

Mandat du groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises

Appel à contribution pour les États membres

Rapport à la 79e session de l'Assemblée générale des Nations unies sur le respect des droits de l'homme des personnes LGBTI dans les activités des entreprises.

Introduction

Conformément à la résolution 53/3 du Conseil des droits de l'homme <https://daccess-ods.un.org/tmp/9883809.68570709.html>, le [Groupe de travail des Nations unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises](#) (le Groupe de travail) présentera un rapport thématique à la 79ème session de l'Assemblée générale des Nations unies en octobre 2024. Le rapport portera sur le respect des droits des personnes LGBTI dans le cadre des activités commerciales : la mise en œuvre des obligations et des responsabilités prévues par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Comme indiqué dans la résolution 17/4, le groupe de travail a pour mandat de promouvoir, de diffuser et de mettre en œuvre les Principes [directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (les Principes directeurs). Le Groupe de travail est également chargé d'échanger et de promouvoir les bonnes pratiques et les enseignements tirés de la mise en œuvre des principes directeurs, ainsi que d'évaluer et de formuler des recommandations à ce sujet.

Contexte

Ces dernières années, l'agenda des entreprises et des droits de l'homme a connu un réel renforcement du soutien en faveur d'une plus grande égalité et du respect des droits des personnes lesbiennes, gays, bi, trans et autres personnes ayant une identité de genre différente, ou intersexuées (LGBTI). Aux côtés des acteurs de la société civile et des mouvements LGBTI, les entreprises et les États ont entrepris un certain nombre d'actions et élaboré des stratégies et des politiques pour lutter contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI. Il s'agit notamment de prendre des mesures pour lutter contre les lois, politiques, attitudes et pratiques discriminatoires dans les communautés au sein desquelles les entreprises opèrent, de promouvoir des environnements de travail inclusifs et d'examiner les pratiques commerciales en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement. Dans le même temps, il reste encore beaucoup à faire pour prévenir et traiter les violations des droits de l'homme commises à l'encontre des personnes LGBTI et pour garantir l'obligation de rendre des comptes lorsqu'un préjudice est causé dans le cadre des activités d'une entreprise.

Les Principes directeurs apportent une contribution essentielle à la mise en œuvre des garanties en matière de droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises. Afin de s'acquitter efficacement de leurs devoirs et responsabilités respectifs en matière de droits

de l'homme en vertu des Principes directeurs, les États doivent adopter des mesures pour prévenir et combattre efficacement la violence et la discrimination à l'encontre des personnes LGBTI, conformément à leurs obligations juridiques en vertu du droit international des droits de l'homme. Conformément à leur propre responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises sont tenues d'identifier, de prévenir et d'atténuer tout impact négatif sur les personnes avec lesquelles elles peuvent être impliquées par leurs propres activités ou du fait de leurs relations d'affaires, y compris sur les personnes ayant des orientations sexuelles, identités ou expressions de genre, ou des caractéristiques sexuelles différentes. Cela signifie qu'il faut tenir compte de la manière dont ces personnes subissent les effets négatifs de manière différente et disproportionnée, et s'attaquer aux obstacles supplémentaires qui les empêchent d'accéder à la justice et à un recours effectif en raison des formes multiples et intersectionnelles de discrimination qu'elles subissent.

La diversité des contextes et des individus qui composent le spectre LGBTI confronte les entreprises à un large éventail d'impacts potentiels sur les droits de l'homme, ce qui nécessite une approche nuancée et différenciée. Cela s'avère particulièrement difficile dans les situations où la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, ou les caractéristiques sexuelles, recoupe d'autres formes de discrimination, telles que l'âge, la race, l'appartenance ethnique, le handicap ou le statut socio-économique.

Les Principes directeurs reconnaissent l'importance pour les États et les entreprises d'adopter une perspective de genre, et le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme (groupe de travail) [a élaboré en 2019 des orientations](#) (A/HRC/41/43) afin d'intégrer une perspective de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs, en mettant spécifiquement l'accent sur les femmes et les filles. Les orientations du groupe de travail proposent des orientations en matière de genre spécifiques à chacune des 31 Principes directeurs. Ces orientations doivent être lues conjointement avec d'autres normes pertinentes, telles que les [normes de conduite pour les entreprises](#), publiées par le Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, qui visent à lutter contre la discrimination à l'encontre des lesbiennes, des gays, des bisexuels, des transsexuels et des intersexués. Pourtant, de nombreux pays ne disposent pas de cadres institutionnels et réglementaires adéquats qui intègrent de manière complète et systématique la situation des personnes LGBTI, notamment dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme, dans les règles obligatoires de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ou dans les exigences de divulgation ou de transparence imposées aux entreprises et aux investisseurs. Dans de nombreuses régions du monde, la pratique actuelle des entreprises en matière de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne permet pas d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de rendre compte de l'impact négatif sur les droits de l'homme des personnes LGBTI d'une manière systématique et appropriée, si tant est qu'elle existe.

Dans ce contexte, et en s'appuyant sur les discussions tenues lors des sessions pertinentes du Forum annuel sur les entreprises et les droits de l'homme (voir par exemple la session intitulée « [Diligence raisonnable en matière de droits humains avec une optique de genre : de l'inclusion à la protection effective](#) ») dans son prochain rapport thématique à la 79^{ème} session de l'Assemblée générale des Nations unies en octobre 2024, le groupe de travail

cherche à fournir de nouvelles orientations liées au genre à la fois aux États et aux entreprises. Ces orientations porteront sur la manière d'adopter une optique LGBTI dans la mise en œuvre des Principes directeurs, avec des recommandations pratiques sur ce que signifie protéger, respecter et remédier aux droits des personnes LGBTI dans le contexte des activités des entreprises. Il vise à aider les États et les entreprises à traduire leurs obligations et responsabilités respectives en matière de droits de l'homme en actions concrètes sur le terrain, et à saisir une occasion importante d'élargir le rôle des entreprises dans la lutte contre les pratiques discriminatoires dans les pays du monde entier.

Le Groupe de travail sollicite la contribution écrite de tous les États membres afin d'éclairer la rédaction du rapport.

Soumission des réponses

Veillez envoyer vos réponses au questionnaire en format Word par courrier électronique à l'adresse suivante : hrc-wg-business@un.org, en indiquant « réponse GA 79^{ème} » dans l'objet du message.

Nous vous demandons d'être concis et de vous limiter à un maximum de 2 500 mots. Nous vous invitons à inclure des liens vers des documents en ligne. En raison d'une capacité de traduction limitée, nous vous demandons également de soumettre vos contributions en anglais, en français ou en espagnol.

La date limite de soumission est fixée au 1er mars 2024.

Les réponses reçues serviront à étayer le rapport susmentionné du Groupe de travail.

Sauf indication contraire, toutes les réponses reçues seront publiées sur le [site web](#) du groupe de travail.

Questions

N'hésitez pas à répondre à toutes les questions ou à certaines d'entre elles en fonction de votre expérience, de leur pertinence ou de l'objet de votre travail.

1. De quelle manière les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI) subissent-ils des impacts négatifs sur les droits humains dans le cadre des activités des entreprises? Veuillez fournir des exemples spécifiques d'expériences pertinentes, y compris dans des secteurs économiques spécifiques, et toute donnée pertinente disponible.
2. Veuillez expliquer comment les personnes LGBTI peuvent être confrontées à des formes intersectionnelles de discrimination en raison de facteurs multiples, notamment leur âge, leur race, leur appartenance ethnique, leur handicap ou leur statut socio-économique.
3. Quelles mesures votre gouvernement a-t-il prises pour lutter contre les lois, politiques, attitudes et pratiques discriminatoires dans les contextes où les entreprises opèrent, et quelles mesures ont été prises pour promouvoir des environnements de travail

inclusifs ? Veuillez indiquer s'il est fait spécifiquement référence à la situation des personnes LGBTI dans tout cadre réglementaire relatif aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris le plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme, dans toute réglementation obligatoire en matière de diligence raisonnable concernant les droits humains, ou dans toute exigence de divulgation ou de transparence pour les entreprises et entités financières.

4. Existe-t-il des pratiques positives concernant la protection des droits des personnes LGBTI dans les activités de l'État en tant qu'acteur économique, par exemple les entreprises publiques, les agences de marchés publics, les missions commerciales, les agences de crédit à l'exportation, la privatisation des services publics, les partenariats public-privé et les accords de commerce et d'investissement ?
5. Quelles mesures votre gouvernement prend-il pour améliorer la cohérence des politiques entre les ministères et les départements sur les questions liées aux droits humains des personnes LGBTI et à la conduite responsable des entreprises ?
6. Votre gouvernement a-t-il pris des mesures pour garantir l'accès des personnes LGBTI à des voies de recours efficaces en cas de violations des droits humains liées aux entreprises, notamment pour supprimer les obstacles existants et pour veiller à ce que tous les types de mécanismes, processus et résultats de réparation tiennent compte des expériences des personnes LGBTI ?
7. Veuillez fournir des exemples de pratiques positives d'entreprises domiciliées sur votre territoire et/ou sous votre juridiction qui intègre une perspective de genre qui tient compte des expériences des personnes LGBTI dans leurs activités, politiques et processus afin de respecter les droits humains, y compris dans leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits humains ?
8. Existe-t-il des pratiques positives de participation significative et égale des personnes LGBTI dans les initiatives et processus décisionnels menés par l'Etat sur les entreprises et les droits de l'homme ?
9. Quel soutien l'État apporte-t-il aux entreprises pour les aider et les guider dans le respect des droits humains des personnes LGBTI, y compris en ce qui concerne les activités des entreprises à l'étranger ?
10. Veuillez fournir tout commentaire, suggestion ou information supplémentaire que vous considérez pertinent pour le rapport thématique 2024 du Groupe de travail sur le respect des droits humains des personnes LGBTI dans les opérations commerciales.