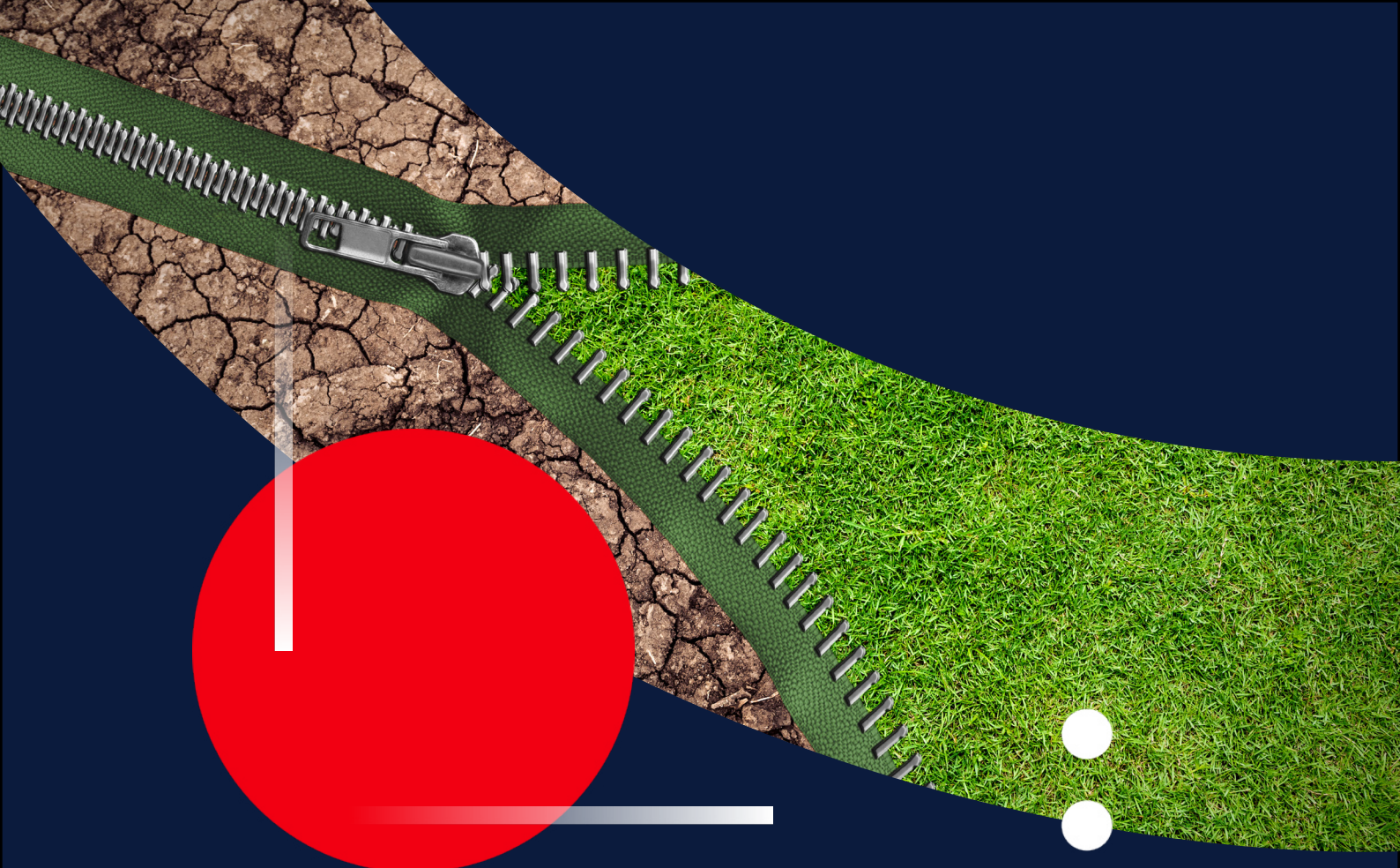




Les changements climatiques et leurs incidences en termes de droits humains pour les entreprises

1^{er} novembre 2021



A powerful
and balanced
voice for business



Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation internationale des Employeurs et de la Fondation Konrad Adenauer (KAS) et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



**Cofinancé par
l'Union européenne**



Introduction

Le climat est en train de changer. Les répercussions de ces changements se voient chaque jour aux informations et sont ressenties par les populations là où elles vivent. Il existe actuellement un sentiment d'urgence à réagir à ces changements, mais il reste d'importants écarts entre les engagements, l'ambition requise et les ressources financières.

Tant les changements climatiques graduels que les événements météorologiques extrêmes impactent les personnes et leurs droits humains, notamment lorsqu'elles vivent dans des régions à risques. Malheureusement, il s'agit dans le même temps de régions souvent habitées par les populations les plus vulnérables et les moins bien équipées pour faire face à de telles répercussions.

La prise de conscience de l'interconnexion entre changements climatiques et droits de l'homme n'est pas un phénomène nouveau : elle apparaît depuis de nombreuses années dans les discussions de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC), que ce soit "explicitement" dans des références faites aux droits de l'homme (dans le chapeau opérationnel de l'Accord de Paris, par exemple) ou "implicitement" dans des travaux en cours relatifs aux pertes et préjudices, à l'adaptation et à la résilience, ou au sujet des impacts de l'action (ou de l'inaction) climatique d'un pays sur un autre pays. Ces questions se sont enracinées dans la CCNUCC ainsi que dans l'ensemble du système des Nations unies : d'autres traités sur l'environnement concernent les droits humains, et les ODD continuent d'offrir une feuille de route multidimensionnelle qui associe l'accès à l'énergie, l'emploi, la gestion environnementale, la consommation et la production durables et les droits de l'homme sous forme de paquet intégré.

Les changements climatiques peuvent avoir des répercussions négatives sur les droits de l'homme énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, droits souvent entérinés comme obligations imposées aux États-nations par la ratification de traités sur les droits de l'homme et leur inclusion ultérieure dans la législation et la constitution. Ces droits comprennent par exemple le droit à la santé, le droit à la vie et le droit à un niveau de vie suffisant.

Des entreprises de toute taille et de tout secteur prennent des mesures ambitieuses sur tous les aspects du climat, à la fois en réduisant les gaz à effet de serre (GES), en augmentant l'accès à des formes d'énergie plus propres, en déployant des innovations et en faisant progresser l'adaptation et la résilience au bénéfice des personnes et de leurs communautés, qu'elles soient touchées par des phénomènes météorologiques extrêmes ou des changements climatiques graduels.

L'adoption, en octobre 2021, par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies, d'une résolution reconnaissant le droit universel à un environnement sûr, propre, sain et durable va certainement alimenter le débat quant à ce que les États et les entreprises doivent faire pour sauvegarder l'environnement et faire progresser la durabilité tout en protégeant les droits humains.

Bien que non contraignante pour les États, cette résolution va être soumise à l'Assemblée générale des Nations unies en séance plénière et pourrait bien faire l'objet de discussions et d'élaborations plus poussées, incluant la création d'instruments ratifiables.

Mais indépendamment de ce que les États pourraient faire, cette résolution va engendrer des attentes et une complexité supplémentaires aux efforts continus des entreprises à gérer les changements climatiques tout en protégeant les droits des personnes. Les entreprises sont désireuses d'en explorer les implications, tant

Les changements climatiques et leurs incidences en termes de droits humains pour les entreprises



à l'échelon national qu'international, conjointement avec les États, les agences de l'ONU et d'autres acteurs concernés. Les États auront besoin d'aide pour parvenir à un équilibre dans la mise en œuvre de ce droit et dans son harmonisation avec d'autres droits concurrents.

Les entreprises vont devoir redoubler d'efforts pour évaluer l'incidence de leurs activités sur les droits de l'homme. Leurs organisations représentatives devront également envisager de formuler des avis sur les procédures de diligence raisonnable et proposer des solutions aux défis sociétaux collectifs que posent les changements climatiques.

L'importance d'un dialogue social dans l'élaboration des politiques a été un facteur clé dans l'évolution historique des droits du travail au sein de l'OIT et représente un modèle qu'il serait possible d'appliquer à l'interdépendance entre climat et droits humains. La mise en pratique d'un tel modèle pourrait se faire de nombreuses façons :

- Toutes les parties à l'Accord de Paris sont censées développer, réexaminer et renforcer des contributions déterminées au niveau national (CDN). Adopter une approche totalement inclusive pour les futures CDN pourrait être l'un des vecteurs clés permettant un meilleur engagement et une meilleure prise en compte des expériences et perspectives des principales parties prenantes au niveau national en termes de politique climatique. Cette démarche devrait inclure la consultation de groupes importants qui reflète non seulement leurs perspectives et expériences, mais aussi leur rôle dans la mise en œuvre des CDN, qu'elles portent sur l'atténuation ou l'adaptation.
- Lorsque les gouvernements planifient la relance et mobilisent des ressources pour la reconstruction, il serait indiqué qu'ils recherchent des synergies avec des entités du secteur privé pour les guider et les encourager à financer et à investir dans des projets et des activités sociétales qui fournissent l'accès à de l'énergie durable et qui soutiennent des options d'adaptation et de résilience en faveur de communautés vulnérables.
- Les gouvernements et les organismes des Nations Unies devraient travailler avec les employeurs à des approches de "transition juste" qui soient centrées sur les populations, en particulier dans les pays en développement dont l'économie formelle est constituée de tant de micro et petites entreprises et où l'économie informelle représente encore, pour les travailleurs, une part importante de la situation d'ensemble.

Pour ce qui est de la "situation globale" des changements climatiques et des droits de l'homme, il est nécessaire de travailler sur la base d'accords existants dans ce domaine, notamment l'Accord de Paris lui-même, mais aussi d'autres traités et principes sur l'environnement et le développement durable (les ODD par exemple) en rapport avec les changements climatiques, la protection de l'environnement et le rôle des entreprises.

Les entreprises devraient réfléchir maintenant aux mesures qu'elles auront à mettre en place pour "respecter" ce nouveau droit, y compris là où l'action des États n'est que partielle ou inexistante. Ces mesures comprennent l'analyse des risques qu'elles font encourir aux personnes et des méthodes permettant de stopper, d'atténuer ou de remédier à tout préjudice qui en découle. Elles devraient également tenir compte des bénéfices et de la responsabilisation que les opérations et activités commerciales apportent aux parties prenantes, qu'il s'agisse de travailleurs, d'investisseurs ou de membres de collectivités.



Cette interdépendance entre droits de l'homme et changement climatique va également concerner les opérations et les relations au sein des chaînes d'approvisionnement, et il est probable qu'elle génère, pour les entreprises, des changements non négligeables dans l'écosystème des droits de l'homme. Étant donné la portée des enjeux inhérents à ce droit, les entreprises devraient exiger une action publique adaptée pour garantir que les rôles et responsabilités de tous les acteurs de la société - dont ceux de l'État lui-même - soient bien compris.

La société ne doit pas attendre des entreprises qu'elles portent à elles seules le fardeau de cette résolution.

Le débat n'en est qu'à ses débuts, et la discussion sur la corrélation entre les droits de l'homme et le climat va évoluer, raison pour laquelle ce document est intitulé "document de base", étant destiné à la compréhension d'un sujet dynamique et évolutif et à l'action en la matière.

Qu'est-ce qui diffère entre les droits de l'homme et le climat ?

Ce débat diffère de nombreuses autres questions sur les droits humains, en ce sens que les effets néfastes et les préjudices qui pourraient découler du changement climatique ne se limitent pas aux frontières nationales, qu'ils sont sans précédent et ne font l'objet d'aucune méthode rigoureuse permettant d'en définir l'attribution et la causalité.

Par exemple, comment les personnes impactées par la montée du niveau de la mer dans le Pacifique pourraient-elles identifier qui, sur la planète, est à l'origine du préjudice ? Le fait que les changements climatiques ne soient pas un événement soudain mais plutôt cumulatif dans le temps vient compliquer encore la question. Cela signifie que l'action d'un État-nation est certes importante, mais qu'une cohésion mondiale entre les États est une exigence fondamentale pour faire face au préjudice environnemental à venir. Cette cohésion existe dans une certaine mesure grâce à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) qui remonte à 1994 et qui est désormais ratifiée par 197 pays. Au sein de cette structure, il s'agit maintenant d'accorder une plus grande importance à l'action collective en vue d'organiser la riposte globale nécessaire à une action réaliste permettant d'atteindre les objectifs fixés dans la convention-cadre.

Cela exige des États la volonté de mener des discussions nationales constructives et inclusives sur la façon dont leurs économies contribuent à ce qui est un préjudice mondial, et de le contrebalancer par l'apport de solutions et le renforcement de l'adaptation de la part de ces mêmes économies et gouvernements.

Protéger : un devoir de l'État

Les droits de l'homme stipulent qu'il est du devoir de l'État de protéger, de respecter et d'exercer les droits de l'homme vis-à-vis de son peuple. Il est de sa responsabilité d'élaborer des lois et des politiques, et, dans le cadre du processus d'élaboration de ces politiques, de parvenir à l'équilibre entre des besoins, priorités et droits souvent contradictoires de sa société. Il est en charge de la responsabilité décisionnelle.

Dans le débat actuel sur le climat, nous voyons cependant qu'un large éventail de partenaires sociétaux demandent plus d'inclusion et de consultation dans le processus d'élaboration des politiques gouvernementales.

Les changements climatiques et leurs incidences en termes de droits humains pour les entreprises



Dans le cadre de la Déclaration universelle des droits de l'homme, les gouvernements, au même titre que d'autres acteurs, ont affirmé l'obligation d'enseigner les droits de l'homme à leur société - dont font partie les entreprises -, de les y former et d'en promouvoir le respect.

Ce dont les entreprises ont besoin, c'est d'un dialogue constant avec les gouvernements à propos de ce que les entreprises font pour respecter ces droits et de ce que l'État pourrait apporter comme aide et assistance (y compris des mesures incitatives) pour les y aider. Dans le contexte du débat sur le climat, les obligations d'information de la CCNUCC offrent désormais aux États l'opportunité de mieux rendre compte des efforts réels réalisés par les entreprises et autres parties prenantes dans leur lutte contre les retombées climatiques. Un tel devoir d'information renforcé peut constituer une source plus riche de bonnes pratiques et, peut-être, accélérer plus largement leur adoption.

Les gouvernements ont également besoin de reconnaître que des retombées environnementales néfastes se produisent chaque jour. Les gouvernements doivent saisir l'opportunité qui leur est offerte ici de définir clairement, par le dialogue, quelles incidences néfastes sont tolérables et non excessives. Il ne s'agit pas d'un jeu à somme nulle.

Les entreprises et l'environnement

Le débat n'est pas nouveau. Le rôle que peuvent jouer l'ensemble des acteurs sociaux dans la dégradation de l'environnement fait l'objet de débats depuis des décennies, et la législation régissant des questions telles que la qualité de l'air et l'eau est bien établie. Les entreprises impactent l'environnement de multiples façons, bonnes ou mauvaises, et ont été confrontées, par le passé, à des manifestations et à des poursuites pour dégradation de l'environnement.

Désormais, il est de plus en plus clair que les entreprises ne peuvent pas se contenter d'envisager les préjudices causés au seul environnement, mais qu'elles doivent aussi prendre en compte les droits humains des personnes touchées par les effets de leur comportement abusif sur l'environnement. Les entreprises devraient commencer à ancrer les responsabilités en matière de droits de l'homme dans tous leurs services, de sorte que les décisions soient mieux examinées, coordonnées et activement guidées par la nécessité de respecter les droits des personnes.

Certaines entreprises envisagent d'inclure l'"environnement" dans la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Elles s'y attellent souvent avec pour seul guide la constatation que les préjudices environnementaux peuvent nuire aux personnes et doivent dès lors être traités comme toute autre atteinte aux droits de l'homme en vertu des principes directeurs des Nations Unies. Il en faudrait cependant plus pour aider les entreprises à comprendre pleinement les liens entre les deux et développer des outils et critères d'orientation conformes aux principes directeurs des Nations Unies qui peuvent les aider à identifier ces atteintes et à y apporter une réponse efficace. L'État a là un rôle direct à jouer pour aider les entreprises, et notamment les petites et moyennes entreprises, à y parvenir vraiment.

Mais cela ne suffit pas pour aider à approfondir l'engagement des entreprises à appliquer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. On voit de plus en plus que certains États ont réglementé (ou envisagent de réglementer) la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, mais que cette réglementation a tendance à se limiter aux grandes entreprises ou aux entreprises axées sur l'exportation.

Dès lors, il va être nécessaire d'aborder les implications pour l'économie informelle et ceux qui opèrent en son sein.



Les entreprises doivent être activement impliquées dans ces engagements.

Les organisations d'employeurs sont particulièrement bien placées pour servir de porte-voix à la cause des entreprises.

Représentant des entreprises de toute taille et de tout secteur, les organisations d'employeurs peuvent contribuer, par leurs connaissances pratiques, à la conception et à la mise en œuvre d'actions visant à faire face aux défis climatiques. Cet aspect pratique est important. Peut-être plus encore que d'autres thématiques auxquelles les sociétés sont actuellement confrontées, l'adaptation au changement climatique requiert des choix politiques qui doivent associer la société tout entière dans la conception et la mise en application de mesures correctives à l'égard des atteintes aux personnes.

Les gouvernements doivent être davantage enclins à solliciter et à inclure les points de vue des entreprises dans la formulation et la mise en application d'initiatives d'action sur le climat.

Fin 2020, quelque 1 500 poursuites en lien avec les changements climatiques ont été intentées dans le monde contre les gouvernements et les entreprises, un grand nombre d'entre elles ciblant à ce stade les utilisateurs de combustibles fossiles.

Plus récemment, la Fédération internationale pour les droits humains (FIDH) a lancé un projet visant à amorcer un effort mondial, à la fois contre les gouvernements et les entreprises, pour atteintes présumées aux droits de l'homme émanant des changements climatiques. Des activistes allemands ont entamé un procès contre les constructeurs automobiles BMW et Daimler pour avoir refusé de fixer des objectifs plus stricts en matière d'émissions de carbone, ce qui, selon les activistes, amplifie le changement climatique. Ce ne sont là que deux exemples illustrant l'augmentation des actions en justice et des demandes d'indemnisations et de réparations, et ce malgré les difficultés à imputer les responsabilités et à désigner des responsables.

Cette responsabilité pourrait également être engagée même si une entreprise opère dans le respect des réglementations environnementales définies par le gouvernement sans qu'aucune infraction à la législation environnementale n'ait effectivement eu lieu. Dans de tels litiges, les gouvernements pourraient également être mis en cause en tant que coaccusés ou témoins de la défense de l'entreprise, ce qui aboutirait à des sanctions et à des obligations de réparation pour les deux.

Cela soulève des questions immédiates d'équité, étant donné qu'une décision à l'encontre d'une entreprise, poussant celle-ci à stopper, adapter ou restreindre ses activités peut avoir des conséquences sur l'emploi et d'autres enjeux sociaux, tant au sein de l'entreprise elle-même que tout le long des chaînes d'approvisionnement nationales et internationales. Ce point vient s'ajouter aux craintes relatives à la transparence des entreprises quant à leurs efforts réalisés en faveur des droits de l'homme. Cette préoccupation concerne en particulier les pays dans lesquels s'exprimer contre son propre intérêt (tel qu'admettre l'existence d'un problème) peut engager une entreprise dans des procédures judiciaires longues et coûteuses.

Nous assistons à l'apparition d'une autre démarche qui pourrait bien venir s'ajouter à la loi sur la responsabilité dont l'élaboration est en cours : Plusieurs pays et des tribunaux nationaux accordent un statut



juridique à des ressources environnementales en vue de renforcer leurs droits à la protection. Au Bangladesh et en Nouvelle-Zélande par exemple, les rivières ont obtenu une personnalité juridique propre.

Cette tendance continue de compromettre les efforts axés sur la réalisation d’“une transition juste” vers une économie plus durable. Une telle transition devrait être “juste pour tous”, y compris pour les entreprises, et il ne faut pas attendre de celles-ci qu’elles prennent dans tous les cas à leur actif la pleine responsabilité de la réalisation de la transition et de la réparation des effets négatifs. Les activistes peuvent fêter une décision qui exige d’une entreprise de cesser ses activités pour cause d’émissions, mais qu’en est-il de l’impact sur les employés, sur les collectivités environnantes et le long des chaînes d’approvisionnement, et qu’arrive-t-il à l’entreprise elle-même?

Les solutions, tant politiques que juridiques, ne peuvent pas simplement s’arrêter à la résolution d’un problème sans prendre en compte toutes les conséquences imprévues qui émanent d’une telle solution. Elles ne peuvent pas se limiter au versement d’indemnités pécuniaires et à la stigmatisation. Les combustibles fossiles, par exemple, sont encore nécessaires : certes, les entreprises prennent des mesures pour passer à des alternatives, mais cela prend du temps et toutes les entreprises, ou même les pays, ne peuvent pas le faire au même rythme ni de la même façon. Les consommateurs eux aussi doivent agir de manière à appuyer ces alternatives et doivent, conjointement avec les gouvernements, émettre des signaux clairs sur le marché pour indiquer aux entreprises leurs attentes concernant des pratiques de production durables.

Les gouvernements jouent un rôle clé dans la définition de ce qui est “juste”. Ils doivent également œuvrer à garantir le respect de leurs obligations à protéger les droits humains des entreprises et des personnes qui travaillent pour elles, à mesure que des solutions visant à remédier au dérèglement climatique sont créées et mises en pratique.

Tout le monde, qu’il s’agisse ou non d’une entreprise, a le droit de faire des commentaires sur la politique gouvernementale ou l’action proposée, et le cas échéant de s’y opposer. Il est crucial de rechercher un dialogue inclusif et des recommandations axées sur la recherche de solutions qui offrent des options stratégiques plus efficaces.

À partir du moment où un gouvernement permet aux entreprises et à d’autres voix de s’engager véritablement dans le développement de politiques et d’actions, leur approbation est nécessaire pour une mise en œuvre efficace.

Le rôle des entreprises

Au cours des 10 dernières années d’existence des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme, le rôle des entreprises en matière de droits de l’homme a été largement exprimé, et les entreprises prennent maintenant des mesures visant à identifier, atténuer et prévenir les atteintes aux droits humains découlant des activités ou des relations commerciales et à y remédier. Les preuves en la matière abondent et n’ont pas besoin d’être réitérées ici.

Pour les entreprises, le changement climatique signifie qu’elles doivent utiliser exactement ces mêmes outils pour examiner plus en profondeur la façon dont cela les impacte, tant en termes d’emplacement géographique que d’activités, et pour déterminer dans quelle mesure elles y contribuent ou non. Conformément aux principes directeurs des Nations Unies, les entreprises devraient se pencher sur leur propre activité, mais aussi sur la chaîne de valeur.

Les changements climatiques et leurs incidences en termes de droits humains pour les entreprises



Ce faisant, les entreprises devraient se poser quelques questions en suivant des pistes séparées mais interdépendantes. La teneur effective de ces enquêtes peut tout à fait varier en fonction de l'exposition d'une entreprise au changement climatique et de son éventuelle contribution à ces derniers. Les organisations d'employeurs devraient être en mesure d'aider leurs membres à mettre en place les trames de questions à soulever, ce travail pouvant être réalisé plus efficacement aussi bien par toute une communauté d'entreprises qu'individuellement par chacune des entreprises.

Comme point de départ, les entreprises pourraient envisager d'élaborer un moyen d'aborder au minimum les types de questions suivants :

- Définir les modalités d'intégration de la résilience climatique dans les activités et les chaînes d'approvisionnement et au sein des collectivités où se situe l'entreprise.
- Reconnaître que les droits humains, tels que déterminés par les principes directeurs des Nations Unies, ne sont pas figés. Ils peuvent évoluer dans le temps, et les procédures de diligence raisonnable doivent s'y adapter.
- Recenser les actions ou activités de l'entreprise qui créent des effets néfastes sur les droits humains.
- Identifier les actions pertinentes de lutte contre le changement climatique qu'elles ont causés ou auxquels elles ont contribué, dans le langage des principes directeurs des Nations Unies, et prendre des mesures, seules ou en partenariat avec d'autres.
- Par l'entremise de leurs organisations d'employeurs et d'entreprises, communiquer avec fermeté avec le gouvernement pour promouvoir le point de vue des entreprises dans les politiques sur le changement climatique et les actions initiées par les organisations patronales, et soutenir ces organisations dans le renforcement de leurs ressources et de leurs capacités à remplir ce rôle sur la durée.
- Déterminer les différents groupes de parties prenantes afin d'organiser des consultations et des coopérations sur la résilience et l'impact des changements climatiques. Que disent vos employés ou les collectivités à propos des retombées climatiques ? Disposez-vous de processus de consultation suffisamment robustes et inclusifs pour collecter ces informations ?
- Tenir compte des impacts climatiques et environnementaux néfastes sur le court, le moyen et le long termes et évaluer ces impacts sur l'entreprise, son personnel, ses collectivités et ses chaînes d'approvisionnement, en particulier si les données recueillies exigent de l'entreprise qu'elle modifie les pratiques commerciales de ses activités ou de ses sites.
- Voir ce que font d'autres entreprises situées à proximité. Y a-t-il des possibilités de partager l'information et les constatations et de collaborer à la recherche de solutions ?
- Réexaminer les méthodes utilisées par l'entreprise pour identifier et hiérarchiser le "risque" en vue de s'assurer qu'il ne se limite pas uniquement au risque pour l'entreprise mais qu'il inclut également la connaissance de tous les risques pour les personnes.
- Explorer les possibilités dont dispose l'entreprise pour faire la transition vers un avenir plus durable, que ce soit en termes d'efficacité, d'utilisation de l'énergie, de produits, de nouveaux marchés, etc.



Les informations recueillies grâce à de tels efforts doivent être largement partagées au sein de l'entreprise. Toutes les parties de l'entreprise doivent réfléchir à la meilleure manière de réagir aux données et développer des mesures adéquates. Si nécessaire, cela devrait également conduire, par le biais d'un dialogue entre parties prenantes et gouvernement, à la mise au point, dans le pire des cas, d'un plan de désengagement axé sur les droits de l'homme, si l'entreprise est obligée de procéder à une relocalisation face à un changement climatique inévitable ou qui exige des modifications des processus opérationnels ou des produits ayant un impact néfaste sur les droits humains des personnes et de leur communauté. Il est important de se rappeler que l'impact du climat sur les droits de l'homme et les mesures prises pour y faire face - une "transition juste" par exemple - ne sont pas la même chose et devraient faire l'objet de considérations distinctes.

Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises

Nous avons déjà souligné le rôle de porte-parole des entreprises. Ci-après se trouvent plusieurs autres aspects qui pourraient être envisagés par les membres, tout en reconnaissant qu'il n'existe pas de réponse unique à ces défis :

- Sensibiliser les membres sur le débat en cours.
- Créer des réseaux de soutien et de partage entre entreprises de toute taille sur des approches permettant de lutter contre le changement climatique.
- Plaider auprès des gouvernements ou autres en faveur d'une action sociale auprès des acteurs - quels qu'ils soient - de l'économie informelle pour les aider à comprendre et pour partager des pistes leur permettant d'aller de l'avant.
- Démontrer aux gouvernements que les entreprises et d'autres acteurs sociaux devraient être associés à l'élaboration des politiques.
- Exprimer le fait que les entreprises doivent être efficaces dans leur transition vers une production plus durable. Aider à la reconversion et au placement de la main-d'œuvre impactée et proposer des alternatives pour compenser les effets économiques sur les collectivités. Travailler sur ce à quoi une "transition juste" devrait ressembler.
- Apprendre les uns des autres, tant à l'échelon régional qu'international. Pour que les solutions fonctionnent, elles doivent avoir un impact mondial, il faut donc être disposé à partager.
- Agir en tant que forum de dialogue et explorer des solutions à des questions complexes émanant du caractère transversal du changement climatique et de leurs dimensions économique, commerciale et d'emploi.
- Identifier les aspects de la législation qu'il faudrait modifier pour aider les entreprises à être plus efficaces dans leurs efforts en faveur du climat et des droits humains. À titre d'exemple, on peut citer les protections découlant de la sphère de sécurité, qui autorisent à prendre une mesure de défense contre un aspect néfaste qui aura été dévoilé.



- Quelles mesures ont été prises par l'organisation elle-même pour lutter contre les impacts néfastes des droits humains sur l'environnement ? "Expliquer par l'exemple" peut aider les PME à comprendre sur quoi focaliser leurs propres efforts.
- Signaler au gouvernement respectif et aux parties prenantes toute préoccupation concernant la défaillance de l'État de droit ou la corruption qui compromettent ou font entrave à des mesures efficaces destinées à lutter contre les atteintes à l'environnement et aux droits de l'homme.
- Parler aux gouvernements de la cohérence intrinsèque des politiques et de la mise en application des mesures de lutte contre le changement climatique. Tout comme en entreprise, les gouvernements doivent décloisonner leur vision des choses.
- Rassembler des exemples qui soulignent ce que font les entreprises pour les transmettre aux gouvernements, afin qu'ils les intègrent dans leur compte rendu réalisé dans le cadre de la CCNUCC.
- Tenir les gouvernements pour responsables des objectifs qu'ils se sont fixés à eux-mêmes (après consultation exhaustive des entreprises, espérons-le), et contribuer à la formulation de paramètres judicieux permettant de suivre les avancements et d'en rendre compte.
- Sensibiliser la communauté sur le rôle des entreprises en tant que l'un des acteurs face au défi qui concerne la société tout entière.
- Introduire le climat dans la réflexion sur la réalisation des ODD et sur les actions nationales visant à leur réalisation à l'horizon 2030.

Un plus grand nombre d'occasions vont se présenter à mesure que ce débat va avancer, et il est important que les organisations d'entreprises les suivent de près et réfléchissent à des réponses pour leurs membres, entre autres.

Réparation

La réparation comporte quelques dimensions uniques et plus complexes.

La causalité va soulever plusieurs inquiétudes portant soit sur la contribution directe de l'entreprise au préjudice, soit sur le problème de définition : causé par, ayant contribué à ou en lien direct avec ? Est-ce que d'autres acteurs, dont l'État, pourraient en être la cause/y avoir contribué ?

Quelle sera la norme de preuve et comment seront appliquées les exigences relatives à la responsabilité et à la réparation ? Qu'en est-il des préjudices anciens ?

Étant donné que, dans un contexte environnemental, des préjudices peuvent également s'accumuler avec le temps, devriez-vous prendre en compte les incidences néfastes de ceux qui ne sont pas encore nés ?

Il pourrait être également difficile de faire la part des choses entre un impact négatif et un impact néfaste puisque, en matière de climat, ces préjudices pourraient être ressentis différemment par différentes personnes en différents endroits de la planète à différents moments.



Où une victime devra-t-elle se rendre si elle dit savoir qu'elle a subi un préjudice sans savoir par qui ?

Une atteinte aux droits de l'homme peut se voir directement, et une responsabilité directement identifiée pose d'ores et déjà plusieurs défis en termes de réparation. Est-il possible d'atteindre l'objectif d'une réparation au sens des principes directeurs des Nations Unies, c'est-à-dire chercher à rétablir la position dans laquelle se trouvait une personne avant que le préjudice n'ait lieu ou l'en rapprocher le plus possible ?

Ce ne sont que quelques-unes des questions les plus évidentes à poser ; il y en a encore beaucoup d'autres. Au cœur de cela, cependant, se trouve la question que tous les acteurs doivent explorer : les mécanismes de réparation existants sont-ils adaptés à l'objectif poursuivi ou faut-il quelque chose de nouveau ?

Conclusion

Les entreprises agissent énergiquement pour lutter contre le changement climatique, mais il faut en faire plus dans le cadre du débat climatique. Pour les entreprises, au-delà des efforts cruciaux pour faire avancer le "zéro émission nette" et d'autres priorités axées sur l'atténuation, il va être essentiel qu'elles se penchent sur leur approche vis-à-vis de la lutte contre le changement climatique. Il va également falloir qu'elles voient si elles peuvent soutenir l'adaptation et la résilience au sein de leurs collectivités et avec d'autres parties prenantes importantes avec lesquelles elles travaillent. Que ce soit en lien avec la problématique de l'eau et de la sécurité alimentaire, la préparation et l'intervention en cas de situation d'urgence ou le développement de produits et services qui anticipent le changement climatique, le monde des affaires peut en faire davantage pour prendre en compte et refléter l'adaptation, comme c'est déjà le cas dans de nombreuses entreprises qui veillent à réduire les émissions et à fournir des options technologiques et énergétiques.

Les mesures de lutte contre les défis climatiques vont exiger tous les efforts sociétaux possibles, et que les principes directeurs des Nations Unies se rapportent à la protection des droits de l'homme en lien avec le changement climatique, comme dans les autres secteurs.

Il nous faut maintenant agir véritablement pour alléger les atteintes environnementales aux droits humains occasionnées par les changements du climat, afin de réaliser les objectifs fixés collectivement et individuellement par les gouvernements. Ces objectifs se retrouvent dans les engagements des États à l'échelon national, ainsi que dans des objectifs universels qu'ils ont définis collectivement et dont font partie les objectifs de développement durable qu'il est prévu d'atteindre à l'horizon 2030.

Cela exige de tous les acteurs d'une société, dont les entreprises, qu'ils agissent en conformité avec leurs différentes responsabilités. Cela requiert que chacun joue son rôle et que tous s'engagent à trouver et à soutenir des solutions durables qui protègent et respectent les droits humains de tous.



A powerful
and balanced
voice for business



Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Genève
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

Bureau de New York
220 E 42nd St, New York, NY 10017, USA
www.kas.de

© OIE 2021