituants tripartites (gouvernements, organisations patronales, syndicats), de contribuer à promouvoir le respect par les entreprises de la responsabilité leur incombant de respecter les droits de l'homme. Elle a évoqué les recommandations du Secrétaire général (A/HRC/21/21 et Corr.1) tendant à renforcer la coordination et la collaboration entre l'OIT, les organes des Nations Unies compétents en matière de droits de l'homme et le HCDH aux fins de la mise en œuvre des Principes directeurs, en soulignant que l'OIT était investie du rôle de gardienne des normes internationales relatives au travail, lesquelles étaient un des fondements des Principes directeurs.

15. Debbie Stothard, Secrétaire générale adjointe de la Fédération internationale des droits de l'homme et coordonatrice de l'Alternative ASEAN Network on Burma, a mentionné des cas précis de personnes tuées ou emprisonnées alors qu'elles tentaient de faire cesser des atteintes aux droits de l'homme liées aux activités d'entreprises. Elle a attiré l'attention sur les problèmes persistants qu'étaient l'impunité des responsables, la mise en cause pénale de défenseurs des droits de l'homme et l'accès insuffisant à la justice. Elle a noté avec satisfaction que les Principes directeurs étaient l'objet d'un débat sur les plans national, régional et international, mais a souligné que ce débat devait impérativement déboucher sur des réformes et une responsabilisation effective des entreprises.

16. Andrei Galaev, Président-Directeur général de Sakhalin Energy Investment Company Ltd., a décrit l'approche adoptée par cette entreprise pour mettre les Principes directeurs en pratique: a) le principe du respect des droits de l'homme devait faire partie intégrante de toute activité économique; b) les politiques devaient être encadrées par des procédures exhaustives assurant l'exercice d'une diligence raisonnable; c) l'entreprise devait être disposée à traiter les plaintes des parties concernées même si elle avait déjà mis en place des mesures d'atténuation; d) le principe de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme s'appliquait aussi aux relations commerciales; e) la direction de l'entreprise devait exercer un contrôle sur le processus. S'agissant de la mise en œuvre concrète de cette approche, M. Galaev a mentionné, notamment, l'expérience acquise par Sakhalin dans le cadre de son mécanisme de réclamation non judiciaire et a cité en exemple les clauses spéciales figurant dans les contrats passés avec des prestataires extérieurs.

III. Le point sur la situation un an et demi après l'adoption des Principes directeurs: séances parallèles

A. L'obligation de protéger incombant à l'État

17. La séance a été animée par Alan Miller (Président de la Commission écossaise des droits de l'homme).

18. Thomas Kennedy (Directeur adjoint du Département des droits de l'homme et de la démocratie du Ministère des affaires étrangères du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) a indiqué que son gouvernement allait lancer sa stratégie relative aux entreprises et aux droits de l'homme au début de 2013. Un comité directeur interministériel avait été constitué et des réunions visant à nouer des liens de collaboration avec les parties prenantes avaient été organisées en 2012 avec des entreprises multinationales, des entreprises de taille moyenne et des organisations de la société civile.

19. Daniel Schydrowsky Rosenberg (Directeur de l'Autorité de contrôle des banques, des compagnies d'assurance et des fonds de pension du Pérou) a donné un aperçu des dispositions prises par les autorités péruviennes de réglementation financière pour éviter que les activités des entreprises ne suscitent des conflits sociaux et de la manière dont elles recouraient à la réglementation financière pour traiter les questions touchant aux entreprises et aux droits de l'homme dans le secteur minier du pays. Cette approche passait par une collaboration entre les autorités de contrôle, les acteurs du secteur financier et les banques ainsi que par l'imposition aux clients de l'obligation d'évaluer les risques et de prévoir des mécanismes de règlement des conflits.

20. Bente Angell-Hansen (Secrétaire générale du Ministère norvégien des affaires étrangères) a décrit les efforts menés sur le plan national pour appliquer les Principes directeurs. Le principal défi qui se posait à son gouvernement était de mettre en place un dispositif d'incitation complet et cohérent applicable aux investissements et aux activités des entreprises, tant dans le pays qu'à l'étranger. À cette fin, la Norvège avait créé un groupe interdépartemental chargé de promouvoir l'application des Principes directeurs.

M^{me} Angell-Hansen a indiqué que la politique suivie par le Gouvernement s'agissant des entreprises publiques et les critères éthiques qu'il appliquait pour garantir le respect des droits de l'homme dans le cadre des investissements du fonds de pension de l'État étaient deux instruments efficaces. Le Gouvernement avait de plus constitué un réseau multipartite afin de dialoguer avec les entreprises et la société civile et de tirer les enseignements de l'expérience qu'elles avaient acquise.

21. Claire Methven O'Brien (Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC) et Institut danois des droits de l'homme) a exposé l'expérience acquise par des institutions nationales des droits de l'homme s'agissant de promouvoir l'application des Principes directeurs, notamment une initiative du Groupe européen d'institutions nationales des droits de l'homme en faveur de l'adoption de plans d'action nationaux pour la mise en œuvre desdits Principes directeurs. Elle a décrit un projet pilote mené par l'Institut danois des droits de l'homme visant à mettre au point une méthode pour déterminer à quel point les Principes directeurs avaient été intégrés dans la législation et les politiques nationales.

22. D'autres interventions de participants ont porté sur: les efforts déployés par le Gouvernement australien pour formuler une politique nationale relative aux entreprises et aux droits de l'homme; l'intérêt que présentaient les Principes directeurs pour l'introduction des meilleures pratiques dans le contexte national; les enseignements tirés des mécanismes de réclamation communautaires; la question de savoir si les États envisageraient de légiférer pour promouvoir l'application des Principes directeurs et des recommandations sur l'établissement de processus de dialogue; les territoires autochtones; l'extraterritorialité; le fait que les États devaient appliquer sur le terrain les normes édictées par l'OIT.

23. Michael Addo, membre du Groupe de travail, a engagé les États à impulser, éclairer et guider la mise en œuvre des Principes directeurs. Il a en outre invité toutes les parties prenantes à jouer un rôle catalyseur et multiplicateur afin de toucher de nouveaux publics.

B. La responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

24. La séance a été animée par Christine Kaufmann (Université de Zürich).

25. Dan Bross (Directeur principal, Pour une entreprise citoyenne, Microsoft) a insisté sur l'utilité des efforts intersectoriels et sur la nécessité que dans une entreprise un «champion» fasse le premier pas sur la voie de la mise en œuvre de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme.

26. Christian Leitz (Directeur, gestion de la responsabilité de l'entreprise, Union de Banques suisses (UBS)) a signalé l'adoption par l'UBS de la déclaration relative aux droits de l'homme et le lancement de la nouvelle initiative du groupe de Thoune. Les membres de ce groupe estimaient essentiel d'agir collectivement et d'échanger des vues et des données d'expérience. Il a souligné qu'il fallait «traduire» les Principes directeurs afin de les rendre immédiatement applicable par les banques.

27. Alan Fine (Responsable des affaires publiques chez AngloGold Ashanti) a exposé les défis liés aux droits de l'homme auxquels étaient confrontés les acteurs du secteur et les mesures prises par AngloGold pour assurer la prise en considération de ces droits au sein de l'entreprise. Cette démarche passait notamment par la désignation d'un nouveau spécialiste des droits de l'homme et l'intégration de ces droits dans les structures existantes.

28. Min Zar Ni Lin (Myanmar Development Resources Institute) a donné un aperçu de la situation générale des droits de l'homme au Myanmar et a insisté sur la nécessité d'améliorer le bilan des entreprises en matière de droits de l'homme.

29. Austin Onuoha (Directeur exécutif du Centre africain pour la responsabilité des entreprises) a souligné que les initiatives en faveur de la transparence étaient vaines en l'absence d'actions. La réticence des entreprises à parler de leur situation en matière de droits de l'homme tenait aussi à un problème de capacités; pour que la direction diffuse les Principes directeurs dans toute l'entreprise il fallait qu'elle soit convaincue de leur utilité.

30. Auret van Heerden (Directeur de Fair Labor Association) a insisté sur la nécessité d'un système permettant de remédier aux problèmes touchant aux droits de l'homme au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et sur le problème général de la mise en œuvre. La plupart des entreprises n'exerçaient pas de contrôle total sur leur chaîne d'approvisionnement et éprouvaient donc des difficultés à la surveiller. Il a exposé l'expérience acquise par Fair Labor qui, en offrant aux diverses parties concernées un espace sûr, dans lequel elles n'étaient pas montrées du doigt et vilipendées, donnait la possibilité de débattre franchement des difficultés et de définir des solutions concrètes.

31. D'autres participants ont abordé les points suivants: l'évaluation des risques; le fait que la mise en œuvre des droits de l'homme était hors de la zone de confort de certaines entreprises; les liens indirects avec les fournisseurs et leur position concernant les droits de l'homme; la nécessité d'actions de formation dans les entreprises; la difficulté de «traduire» les droits de l'homme dans divers contextes culturels.

32. Margaret Jungk, membre du Groupe de travail, a constaté qu'un processus collectif d'apprentissage concernant les entreprises et les droits de l'homme était en cours, mais que dans le même temps des possibilités s'offraient d'aller de l'avant en s'appuyant sur les politiques déjà en place dans les entreprises.

C. Rôle des cadres de gouvernance mondiaux

33. Chris Jochnick (Directeur, Secteur privé, Oxfam America) a animé la séance.

34. Roel Nieuwenkamp (Président du Groupe de travail du Comité de l'investissement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); Directeur général, responsable de la question de la politique commerciale et de la mondialisation au Ministère néerlandais des affaires économiques, de l'agriculture et de l'innovation) a présenté les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, en soulignant leur caractère contraignant pour 44 États, ainsi que le mécanisme de plainte en place, dont les points de contact nationaux assuraient le fonctionnement.

35. Tom Dodd (Conseiller de direction, responsabilité sociale des entreprises, Direction générale des entreprises et de l'industrie de la Commission européenne) a dit que la Commission européenne s'attachait à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, fournissait des orientations et influait sur la détermination des politiques. Il a indiqué que l'impulsion en matière de politiques touchant aux entreprises et aux droits de l'homme était encore donnée par les États, à de rares exceptions près, dont l'intégration de considérations liées aux droits de l'homme dans la politique extérieure de l'Union européenne relative au commerce et à l'investissement.

36. Rafendi Djamin (Représentant de l'Indonésie à la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)) a exposé les travaux préparatoires entrepris par l'ASEAN en vue de la mise en place d'une politique relative à la responsabilité sociale des entreprises et de son alignement sur les Principes directeurs, en signalant que ces derniers étaient très mal connus dans la région.

37. Henrik Linders (Bureau du Conseiller-ombudsman (application des directives) de la Société financière internationale et de l'Agence multilatérale de garantie des investissements) a expliqué que le Conseiller-ombudsman faisait office de mécanisme de réclamation au sein de la Société financière internationale et fournissait en outre

des conseils aux entreprises et des services de règlement des litiges. Il a souligné que des éléments importants de la révision de 2012 du Cadre de la Société financière internationale pour la viabilité étaient alignés sur les Principes directeurs.

38. Margaret Wachenfeld (Directrice du Service des affaires juridiques, Institute for Human Rights and Business), s'exprimant sur plusieurs problèmes abordés, a estimé: que l'OCDE devrait intégrer les Principes directeurs «plus en amont» dans l'architecture des institutions financières; que la Commission européenne devrait aligner plus avant les traités d'investissement et l'arbitrage sur les Principes directeurs; que le Bureau du Conseiller-ombudsman devrait sensibiliser à l'intérêt financier de la durabilité; que la Commission intergouvernementale des droits de l'homme de l'ASEAN devrait intégrer la problématique des droits de l'homme dans les débats relatifs aux entreprises au sein de l'ASEAN.

39. Victor Ricco (Coordonateur du Programme droits de l'homme, entreprises et développement durable, Centre pour les droits de l'homme et l'environnement) a salué l'alignement des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur les Principes directeurs. Il a souligné qu'il fallait assurer la cohérence, l'autonomie et la transparence des points de contact nationaux et que ces derniers devaient disposer d'instruments leur permettant de veiller à ce que les gouvernements appliquent les principes et de répondre aux préoccupations exprimées par les parties concernées.

40. Les autres questions ci-après ont été débattues: l'intégration des Principes directeurs dans les objectifs de développement au-delà de 2015; la nécessité de renforcer les mécanismes de responsabilisation existants et d'en créer de nouveaux, la nécessité de faire mieux connaître ces mécanismes et de les rendre plus accessibles; la nécessité de promouvoir une convergence et une cohérence accrues entre les normes des États, des organisations internationales et des entreprises.

41. Alexandra Guáqueta, membre du Groupe de travail, a dit qu'il importait de renforcer la convergence autour des Principes directeurs, de mesurer les performances et l'efficacité des points de contact nationaux et d'œuvrer à une adoption plus large des Principes directeurs dans le secteur financier.

D. Accès à un recours judiciaire

42. La FIDH et Conectas Direitos Humanos ont animé la séance. La modératrice était Elin Wrzoncki (Directrice du Bureau de la mondialisation et des droits de l'homme de la FIDH).

43. Juana Kweitel (Directrice de programme, Droits de l'homme, Conectas Direitos Humanos) a souligné que l'accès à un recours judiciaire constituait en lui-même un droit fondamental occupant une place centrale dans le droit international des droits de l'homme. Elle a noté que les Principes directeurs prévoyaient le droit à un recours effectif, mais que la question du recours judiciaire avait suscité peu d'attention. Elle a fait valoir que le Groupe de travail devrait se pencher sur les moyens de lever les obstacles et de permettre aux victimes d'atteintes liées aux activités des entreprises d'exercer leurs droits.

44. Rosa Amaro, une partie prenante affectée vivant au Pérou, a exposé le cas de La Oroya, signalant que les victimes pâtissant des niveaux de pollution très élevés autour de la mine située près de cette ville s'étaient vu refuser à maintes reprises l'accès à un recours, et que des victimes et des défenseurs des droits de l'homme avaient subi des représailles et des actes de harcèlement. Elle a exhorté le Gouvernement à protéger les droits de l'homme des victimes et les entreprises à intégrer le principe du respect des droits de l'homme dans la conduite de leurs activités.

45. Dickay Kunda, une partie affectée vivant en République démocratique du Congo, a exposé le cas de l'exploitation minière de Kilwa. Il a expliqué comment sa famille avait été touchée et a décrit les efforts considérables déployés pour obtenir justice et tenter d'obliger

la société à répondre de ses actes devant des tribunaux en Australie, en Afrique du Sud et au Canada. M. Kunda a mentionné un rapport de l'ONU qui faisait ressortir combien il était difficile d'apporter la preuve de la responsabilité d'une entreprise, même dans un cas où une entreprise avait apporté un appui logistique à des forces armées, et il a préconisé d'instituer dans le cadre de l'ONU un mécanisme permettant d'obtenir justice en cas de violations des droits de l'homme par des entreprises.

46. Antonio Sergio Escrivão Filho (Conseiller juridique, Terra de Direitos) a signalé la propension des entreprises à externaliser les risques en recourant à des entreprises tierces ou en en créant pour ne pas être tenues responsables en cas de violations des droits de l'homme.

47. Katherine Gallagher (Juriste principale, Center for Constitutional Rights) a insisté sur les obstacles juridiques et matériels rencontrés par les victimes voulant poursuivre en justice des entreprises transnationales, notamment le travail considérable qu'exigeait l'ouverture de telles poursuites; le fait que les entreprises invoquaient l'exception de *forum non conveniens* ou l'immunité; les coûts élevés liés à une telle action, les risques personnels encourus et la difficulté de trouver un avocat pour s'occuper de l'affaire.

48. Gabriela Quijano (Amnesty International) a exposé les obstacles à l'accès à un recours judiciaire, notamment: l'inégalité des armes; la complexité de la structure des entreprises; la difficulté de faire exécuter les jugements; les obstacles politiques; les restrictions au droit à un recours imposées par des investisseurs étrangers qui façonnaient la réglementation; le manque d'accès à l'information; les problèmes d'ordre juridictionnel.

49. Laurel Bellows (Présidente de l'Association du barreau américain) a insisté sur le rôle capital revenant au système de justice dans une démocratie et sur le fait que même dans les pays développés le système judiciaire pouvait être menacé. Elle a estimé que l'absence de position coordonnée constituait l'obstacle principal à l'accès à un recours judiciaire.

50. D'autres interventions de participants ont porté sur: l'importance des actions catégorielles; la question de savoir si la juridiction de la Cour pénale internationale pouvait être étendue aux entreprises; la question de savoir si le Groupe de travail pouvait recevoir des plaintes de victimes; la nécessité de sensibiliser les États membres, en particulier leurs juges, aux Principes directeurs; l'influence que pouvait exercer certaines entreprises sur les tribunaux; la «mise à l'index» de certaines entreprises; l'intérêt que présentaient pour le débat les Principes de Maastricht sur les obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels; la complémentarité des recours nationaux et internationaux.

51. M. Addo a souligné l'importance que revêtait le dosage judicieux des politiques préconisé dans les Principes directeurs, facteur déterminant dont il faut tenir compte pour évaluer l'apport complémentaire des recours non judiciaires s'agissant d'assurer l'accès effectif à un recours judiciaire.

E. Accès aux recours non judiciaires

52. Caroline Rees (Directrice exécutive et Présidente de Shift) a animé la séance.

53. Natalie Bridgeman (Directrice exécutive, Accountability Counsel) a souligné qu'il était irréaliste de penser que des communautés vulnérables pouvaient accéder aux mécanismes de réclamation internationaux sans aide et qu'il fallait accorder tous les avantages possibles aux communautés pour les aider à être sur un pied d'égalité avec l'entreprise contre laquelle elles portaient plainte.

54. Hege Røttingen (Chef du secrétariat du Point national de contact pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales en Norvège) a dit que les points de contact nationaux pouvaient fournir aux entreprises et aux personnes touchées une voie de communication neutre et bilatérale s'inscrivant dans une procédure à caractère non

conflictuel et pédagogique et tournée vers l'avenir. Elle a souligné que parvenir à un consensus n'était pas possible si une des parties se sentait en situation d'infériorité et que les orientations pertinentes devraient être traduites dans les langues locales. Elle a souligné les limites de la médiation et estimé que les violations graves des droits de l'homme devaient être portées devant la justice.

55. Mike Hosillos (Vice-Président, Services aux entreprises, SN Aboitiz) a exposé l'expérience acquise par son entreprise, dans le cadre de la construction de barrages aux Philippines, en matière de recours à des procédures de médiation pour dialoguer avec les communautés autochtones affectées. Ces procédures étaient axées sur le renforcement des capacités et visaient à assurer l'égalité de moyens dans le souci de renforcer la confiance et le respect mutuels entre les parties prenantes.

56. Laretta Lamptey (Membre de la Commission ghanéenne des droits de l'homme et de la justice administrative) a présenté l'expérience acquise dans le recours à la médiation en cas de plaintes émanant de communautés relatives à des problèmes d'environnement et de réinstallation imputables à des activités minières. Elle a souligné aussi qu'il importait d'avoir le pouvoir de statuer si nécessaire.

57. Oleg Sapozhnikov (Responsable des affaires externes, Sakhalin Energy) a expliqué comment les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel avaient permis de gagner la confiance des communautés locales. Il a insisté sur les quatre éléments conditionnant l'efficacité d'un mécanisme de réclamation: des procédures de dépôt de plainte; des procédures traçables et des délais de réponse transparents; une réaction immédiate en cas de risque accru d'atteinte aux droits de l'homme; la sensibilisation des sous-traitants à l'existence des procédures de réclamations.

58. Felipe Burgueño (Centro de Reflexión y Acción Laboral) a exposé l'expérience acquise au Mexique dans le secteur de l'électronique, où le recours à des mécanismes de réclamation non judiciaires avaient permis de réduire le temps nécessaire pour régler les plaintes émanant de travailleurs.

59. Steve Gibbons (Directeur, Travail et droits de l'homme, Ergon Associates) a présenté un aperçu du mécanisme de réclamation établi à l'occasion de l'organisation des Jeux olympiques de Londres; il a indiqué que la majorité des plaintes concernaient le respect des normes relatives au travail au sein de la chaîne d'approvisionnement et a noté que pour faire évoluer les choses il importait d'assurer la transparence.

60. D'autres participants ont abordé les points suivants: la nécessité d'inscrire dans une optique des droits de l'homme les mécanismes de réclamation; le fait que des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ne sauraient se substituer au dialogue avec les parties concernées et aux processus de négociation collective; la nécessité d'associer les syndicats aux processus de surveillance; l'accessibilité; les mesures d'incitation en faveur des entreprises; le rôle des ONG dans la diffusion de l'information.

61. M^{me} Guáqueta a insisté sur la nécessité de déterminer les éléments clefs constitutifs d'un recours effectif.

IV. Obstacles à l'application des Principes directeurs: séances parallèles

A. Obstacles à la mise en œuvre de l'obligation incombant à l'État de protéger les droits de l'homme

62. La séance a été animée par Mark Taylor, Directeur de recherche à l'Institut Fafo.

63. Richard Howitt (Membre du Comité de la responsabilité sociale des entreprises du Parlement européen) a mentionné un certain nombre de problèmes: la non-appropriation par les capitales des accords conclus dans le cadre de l'ONU; le fait que la législation suscitait davantage de controverses et de réticences au stade de son élaboration que de son application; le problème du cloisonnement et la nécessité de renforcer les capacités des autorités chargées de la réglementation; les moyens de traduire les devoirs incombant aux États en prescriptions concrètes pour les entreprises.

64. Gretel Orake (Responsable des évaluations techniques, Autorité des ressources minérales, Papouasie-Nouvelle-Guinée) a souligné la nécessité de renforcer les capacités aux fins de l'application des Principes directeurs.

65. Gilbert Maoundonodji (Représentant, Groupe de travail sur les industries extractives, l'environnement et les violations des droits de l'homme, Commission africaine des droits de l'homme et des peuples) a fait ressortir la nécessité de compiler les stratégies nationales et de se focaliser sur la protection des droits à long terme.

66. Liang Xiaohui (Chargée de recherche principale, Conseil national chinois des textiles et de l'habillement; chargée de cours sur les entreprises et les droits de l'homme, Université de Beijing) a indiqué que l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme était pour l'essentiel laissé à la discrétion des entreprises chinoises en tant que décision d'ordre commercial, mais que depuis quelques temps les entreprises, en particulier publiques, s'en préoccupaient lorsqu'elles investissaient.

67. Anita Ramasastry (faculté de droit de l'Université de Washington) a fait valoir que les États devraient légiférer pour obliger les entreprises à exercer une diligence raisonnable, notamment à assurer la transparence dans leur chaîne d'approvisionnement et à indiquer si leurs produits étaient issus ou non d'une zone de conflit. Elle a souligné qu'il fallait créer des mécanismes multilatéraux et que les États devraient s'appuyer sur le droit international pour combattre l'impunité.

68. D'autres interventions de participants ont porté sur: les zones de conflit; le mandat des points de contact nationaux de l'OCDE; un instrument juridiquement contraignant.

69. M. Addo a relevé le caractère pressant de certains des problèmes débattus au cours des séances et a engagé les parties prenantes à œuvrer de concert, en partenariat, pour les résoudre. Au sujet de l'élaboration plus avant des Principes directeurs, il a proposé de procéder à un suivi permanent de l'évolution de la situation concernant leur application, sans exclure la possibilité d'élaborer, à plus long terme, des instruments contraignants.

B. Obstacles à la mise en œuvre de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme

70. Kathryn Dovey (Directrice, Global Business Initiative on Human Rights) a animé la séance.

71. Keiichi Ushijima (Responsable de la question de la responsabilité des entreprises sur le plan mondial, Hitachi) a exposé les difficultés que présentaient l'application d'une politique unique à la structure complexe d'un groupe d'entreprises et la mise en place d'un programme de diligence raisonnable.

72. Geetanjali Mukherjee (Chargée de recherche, Université de gestion de Singapour) a dit qu'il était à l'évidence nécessaire de former les employés aux droits de l'homme et aux Principes directeurs et a noté que les États ne donnaient pas d'orientations aux entreprises, notamment en matière de communication d'informations, ce qui posait problème.

73. Ron Popper (Responsable de la question de la responsabilité des entreprises, ABB) a insisté sur les difficultés que présentaient la mise en place d'une politique des droits de l'homme, l'évaluation des procédures de diligence raisonnable, la détermination des mesures à prendre en cas de non-respect et le maintien de la cohérence.

74. Jim Baker (Coordonnateur, Council of Global Unions) a répliqué qu'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme n'avait pas grand-chose à voir avec ce que les entreprises faisaient. Il a souligné que des problèmes se posaient, notamment en matière de liberté d'association et de négociation collective, et a mis en garde contre une approche axée sur les retombées commerciales d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme car le respect des droits était une responsabilité et la question n'était donc pas de savoir s'il présentait un intérêt commercial.

75. Tony Khaw E. Siang (Directeur pour la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, Flextronics) a exposé l'expérience acquise dans le cadre des procédures de diligence raisonnable mises en place dans son entreprise. Il a souligné que les entreprises réagissaient en fonction des audits, ce qui tendait à détourner l'attention des efforts de mise en œuvre et d'amélioration et posait donc problème.

76. Viviane Schiavi (Responsable principale des politiques, Responsabilité des entreprises et la lutte contre la corruption, Chambre de commerce internationale) a indiqué que les entreprises membres de la Chambre de commerce internationale avaient signalé diverses difficultés entravant la mise en œuvre de la responsabilité leur incombant de respecter les droits de l'homme, à savoir: leur manque de moyens de pression dans le cadre de leurs relations commerciales; les difficultés éprouvées dans les pays dépourvus d'une législation efficace relative aux droits de l'homme; le temps considérable qu'exigeait l'évaluation des systèmes de diligence raisonnable; la nécessité d'opérer dans des conditions propices à instaurer par les gouvernements.

77. Liesel Filgueiras (Directrice générale, Responsabilité sociale de l'entreprise, Vale) s'est concentrée sur certains problèmes que soulevait la garantie de l'accès à un recours, dont: la nécessité de réagir rapidement aux plaintes émanant de communautés afin d'éviter une escalade; la difficulté de mettre en œuvre une approche uniforme à l'échelle mondiale; la nécessité de veiller à ce que toutes les plaintes soient traitées dans le cadre d'un dialogue prospectif et selon une approche fondée sur les faits; la difficulté de trouver des partenaires idoines dans le domaine de la formation et des droits de l'homme.

78. Christine Jesseman (Directrice, Services *pro bono* et droits de l'homme, Étude Cliffe Dekker Hofmeyr) a noté qu'il existait un cadre international relatif à l'accès à un recours, mais que les entreprises opéraient dans un contexte culturel et juridique local. Elle a indiqué en outre que les États introduisaient des lois sans nécessairement savoir ce qu'elles donneraient dans la pratique.

79. D'autres interventions de participants ont porté sur: la nécessité de faire preuve de souplesse et d'éviter d'adopter une approche unique; la nécessité de comprendre le contexte local pour promouvoir efficacement la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme; le point de rencontre entre obligations de l'État et responsabilités des entreprises et la nécessité d'adopter une approche cohérente au niveau mondial; le souci de ne pas répéter les erreurs commises dans le passé en matière d'audit et de responsabilité sociale des entreprises.

80. M^{me} Jungk a souligné que le Groupe de travail, tout en affirmant que pour les entreprises la responsabilité de respecter les droits de l'homme ne saurait avoir un caractère facultatif, savait parfaitement que des mesures d'incitation en faveur des bonnes pratiques dans le domaine des droits de l'homme et de dissuasion contre les pratiques condamnables concourraient à assurer le plein respect des droits de l'homme par les entreprises.

C. Obstacles empêchant la société civile de bien jouer son rôle dans la mise en œuvre des Principes directeurs

81. La séance a été animée par Mariette van Huijstee (Chercheuse au Centre de recherche sur les sociétés multinationales (SOMO)) et Christopher Avery (Directeur du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme). Le modérateur était Jyoti Sanghera (Chef de la Section des questions économiques et sociales au HCDH).

82. M^{me} Kweitel a indiqué qu'une enquête récente montrait que la plupart des militants des droits de l'homme de l'hémisphère Sud ignoraient l'existence des Principes directeurs mais qu'après en avoir pris connaissance les deux tiers d'entre eux avaient estimé qu'ils pouvaient être utiles. Elle a dit que certaines organisations de défense des droits de l'homme considéraient comme des faiblesses le caractère non contraignant des Principes directeurs et l'absence de référence spécifique aux minorités et aux peuples autochtones dans le troisième pilier. Elle a proposé que le Groupe de travail privilégie la mise en œuvre du troisième pilier et envisage de recevoir des plaintes de personnes affectées.

83. M^{me} Stothard a donné des exemples pour illustrer l'éventail des effets des activités des entreprises sur les droits de l'homme signalés en Asie du Sud-Est: accaparement de terres, confiscation par de grandes entreprises, cas d'enlèvements, de torture et d'exécutions extrajudiciaires. Elle a souligné que malgré l'intérêt porté actuellement au Myanmar, des populations locales protestant contre des activités minières y avaient été réprimées et les activités de certaines sociétés risquaient d'y relancer des conflits ethniques.

84. Sergey Solyanik (Crude Accountability) a donné des exemples de répercussions des activités des entreprises sur les droits de l'homme au Kazakhstan. Il a souligné que les autorités de la région n'appliquaient pas les Principes directeurs faute de volonté politique et qu'il y avait peu de chances que les entreprises se mettent à les appliquer d'elles-mêmes.

85. Wellington Chibebe (Secrétaire général adjoint de la Confédération syndicale internationale) a dit que de nombreuses violations des droits de l'homme imputables aux entreprises signalées en Afrique découlaient des pressions que les entreprises exerçaient sur les responsables politiques afin qu'ils restreignent les droits des travailleurs et fassent adopter une législation favorable aux entreprises. Il a souligné que dans les Principes directeurs figuraient de nombreux éléments déjà inscrits dans les normes et principes fondamentaux de l'OIT et a insisté sur leur complémentarité. Il a estimé que pour les entreprises investir dans le secteur non structuré était incompatible avec le respect des droits de l'homme.

86. D'autres interventions de participants ont porté sur: la nécessité de veiller à axer le débat relatif aux entreprises et aux droits de l'homme sur les personnes affectées et à impliquer adéquatement ces personnes dans le Forum annuel; la tendance grandissante à traiter les défenseurs des droits de l'homme comme des délinquants; le mode d'application des Principes directeurs dans les cas où tant les entreprises que l'État portent atteinte aux droits de l'homme; le besoin de «bonnes nouvelles» établissant que les Principes directeurs contribuent à une issue favorable pour les communautés affectées; le fait qu'il est dans l'intérêt à long terme des entreprises de veiller à remédier aux abus passés.

87. Pavel Sulyandziga, membre du Groupe de travail, a souligné que les Principes directeurs étaient porteurs d'innovation en matière de droits de l'homme et d'entreprises, ainsi que de possibilités stratégiques immédiates.

D. Obstacles à la mise en œuvre par le système des Nations Unies

88. La séance a été animée par Ursula Wynhoven (Chef du Service politique et juridique au Bureau du Pacte mondial). Le modérateur était Pierre Sané (Président de Imagine Africa et membre du Conseil du Pacte mondial).

89. Lene Wendland (Conseillère sur les entreprises et les droits de l'homme au HCDH) a présenté le récent rapport du Secrétaire général (A/HRC/21/21 et Corr.1), dans lequel ce dernier recommandait d'inscrire la question des entreprises et des droits de l'homme à l'ordre du jour de tous les mécanismes de coordination des Nations Unies et d'intégrer les Principes directeurs au niveau des pays et dans les travaux des différents organismes, fonds et programmes. Elle a insisté sur le rôle revenant à l'ONU pour éviter le risque de fragmentation et répondre aux énormes besoins en matière de renforcement des capacités.

90. M^{me} Wynhoven a exposé le mandat du Pacte mondial concernant la sensibilisation au respect et au soutien des droits de l'homme par les entreprises, insistant sur les travaux que le Groupe de travail sur les droits de l'homme du Pacte mondial consacrait à la diffusion des bonnes pratiques. Elle a insisté sur l'importance du programme de développement de l'ONU pour l'après-2015 et sur la nécessité de mobiliser de nouveaux publics.

91. Eija Hietavuo (Spécialiste de la responsabilité sociale des entreprises au Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)) a noté que bon nombre d'entreprises sollicitaient des orientations sur la manière d'intégrer la question des enfants dans le cadre de référence et a présenté les Principes concernant les entreprises et les droits de l'enfant, élaborés par l'UNICEF, le Pacte mondial et l'ONG Save the Children.

92. Sir Mark Moody-Stuart (Président de la Fondation pour le Pacte mondial) a dit qu'il faudrait que le Pacte mondial aide les entreprises à intégrer les Principes directeurs dans leurs activités quotidiennes. Il a noté que les entreprises comprenaient les enjeux en matière de corruption et d'environnement mais éprouvaient plus de difficulté avec les droits de l'homme. Il a souligné l'importance que revêtaient les réseaux locaux du Pacte mondial pour la réalisation de progrès sur le terrain, en collaboration avec le HCDH, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et les coordonnateurs résidents.

93. Heba Mostafa (Deuxième Secrétaire à la Mission permanente de la République arabe d'Égypte auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales) a constaté que le maître mot semblait être le renforcement des capacités mais qu'il restait à définir cette notion plus précisément.

94. Les interventions d'autres participants ont porté sur: la nécessité d'intégrer les questions relatives aux droits des travailleurs; la méconnaissance des Principes directeurs; la nécessité d'éviter le chevauchement avec les efforts déployés ailleurs; le renforcement des capacités dans des environnements politiquement sensibles. Il a en outre été rappelé aux participants que le Comité des droits de l'enfant allait publier au début de 2013 une Observation générale sur les obligations des États concernant les répercussions des activités des entreprises sur les droits de l'enfant.

95. M^{me} Guáqueta a souligné que le message principal était qu'il fallait assurer la coordination et éviter la fragmentation au sein du système des Nations Unies.

E. Zones touchées par des conflits

96. La séance a été animée par Gerald Pachoud (Conseiller principal du Sous-Secrétaire général du Bureau d'appui des Nations Unies à la consolidation de la paix) et Scott Jerbi (Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève).

97. Daniel Baer (Sous-Secrétaire d'État adjoint du Bureau de la démocratie, des droits de l'homme et du travail des États-Unis) a fait valoir qu'informer les gouvernements et le grand public était un des moyens de dialoguer de manière constructive avec les entreprises et sur la question des droits de l'homme, citant en exemple le progrès que constituait la loi Dodd-Frank. Il a dit que l'objectif était de dialoguer avec les entreprises sur la manière de concevoir leurs politiques et leurs activités dans des zones touchées par des conflits dans le souci d'éviter de s'y rendre complices d'atteintes aux droits de l'homme. La question devait dès lors être abordée sous l'angle de la gestion plutôt que dans une optique juridique. Il a estimé que l'établissement de «listes blanches» et une surveillance des investissements par les organismes de crédit pourraient être des instruments utiles.

98. Daniel Avila Camacho (Directeur du Programme présidentiel intégré de lutte antimines de la Colombie) a insisté sur l'aspect communication, signalant que diverses initiatives, dont l'initiative multipartite dite «Guías Colombia», visaient à garantir la cohérence des efforts en cours relatifs aux droits de l'homme et aux politiques publiques. Il a souligné que la cohérence des politiques, le dialogue et la conjonction des efforts revêtaient une importance cruciale pour aller de l'avant. Il a proposé que le Groupe de travail collabore avec un groupe de travail constitué par la Colombie en vue de dialoguer avec les entreprises sur les politiques et les mécanismes de responsabilisation.

99. Herbert P. Mcleod (Conseiller présidentiel, Sierra Leone) a insisté sur la nécessité de comprendre le mode de fonctionnement des États. Davantage de collaboration avec les États était certes souhaitable, mais les efforts devaient se concentrer sur les personnes exécutant les tâches courantes. Il a proposé de faire une place aux Principes directeurs dans le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs. Il a par ailleurs mis en garde contre le recours aux évaluations de performance et aux listes de critères à cocher, qui risquait de conduire à dresser un tableau peu fiable des bonnes pratiques.

100. L'Ambassadeur Claude Wild (Chef de la Division sécurité humaine au Département fédéral des affaires étrangères de la Suisse) a proposé de passer de la notion d'entreprise ayant le droit d'avoir des activités dans des zones de conflit à la notion d'entreprise ayant le privilège d'avoir des activités dans ces zones. Les États devraient convaincre les acteurs économiques que l'avenir résidait dans les initiatives multipartites, comme les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Il a souligné que la crainte ne devait pas dissuader les entreprises d'investir là où des investissements étaient nécessaires et qu'il était crucial d'inciter les entreprises à tenir compte du principe de diligence raisonnable et à prévoir des mécanismes de réclamation lors de l'élaboration de leur plan de développement.

101. Des participants ont abordé les points suivants: les risques d'effets pervers d'initiatives comme la loi Dodd-Frank; la nécessité d'orientations supplémentaires sur les modalités de mise en œuvre des Principes directeurs dans les zones touchées par des conflits et d'orientations plus cohérentes sur ce qu'il fallait entendre par zones à haut risque; l'harmonisation des Principes volontaires et des Principes directeurs; la nécessité de dégager les enseignements de l'expérience des États en termes d'exercice de leur juridiction extraterritoriale pour garantir l'accès à des recours.

102. M^{me} Guáqueta a dit que le Groupe de travail avait conscience de l'importance de ce sujet et que les questions soulevées, notamment la justice de transition et les réparations, l'évaluation de l'impact des cadres de référence tels que ceux fixés dans la loi Dodd-Frank ou encore les directives sur l'investissement au Myanmar, méritaient l'attention, tout comme la manière d'égaliser les chances en recourant à des outils comme le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour l'approvisionnement en minerais provenant de zones de conflit.

F. Petites et moyennes entreprises

103. La séance a été animée par Aleksandar Nikolov (Expert principal chargé de la question de la responsabilité des entreprises du projet de la Commission européenne et Président de l'Organe de coordination nationale sur la responsabilité sociale des entreprises de l'ex-République yougoslave de Macédoine).

104. M. Dodd a présenté le Guide des droits de l'homme pour les petites et moyennes entreprises (PME), élaboré avec le soutien de l'Union européenne et s'inspirant des Principes directeurs. Il a souligné que la majeure partie des entreprises entraient dans la vaste catégorie des PME, qui recouvrait des réalités variées, d'où des différences pour les entreprises dans la manière de s'acquitter concrètement de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Les PME elles-mêmes étaient sans doute mieux armées que les gouvernements ou les organisations internationales pour sensibiliser les autres PME à la nécessité de promouvoir les droits de l'homme.

105. Brent Wilton (Secrétaire général de l'Organisation internationale des employeurs) a fait valoir que les attentes devaient être réalistes et a souligné que l'État se devait d'adopter un cadre légal dans lequel les PME puissent opérer normalement. Il a insisté sur la nécessité de comprendre les différences culturelles et contextuelles et de faciliter la compréhension des Principes directeurs par les PME.

106. Shaffi Manafa (Point de contact du réseau local du Pacte mondial en Ouganda) a souligné qu'en Ouganda les PME étaient très peu sensibilisées aux droits de l'homme et qu'il était manifestement nécessaire de les informer et de recourir à cette fin à des outils adaptés aux réalités locales, ce qui pourrait se faire par le canal du Pacte mondial.

107. Amanda Romero-Medina (Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme) a signalé la forte incidence d'activités économiques illégales en Amérique latine, par exemple dans le secteur minier. Elle a mentionné diverses difficultés, dont la réticence des PME à tenir compte des griefs des victimes, et a souligné la nécessité pour les PME de comprendre les normes des droits de l'homme et leur caractère obligatoire.

108. M. Liang a indiqué qu'en Chine la part des PME dans le produit intérieur brut dépassait 60 % et qu'elles employaient plus de 80 % des actifs. Depuis les années 1990, les entreprises à vocation exportatrice se référaient aux droits de l'homme et de grandes entreprises avaient contribué à y sensibiliser, mais les PME axées sur le marché local se refusaient à tout bilan de leur situation en matière de droits de l'homme. Il a estimé que la mise en œuvre des Principes directeurs pourrait se faire selon deux modes: par le canal des chambres de commerce et associations professionnelles (mise en œuvre horizontale) et par le canal des chaînes de valeur (mise en œuvre verticale).

109. Ricarda McFalls (Chef du programme de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale) a fait savoir aux participants que l'OIT apportait un appui à toutes les parties prenantes, en particulier aux entreprises, en vue de l'application des normes du travail, ce par l'intermédiaire de son bureau d'appui aux sociétés. Elle a noté que les droits de l'homme en général et pas seulement les Principes directeurs étaient méconnus et qu'il fallait donc dispenser une éducation de base aux droits de l'homme et renforcer les capacités des gouvernements.

110. Des participants ont abordé les points suivants: le rôle que pourraient jouer les institutions nationales des droits de l'homme, le rôle du secteur financier dans le débat; la nécessité d'orientations plus concrètes sur l'application des Principes directeurs.

G. Activités affectant les peuples autochtones

111. Aidan Davy (Directeur, Communication et assurance/développement social et économique, Conseil international des mines et des métaux) a animé la séance.

112. James Anaya (Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones) a dit que les Principes directeurs ouvraient de nouvelles possibilités de faire avancer les droits des peuples autochtones, mais que de nombreux obstacles restaient à surmonter. Il a souligné que les Principes directeurs bénéficiaient d'un degré élevé d'acceptation par les États et les entreprises, tandis que les droits des peuples autochtones et l'obligation de les protéger étaient méconnus. Il a annoncé qu'il allait engager des consultations en ligne sur les droits des autochtones et les industries extractives et estimé qu'il y avait lieu d'étudier des modèles nouveaux et différents de partenariats et de pratiques commerciales.

113. Inès Andrade (Coordonnatrice des normes sociales, Cerrejón Coal) a expliqué que sa société opérait en milieu autochtone depuis plus de trente ans et que se conformer à la loi ne suffisait pas. Elle a cité plusieurs difficultés: l'organisation décentralisée de la communauté autochtone; le règlement de certains problèmes imprévus faute d'évaluation d'impact initiale; la nécessité de mener un dialogue respectueux des spécificités culturelles; la pluralité des systèmes juridiques; l'ambiguïté de la notion de participation significative (des mécanismes de réclamation pourraient se révéler utiles à cet égard); la nécessité de promouvoir à tous les échelons le respect des particularismes culturels dans l'entreprise.

114. Joan Carling (Secrétaire générale d'Asia Indigenous Peoples Pact) a dit que l'accaparement de terres autochtones sous le prétexte du développement national était un phénomène courant en Asie, tout comme la mise en cause pénale des meneurs autochtones ou leur assassinat. Les voies de recours étaient souvent inexistantes ou inadéquates et la perte de patrimoine culturel ne pouvait être indemnisée. Elle a fait valoir qu'il fallait: mener des consultations culturellement adaptées avec les peuples autochtones en vertu du principe de diligence raisonnable; lever les obstacles à l'obtention d'une réparation; garantir la reconnaissance légale des peuples autochtones et de leurs droits; adopter des mesures spéciales pour régler les différends entre entreprises et autochtones; écarter les groupes militaires des zones de conflit; renforcer les capacités des groupes autochtones.

115. Megan Davis (Membre de l'Instance permanente sur les questions autochtones) a mentionné trois grandes difficultés: la méconnaissance et l'incompréhension des droits des autochtones; l'incompréhension du concept de consentement préalable, libre et éclairé; le déficit de mise en œuvre des responsabilités respectives des États et des entreprises.

116. Leonardo A. Crippa (Avocat principal, Indian Law Resource Center) a dit que l'état de non-droit entourant les projets du secteur privé menés sur des terres autochtones ou affectant les ressources des autochtones était un obstacle majeur. Il a estimé qu'il était de la responsabilité des banques de développement multilatérales de veiller à la prise en considération des droits des peuples autochtones dans les projets qu'elles finançaient.

117. Des participants ont abordé les points suivants: la nécessité de traiter les peuples autochtones sur un pied d'égalité avec les gouvernements et les entreprises; la difficulté de déterminer quels étaient les représentants légitimes des différents groupes autochtones; la nécessité d'adopter un instrument juridiquement contraignant.

118. M. Sulyandziga a fait valoir que les Principes directeurs devraient être vus dans la perspective du système existant de protection des droits des peuples autochtones. Il a signalé aux participants que le rapport du Groupe de travail à l'Assemblée générale de 2013 serait axé sur les peuples autochtones.

V. Réunions thématiques

A. Les Principes directeurs et les nouveaux publics – difficultés et possibilités: points de vue des participants au Pacte mondial et de la société civile

119. Lauren Gula (Pacte mondial) a animé la séance. Le modérateur était Pierre Sané.

120. Heloisa Covolan (Chargée de la responsabilité sociale de l'entreprise, Itaipu Binacional) a dit qu'au Brésil la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme était lente à se mettre en place et elle a salué la traduction des Principes directeurs en portugais. Elle a indiqué que les sociétés brésiliennes ne reconnaissaient que les droits de l'homme ayant trait au travail mais que les Principes directeurs étaient porteurs de possibilités de sensibilisation des entreprises à leur responsabilité de respecter les droits de l'homme dans le cadre des initiatives en cours.

121. Magdalena Slavejkova (Chargée des ressources humaines, Groupe TITAN) a dit qu'il était difficile d'intégrer les Principes directeurs dans les entreprises et que le monde des entreprises manquait de professionnels ayant une bonne connaissance des droits de l'homme. Elle a appelé à des efforts de diffusion des meilleures pratiques.

122. Rajiv Williams (Chargé de la responsabilité sociale, Jindal Stainless Ltd.; Réseau local du Pacte mondial en Inde) a insisté sur les déficits de capacités et sur les besoins en experts. Il a estimé que des campagnes d'information s'imposaient à l'échelle nationale pour promouvoir les Principes directeurs et mobiliser les PME.

123. Reinford Mwangonde (Directeur exécutif, Citizens for Justice) a dit que nombre de gouvernements et d'entreprises ne connaissaient pas les Principes directeurs et que leur caractère non contraignant était problématique. Il a souligné que les Principes offraient pourtant des possibilités de renforcer la confiance entre les principales parties prenantes.

124. Liu Kaiming (Institute of Contemporary Observation) a indiqué qu'en Chine la principale difficulté à surmonter pour promouvoir les droits de l'homme était de trouver un langage adapté, lequel était fonction de la langue, de la culture d'entreprise et des susceptibilités gouvernementales. Il a signalé en outre que la responsabilité des entreprises était encore perçue comme relevant de la charité.

125. Gwendolyn Remmert (Réseau local du Pacte mondial en Allemagne) a préconisé une version plus facilement accessible des Principes directeurs et a signalé que le Réseau local du Pacte mondial en Allemagne exécutait un programme multipartite sur les droits de l'homme dans le cadre duquel les participants pouvaient dialoguer en toute sérénité.

126. Katryn Wright (Global Business Initiative (GBI)) a exposé l'expérience acquise par GBI avec sa plate-forme de formation interentreprises aux Principes directeurs. Des enquêtes montraient que des groupes de sociétés avaient une bonne connaissance des droits de l'homme, mais que des déficits persistaient en termes de sensibilisation et de capacités. Elle a souligné que les entreprises pionnières dans le domaine des droits de l'homme avaient un rôle à jouer dans l'extension du dialogue à de nouveaux publics.

127. D'autres participants ont insisté sur la nécessité: la nécessité d'associer les syndicats au débat relatif au couple entreprises et droits de l'homme; la nécessité de trouver le juste langage opérationnel; les besoins en matière de renforcement des capacités.

128. M^{me} Jungk a souligné que l'accord sur les Principes directeurs ouvrait des perspectives uniques, mais que le Groupe de travail savait bien que dans l'immédiat la diffusion était la principale gageure. Elle a fait valoir que les associations d'entreprises et le Pacte mondial pouvaient avoir un effet multiplicateur crucial à l'appui de cette diffusion.

B. Le rôle du financement public dans l'avancement des Principes directeurs

129. La séance a été animée par le HCDH. Le modérateur était Mac Darrow (Chef de la Section des objectifs du Millénaire pour le développement au HCDH).

130. Maria da Cunha (Chef de l'équipe de spécialistes sur les politiques de sauvegarde, Banque interaméricaine de développement (BID)) a indiqué que la BID s'employait à intégrer plus avant les droits de l'homme dans la programmation par pays et a souligné que la protection des droits de l'homme s'articulait autour de différentes politiques de sauvegarde, de sa politique de consultation et du mécanisme de responsabilisation, couvrant tous les mêmes questions fondamentales que les Principes directeurs.

131. Eleni Kyrou (Spécialiste du développement social à la Banque européenne d'investissement (BEI)) a indiqué que le cadre de référence de la BEI en matière de droits de l'homme était la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en conjonction avec les Principes directeurs. La politique de la BEI relative aux sauvegardes était en cours de révision. Des consultations internes auraient lieu en 2013, précédant des consultations externes. M^{me} Kyrou a mentionné certaines difficultés, dont le contexte de la mise en œuvre et la spécificité des orientations, les normes devant être rendues opérationnelles.

132. Motoko Aizawa (Conseillère, Réseau pour le développement durable, Groupe de la Banque mondiale) a dit que le cadre de référence pour la durabilité applicable à la clientèle privée de la Société financière internationale (SFI) intégrait la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme et que les critères et concepts des droits de l'homme étaient en outre inscrits dans les normes de performance de la Banque mondiale. Elle a souligné que ces normes étaient souvent reprises par d'autres groupes et étaient aussi applicables à des partenariats public-privé. Elle a signalé que la Banque mondiale avait lancé la première phase du processus d'actualisation de ses politiques de sauvegarde, dont l'achèvement était prévu pour la mi-2014.

133. Kristen Genovese (Avocate principale, Center for International Environmental Law) a souligné que du fait de leur participation à la Banque mondiale les États étaient investis d'obligations relatives aux droits de l'homme, lesquelles devraient être renforcées au niveau des organes directeurs de la Banque. Elle a appelé à renforcer les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale, en y intégrant le principe de diligence raisonnable obligatoire en matière de droits de l'homme, sur la base des normes internationales des droits de l'homme et en réexaminant la norme de la SFI concernant les peuples autochtones relative au consentement préalable libre et éclairé.

134. Karyn Keenan (Initiative d'Halifax) s'est focalisée sur le rôle des organismes nationaux de crédit à l'exportation. Elle a rappelé que les Principes directeurs préconisaient aux États d'encourager et/ou d'imposer le respect par ces organismes du principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, ainsi que de prévoir des mécanismes de réclamation appropriés, mais elle a constaté que les États n'en n'avaient rien fait. Elle a dit qu'en l'état actuel des choses, les approches communes de l'OCDE envers les organismes de crédit à l'exportation renvoyaient aux droits de l'homme sans pour autant requérir le respect rigoureux du principe de diligence raisonnable par ces organismes et qu'elles étaient inefficaces du fait de leur caractère non contraignant.

135. Des participants ont exprimé leur soutien aux approches communes de l'OCDE et abordé le thème du renforcement des capacités. Les politiques des institutions financières internationales concernant le droit à l'eau et la propriété foncière ont suscité des questions.

136. M^{me} Guáqueta a souligné l'importance que revêtaient tant la cohérence interne dans les institutions financières publiques que la collaboration interinstitutions en vue de promouvoir la convergence.

C. Définir des moyens d'action en vue du renforcement global des capacités de mise en œuvre des Principes directeurs

137. Paul Redmond (Président, Diplomacy Training Program) a animé la séance.

138. Suon Bunsak (Comité d'action cambodgien pour les droits de l'homme) a dit qu'au Cambodge les Principes directeurs et les autres normes concernant les entreprises et les droits de l'homme étaient très peu connus, voire pas du tout. Il a suggéré d'agir à trois niveaux en vue de répondre aux besoins en matière de renforcement des capacités: local (diffusion d'informations); national (formations et dialogue multipartites, réseaux de sensibilisation et implication des médias); régional (programmes d'échanges régionaux).

139. Myriam Montrat (Membre de la Commission canadienne des droits de la personne et Présidente du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme) a présenté le Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de l'homme, qui concevait et menait des programmes régionaux de formation sur les Principes directeurs et s'employait à promouvoir la collaboration entre les différentes parties prenantes.

140. M. Williams a signalé que le réseau local du Pacte mondial en Inde avait institué un Forum sur les entreprises et les droits de l'homme à l'intention des chefs d'entreprise en vue de promouvoir les Principes directeurs et d'harmoniser les réactions des entreprises.

141. M^{me} Kweitel a noté que l'introduction des Principes directeurs s'inscrivait dans certains cas dans un contexte difficile, se référant à l'Amérique latine, où les atteintes aux droits de l'homme par des entreprises étaient chose courante. Elle a dit qu'en Amérique latine les organisations de la société civile ignoraient l'existence des Principes directeurs et a souligné qu'il fallait que la société civile surveille les activités des entreprises. Elle a appelé à adopter une approche intersectorielle en vue d'assurer la prise en considération des droits de l'homme dans l'ensemble du corps social.

142. Mauricio Lazala (Directeur adjoint du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme) a signalé que le Centre allait créer un portail grâce auquel les gouvernements, les sociétés et la société civile pourraient mettre en commun des outils et des données d'expérience aux fins de la mise en œuvre des Principes directeurs. Il a appelé les organisations de la société civile à contribuer à ce nouveau pôle en soumettant les outils utiles dont elles étaient dotées.

143. Des participants sont intervenus sur les points suivants: une boîte à outils élaborée par le SOMO, le Centre argentin pour les droits de l'homme et l'environnement (CEDHA) et Cividep India en vue d'aider les ONG à appliquer les Principes directeurs; la nécessité de dispenser aux travailleurs une formation sur leurs droits; la nécessité de mieux faire connaître les Principes directeurs dans la région de l'ASEAN; les moyens de recenser les «meilleures pratiques».

D. Le rôle du secteur financier

144. La séance a été animée par David Kinley (Université de Sydney).

145. Aldo Caliarì (Directeur, Rethinking Bretton Woods Project, Center of Concern) a dit que le secteur financier requérait une attention particulière du fait que: dans un monde toujours plus interdépendant il avait des répercussions systémiques dans de nombreux

domaines; sa visibilité était faible mais les Principes directeurs lui étaient applicables; les répercussions sur les droits de l'homme qu'accentuait le secteur financier pouvaient être hors du contrôle d'une société ou d'une entité donnée. Il a estimé que les prescriptions des banques en matière de financement devraient être alignées sur le cadre relatif aux droits de l'homme et y faire référence.

146. Driekie Havenga (Chargée de l'éthique, Nedbank) a dit que la durabilité était «la justification économique» des droits de l'homme. Elle a signalé qu'en appui à ce processus Nedbank avait mis en place une ligne téléphonique spéciale, un site de signalement anonyme, un mécanisme de réclamation et un bureau de l'éthique indépendant, et que le Conseil d'administration était évalué au regard du respect de sa déclaration de déontologie.

147. M. Nieuwenkamp a dit que la crise financière avait montré que le secteur financier devait être astreint à des règles d'éthique. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales couvraient certes ce secteur, mais il fallait sans tarder s'attacher à comprendre comment la responsabilité des chaînes d'approvisionnement et le principe de diligence raisonnable s'y appliquaient. Il a insisté en outre sur la nécessité urgente d'inventorier les bonnes pratiques.

148. Ola Mestad (Président du Conseil d'éthique du Fonds de pension gouvernemental – Étranger de la Norvège) a indiqué que le Fonds excluait tout investissement dans les secteurs des produits chimiques à usage militaire et du tabac et dans des entreprises présentant un risque jugé inacceptable de conduite gravement contraire à l'éthique, y compris de violations des droits de l'homme. Il a constaté que les Principes directeurs conféraient un surcroît de légitimité aux recommandations tendant à exclure certaines sociétés du portefeuille du Fonds. Les dispositions des Principes directeurs relatives à la diligence raisonnable pouvaient servir aussi à orienter le processus de détermination des effets. Il a estimé que les investisseurs institutionnels pourraient influencer toujours plus sur le comportement des entreprises. M. Mestad a fait valoir que les Principes pour l'investissement responsable devraient mentionner expressément les droits de l'homme et promouvoir les Principes directeurs.

149. Benett Freeman (Premier Vice-Président, recherches et politiques dans le domaine de la durabilité, Calvert Investments) a dit que les investisseurs classiques avaient toujours plus conscience que les droits de l'homme avaient aussi un lien avec les risques. Il a noté que les Principes directeurs apportaient un cadre pour évaluer les risques, au regard en particulier du principe de diligence raisonnable. Il a souligné que les ONG et les investisseurs étaient des alliés naturels et pouvaient jouer un rôle clef pour amener les entreprises à adhérer aux Principes directeurs.

150. Des participants se sont interrogés sur: l'influence que les banques pouvaient exercer par le canal de leurs prêts et les options s'offrant; les retombées de la spéculation sur les droits de l'homme; les moyens d'amener davantage d'entreprises du secteur à adopter des bonnes pratiques; la meilleure manière de dialoguer avec les autorités de réglementation financière pour les amener à prendre les droits de l'homme en considération.

E. Les Principes pour des contrats responsables³

151. La séance a été animée par Andrea Shemberg (Ancienne conseillère de l'ex-Représentant spécial John Ruggie).

³ Principes pour des contrats responsables: intégrer la gestion des risques pour les droits de l'homme dans les négociations contractuelles entre États et investisseurs: conseils à l'intention des négociateurs, élaborés par l'ex-Représentant spécial, John Ruggie (A/HRC/17/31/Add.3).

152. M^{me} Aizawa, revenant sur les conditions ayant présidé à l'élaboration des Principes pour des contrats responsables, a indiqué qu'Amnesty International avait estimé que le contrat relatif au projet d'oléoduc de BP conclu en 2003 restreignait le champ d'application des nouvelles lois d'ordre social et environnemental. Un projet de la SFI montrait de plus que l'usage de clauses de stabilisation variait beaucoup selon les secteurs.

153. Antonio Carvahlo Coelho (Conseiller principal, exploration et production, Total) a dit avoir accueilli dans un premier temps avec scepticisme les Principes pour des contrats responsables, vu que sa compagnie était déjà dotée de politiques en matière de santé et d'environnement et de clauses anticorruption. Il n'y avait vu d'abord qu'une «strate» supplémentaire de règles avant de se convaincre de leur utilité.

154. Lorenzo Cotula (Chercheur principal, Institut international pour l'environnement et le développement) a dit que la qualité de l'investissement était décisive. Il était important d'examiner attentivement les contrats pour protéger les populations. Dans la réalité, les droits de l'homme étaient pourtant souvent ignorés dans les négociations.

155. Benoît Palmer (Conseiller principal d'entreprise, Rio Tinto) a fait état d'obstacles à l'intégration de la gestion du risque «droits de l'homme» dans les projets de l'entreprise: la méconnaissance de l'importance des questions sociales et environnementales par les équipes chargées de négocier les contrats; la difficulté d'aborder les questions de droits de l'homme avec les pouvoirs publics; la conviction que la multiplication des normes ne pouvait qu'induire des surcoûts. Il a indiqué que même si cette dernière conviction était avérée le non-respect des droits de l'homme avait lui un coût inacceptable.

156. M. P. Mcleod a dit que les Principes pour des contrats responsables s'étaient révélés utiles lors des discussions internes avec le Gouvernement préalables aux négociations avec la société et a mentionné les difficultés propres aux États sortant d'un conflit.

157. Hafiz Mirza (Chef de la Section des questions relatives à l'investissement à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED)) a signalé d'autres obstacles: les capacités des États et des investisseurs; la méconnaissance des Principes pour des contrats responsables; le fait que les questions touchant aux droits de l'homme soulevées par les contrats différaient selon les secteurs.

158. Des participants ont abordé le rôle des institutions nationales des droits de l'homme, les sanctions contre les entreprises, l'accès aux recours et l'inclusion dans les contrats d'investissement de clauses prévoyant des mécanismes de recours non judiciaires.

159. M. Pachoud a conclu en soulignant que les contrats étaient un puissant outil, gage de prévisibilité et de stabilité des normes pour les communautés, les États et les investisseurs. Il a constaté qu'il importait de faire connaître les Principes pour des contrats responsables.

VI. Exposés du Groupe de travail

160. Lors d'une séance consacrée aux tendances mondiales concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, M^{me} Guáqueta a insisté sur l'intérêt de disposer d'un corpus de données pour faire progresser les travaux sur les entreprises et les droits de l'homme, eu égard à la nécessité d'informations accessibles et d'une transparence accrue. Elle a exposé certaines tendances préliminaires se dégageant de deux enquêtes pilotes entreprises par le Groupe de travail: l'une par le canal d'un questionnaire adressé aux États en octobre 2012, avec une série d'entretiens en cours en complément; l'autre par l'envoi à des entreprises d'un formulaire d'enquête élaboré et diffusé en coopération avec GBI, la Chambre de commerce internationale, l'Organisation internationale des employeurs et le projet de l'Université de Denver sur les entreprises et les droits de l'homme. Leurs résultats définitifs allaient être présentés au Conseil des droits de l'homme dans le courant de 2013.

161. Lors d'une séance consacrée à l'approche suivie par le Groupe de travail en matière de missions de pays, M^{me} Jungk a exposé les enseignements de la première mission de terrain, effectuée en Mongolie en octobre 2012. Elle a en outre présenté les grandes lignes du projet de schéma type pour les missions de pays, que le Groupe de travail mettait au point en collaboration avec l'Institut danois des droits de l'homme afin de garantir une approche systématique et équilibrée s'inspirant directement des Principes directeurs.

VII. Séance de clôture

162. Le modérateur de la séance était John Morrison (Directeur exécutif, Institut des droits de l'homme et des entreprises).

163. En guise de conclusion, le Président du Forum a formulé des observations d'ordre général: dix-huit mois après l'adoption des Principes directeurs, des indices de progrès réels étaient perceptibles, les réponses les plus rapides émanant des acteurs collectifs; l'ère des déclarations d'intention en matière de responsabilité sociale des entreprises était révolue et elles ne suffisaient plus; les trois piliers des Principes directeurs se complétaient et ne pouvaient être pris isolément; les Principes directeurs jetaient les fondements d'une prise en main accrue de leur sort par les groupes affectés; les Principes directeurs comportaient des mesures tant préventives que correctives, les unes ne pouvant se substituer aux autres; les griefs en relation avec les droits de l'homme devaient être examinés au plus tôt; s'agissant des recours judiciaires, il fallait étudier la possibilité de mise en cause extraterritoriale de la responsabilité d'une entreprise pour implication dans des atteintes aux droits de l'homme.

164. Les membres du groupe de discussion multipartite ont exposé leurs vues sur les principaux résultats des délibérations du Forum.

165. Sir Mark Moody-Stuart a insisté sur la souplesse des réseaux du Pacte mondial – certaines de leurs activités tirant parti de l'infrastructure du système des Nations Unies, tandis que d'autres se déroulaient hors de ce système, ainsi que sur le très grand nombre de leurs membres, qui avaient un rôle clef à jouer dans la mise en œuvre plus avant des Principes directeurs. Il a aussi évoqué le rôle potentiel des Principes d'investissement responsable et des Principes pour une éducation au management responsable.

166. M^{me} Ramasastry a noté le défaut de signes d'initiatives au niveau des États et a souhaité voir davantage de plans d'action nationaux. Elle a souligné la nécessité d'apporter des éclaircissements sur le troisième pilier et d'assurer la transparence pour garantir l'accès de la société civile aux informations, se demandant si les initiatives relatives aux Principes directeurs pourraient être mises en relation avec des initiatives gouvernementales ouvertes.

167. Le chef Wilton Littlechild, Président du Mécanisme d'experts sur les droits des peuples autochtones, a salué la décision du Groupe de travail de se concentrer sur les questions relatives aux peuples autochtones. Il a proposé qu'à l'avenir, le Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones, l'Instance permanente sur les peuples autochtones et le Mécanisme d'experts collaborent avec le Groupe de travail.

168. M. van Heerden, se référant à des données d'expérience sur des chaînes d'approvisionnement mondiales couvrant de nombreuses juridictions, a noté que la crise financière n'avait fait qu'en accentuer la volatilité et exacerber les pressions en leur sein. À son avis la cartographie des risques dans les chaînes d'approvisionnement devait être améliorée, toutes les parties prenantes étaient tenues d'agir et aucun acteur ne pouvait mobiliser à lui seul. L'implication des parties prenantes serait cruciale pour aller de l'avant. Il a insisté sur la nécessité d'un espace où pouvoir débattre sereinement de ces questions.

169. Des participants ont insisté sur les points suivants: la mise en œuvre était la pierre de touche et les trois piliers réclamaient une égale attention; la nécessité de maintenir l'approche multipartite; la nécessité de tenir des consultations régionales; la nécessité de faire mieux comprendre aux États comme aux entreprises la notion de consentement préalable libre et éclairé; le rôle clef revenant aux institutions nationales des droits de l'homme; la nécessité de réfléchir à des mécanismes extraterritoriaux de mise en cause de la responsabilité des entreprises; la nécessité de prévenir tout retour à l'approche traditionnelle de la responsabilité des entreprises; le droit des travailleurs à la liberté d'association; la nécessité de renforcer les liens entre devoir de diligence et obligation de rendre compte; le fait que le travail de diffusion n'en était qu'à ses débuts; l'importance du contexte opérationnel et l'impact de la corruption et de l'ampleur du secteur non structuré sur la mise en œuvre des Principes directeurs; la nécessité de faire traduire les Principes directeurs dans davantage de langues.

170. Pour conclure, les membres du Groupe de travail ont présenté leurs vues sur les discussions et sur l'avenir du Forum.

171. M. Sulyandziga a souligné que les peuples autochtones étaient une priorité pour le Groupe de travail.

172. M^{me} Jungk a noté que l'application au microniveau soulevait des difficultés concernant: les moyens d'assurer la prise en considération des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement; les moyens d'intégrer le souci des droits de l'homme dans toutes les subdivisions de l'entreprise et d'engager un dialogue avec les organisations de la société civile dans un espace sûr. Elle a souligné qu'il fallait réfléchir aux moyens de faire une place aux Principes directeurs dans la structure et la culture des entreprises et d'amplifier les efforts.

173. M. Addo a noté les difficultés découlant de la méconnaissance des Principes directeurs par les États et a engagé ces derniers à assumer un rôle de chef de file.

174. M^{me} Guáqueta a estimé qu'une série de mesures complémentaires restait à prendre et a insisté sur la nécessité de considérer les trois piliers comme un tout. Elle a souligné de plus qu'il fallait parvenir à un accord sur la mise en cause des entreprises impliquées dans des crimes internationaux et a fait ressortir la nécessité d'une approche multipartite. M^{me} Guáqueta a noté que l'occasion se présentait de coopérer avec les institutions financières en vue de renforcer les composantes «droits de l'homme» des mécanismes de plainte et de promouvoir la cohérence des politiques. Pour finir, elle a insisté sur la nécessité d'une formation aux Principes directeurs dans tous les groupes de parties prenantes.

175. En tant que Président-Rapporteur du Groupe de travail, M. Selvanathan a prononcé la clôture du Forum. Il a remercié tous les participants et a constaté que le Forum avait offert le meilleur des Nations Unies sous forme d'un espace de dialogue ouvert et inclusif. Il a déclaré que pour aller de l'avant le Groupe de travail prévoyait de faire une place à des consultations régionales dans le cadre du Forum et a encouragé les participants à afficher le courage requis pour ouvrir de nouveaux territoires aux Principes directeurs.