

## **au-delà du volontarisme**

**Les droits humains et les  
obligations émergentes  
des entreprises en droit  
international**

Résumé

## **RESUME**

Les entreprises privées ont-elles une responsabilité en matière de respect des droits humains? Cette interrogation, naguère encore secondaire, devient un véritable enjeu pour les entreprises, les gouvernements, les organisations intergouvernementales et non-gouvernementales, les investisseurs et les consommateurs.

Il n'est bien entendu pas nouveau d'affirmer que les entreprises devraient se conformer à des règles éthiques. Pour ce qui est de la protection de l'environnement ou du droit du travail, leurs activités sont depuis longtemps réglementées par les Etats et elles sont soumises à des pressions de la part d'organisations de défense de ces droits.

Il est en revanche nouveau d'affirmer qu'elles ont l'obligation juridique de respecter les droits humains. Au lieu de mettre en exergue, comme par le passé, la responsabilité des gouvernements, les défenseurs des droits commencent à jeter un regard attentif sur le comportement des acteurs privés, y compris les entreprises.

Dans la plupart des cas, la réflexion sur la responsabilité des sociétés privées a été axée sur des démarches de type volontaire, c'est-à-dire des systèmes auto-régulateurs fondés sur des principes éthiques, plutôt que sur des obligations juridiques assorties de mécanismes permettant de veiller à leur respect. C'est le cas pour la plupart des codes de bonne conduite mis en place par des entreprises, pour le "Le Pacte Mondial" (Global Compact) des Nations Unies et pour nombre d'initiatives d'ONG. Si ces instruments font parfois référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme ou à des normes internationales du travail afin de fonder des politiques d'entreprise, ils ne représentent pas, en règle générale, des engagements contraignants en droit.

Les droits humains, tels que conçus en droit international, sont-ils applicables non seulement aux Etats, mais aussi à des acteurs privés ? De par sa complexité même, cette question a été dans une large mesure esquivée dans les débats et les campagnes de défense des droits. Cependant, les limites des approches volontaires devenant apparentes, les entreprises, les défenseurs des droits humains et les juristes commencent à admettre la pertinence du droit international et la nécessité de se pencher, tôt ou tard, sur les outils juridiques permettant de veiller au respect de ses dispositions.

Résumé d'un rapport publié par le Conseil International, le présent document pose la question de savoir dans quelle mesure le droit international des droits humains impose, ou évolue actuellement dans le sens d'imposer, des obligations juridiques à des sociétés privées. Ce résumé expose des arguments que le rapport examine plus longuement.

## L'ETUDE

Ce rapport est l'aboutissement d'une réflexion qui a commencé en février 2000, lorsqu'un groupe de juristes et de défenseurs des droits s'est réuni afin d'explorer les contenus et la méthodologie susceptibles d'être employés par le Conseil pour cette étude. Par la suite, le Conseil a désigné des consultants chargés de mener des études juridiques, de s'entretenir avec des acteurs clés (groupes de défense des droits humains, entreprises, organisations intergouvernementales, universitaires, gouvernements) et de réunir des éléments sur la réglementation applicable aux entreprises dans divers pays.

L'équipe de recherche et ses conseillers se sont réunis plusieurs fois afin de faire le point des travaux et de débattre de projets de texte successifs. Les compétences des participants permettaient d'intégrer des points de vue diversifiés, tant nationaux qu'internationaux, théoriques et pratiques (recherche et défense active des droits). En outre, des spécialistes de l'environnement et du droit du travail ont pris part à la conception et au pilotage du projet.

En janvier 2001, un projet de texte a été distribué pour commentaires à plus de 400 organisations et personnes, dont des dirigeants et des associations d'entreprises s'intéressant aux droits humains et aux questions liées à la responsabilité sociale. Le projet a été présenté et examiné lors de réunions tenues en Inde, en Suisse, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. Les nombreux commentaires reçus ont été incorporés dans des versions successives du texte, ainsi que dans le rapport final.

## Définitions

Dans le rapport, les termes **entreprises** et **sociétés** font allusion aux entreprises commerciales du secteur privé. D'autres termes pourraient être employés, chacun comportant dans chaque langue des connotations juridiques particulières. D'après certains commentateurs, le débat relatif aux obligations des entreprises dans le domaine des droits humains devrait se borner aux sociétés multinationales, mais le rapport traite de façon plus générale de l'ensemble des entreprises commerciales.

**Le droit international** comporte des dispositions inscrites dans des traités internationaux, ainsi que des règles issues des pratiques nationales et élaborées au fil du temps. Ces dernières peuvent ou non se retrouver dans des traités. Il s'agit des règles coutumières du droit international. Les spécialistes du droit international font aussi référence à des dispositions obligatoires (*hard law*) et non obligatoires (*soft law*). Les premières se trouvent dans les traités; les secondes dans des résolutions ou des normes adoptées par des organisations internationales, ainsi que dans des déclarations conjointes des Etats. Malgré leur statut de lignes directrices, avec le temps les recommandations non-contraignantes sont perçues comme une source d'obligations en droit.

Le terme **droits humains** peut avoir des acceptions différentes. Le rapport prend pour cadre de référence le droit international des droits humains, c'est-à-dire les normes négociées et acceptées d'un commun accord par les Etats afin de définir les droits qui méritent reconnaissance et protection sur le plan international. Un chapitre du rapport est consacré à l'étendue des garanties internationales des droits humains et aux mécanismes internationaux mis en place afin de les sauvegarder.



## REMERCIEMENTS

Nicholas Howen, directeur de recherche pour ce projet, a rédigé une bonne partie du texte. Ce dernier a été revu et mis en forme par David Petrasek, Directeur de recherche au Conseil, qui s'est également chargé de la coordination générale du projet.

Plusieurs chercheurs ont fait le point sur l'expérience et les pratiques de différents pays. Il s'agit notamment de Maria Socorro I. Diokno (Philippines), Tamás Gyulávári (Hongrie), Sarj Nahal (Royaume-Uni), Romina Picolotti (Argentine) et Usha Ramanathan (Inde). Caroline Dommen a préparé un document portant sur les questions commerciales et l'OMC.

Saman Zia-Zarifi est l'auteur d'une partie importante des textes relatifs aux mécanismes d'application et Lene Wendland a rédigé également plusieurs contributions.

Le projet a bénéficié du concours de plusieurs **conseillers**:

**Christopher Avery**, juriste international, qui a travaillé avec Amnesty International et anime maintenant un site Internet de recherche et d'information sur les entreprises privées et les droits humains,

**Sumitra Dhanarajan**, spécialiste des normes "entreprises" chez Oxfam – Royaume-Uni,

**Virginia Leary**, professeur de droit international et membre du Conseil International, qui a collaboré précédemment avec l'OIT,

**Deepika Udagama**, professeur de droit international à l'Université de Colombo, Sri Lanka, membre suppléant de la Sous-Commission des Nations Unies de la promotion et de la protection des droits de l'homme.

Nous remercions également les professeurs Andrew Clapham, Walter Kälin et David Weissbrodt, ainsi que Caroline Dommen, Arvind Ganesan, Nihal Jayawickrama et Beth Stephens, qui nous ont aidés par leurs conseils et commentaires lors de réunions d'examen des différentes versions du texte.

Nous exprimons notre reconnaissance à tous ceux qui nous ont fait parvenir leurs commentaires sur le projet de texte, ainsi qu'à **Usha Ramanathan** en Inde et à **Frances House**, du International Business Leaders Forum britannique, qui a organisé des réunions pour en débattre.

Ce projet a bénéficié d'un soutien financier spécifique du Ministère de Développement International du Royaume-Uni et du Ministère Fédéral des Affaires Etrangères de Suisse. Le soutien de la Fondation Ford (New York), de l'Agence pour le développement international de Suède (SIDA), d'Oxfam – Royaume-Uni et de Christian Aid a également contribué à la réalisation et à la publication de cette étude.

© 2002, International Council on Human Rights Policy, Versoix, Suisse.

Tous droits réservés.

Illustration de couverture: © The British museum, Londres.

Conception et maquette: Aplin Clark, Londres.

Imprimé par Atar Rota Presse SA, Genève.

## **Les principaux arguments**

### **Les initiatives volontaires ne sont pas suffisantes**

L'intérêt croissant suscité par l'obligation de respect des droits humains de la part des entreprises est une évolution opportune. Cependant, le rôle que le droit international peut y jouer, en inscrivant ces obligations dans un cadre juridique qui dépasse les frontières nationales, devrait faire l'objet d'une réflexion plus approfondie. En effet, en l'absence d'obligations imposées par le droit, les démarches volontaires n'auront souvent que peu d'efficacité et resteront contestées.

### **Le droit international des droits humains: obligations indirectes et directes**

Depuis 50 ans, les Nations Unies et les organisations régionales ont élaboré un certain nombre de règles de protection des droits humains. Axées essentiellement sur les obligations des Etats, ces règles fournissent néanmoins des éléments de base permettant d'étendre les obligations internationales à des sociétés privées. Ces obligations peuvent se regrouper en deux catégories:

- Les Etats ont l'obligation de veiller à la sauvegarde des droits humains. En conséquence, ils sont tenus de s'assurer du respect de ces droits de la part des acteurs privés, y compris les entreprises. Cette obligation des Etats donne lieu à des obligations indirectes de la part des entreprises.
- Le droit international peut imposer aux entreprises des obligations directes, dont l'exécution pourrait être réclamée en justice sur le plan international si les Etats ne peuvent ou ne souhaitent prendre des mesures par eux-mêmes.

Les obligations indirectes sont fermement établies. Pour les obligations directes, des éléments permettant de les étendre aux entreprises, quoique moins solides, existent aussi, et, de façon significative, une tendance se fait jour en ce sens.

### **L'action des Etats est primordiale**

Les Etats doivent prendre des mesures suffisantes afin de prévenir ou de sanctionner des atteintes aux droits commises par des acteurs privés. Ils sont tenus de mettre à la disposition des victimes des voies de recours efficaces, au moyen du pouvoir judiciaire et d'autres institutions. La sauvegarde des droits humains est une responsabilité qui incombe principalement aux Etats; les codes de bonne conduite et autres démarches volontaires ont le tort de mésestimer souvent cette responsabilité.

### **Le droit international évolue**

Le droit international n'est pas figé. Les règles applicables aux droits humains évoluent avec leur interprétation par les institutions internationales, les gouvernements et les tribunaux nationaux, qui fixent de nouvelles normes.

## **Au-delà du volontarisme**

La pertinence du droit en général, et du droit international des droits humains en particulier, afin de veiller au respect des droits humains par les entreprises n'est pas une idée universellement admise. Pour certains, les initiatives volontaires et les règles consenties par les acteurs eux-mêmes sont efficaces; ils estiment que l'on obtient davantage de résultats de la part des entreprises si l'on fait appel à leur propre intérêt. De leur point de vue, les règles du droit international sont abstraites et le contrôle de leur application difficile; en outre, les entreprises sont déjà soumises à des dispositions réglementaires dans de nombreux domaines (santé et sécurité, droit du travail, protection de l'environnement...). Ces thèses ne sont pas dénuées de fondement, mais à l'étude elles ne s'avèrent pas convaincantes.

### **Fixer des limites au pouvoir**

L'une des fonctions du droit est celle de fixer des limites au pouvoir, en établissant des droits juridiquement protégés, assortis de garanties et d'obligations. Or les moyens économiques et politiques de nombreux Etats rapetissent si on les compare à ceux des plus grandes sociétés multinationales. Nombre d'Etats ne peuvent ou ne souhaitent infléchir efficacement leur comportement, ou protéger leurs citoyens contre les abus qui peuvent s'ensuivre. Même des entreprises de moindre importance exercent un pouvoir considérable sur leurs salariés et sur les collectivités où elles sont implantées. Des droits de recours prévus par la loi peuvent fournir aux plus faibles un moyen de protection efficace.

### **Recours et réparation**

L'efficacité des codes volontairement consentis dépend entièrement de la convenance ou du sens social de l'entreprise. Les régimes juridiques sont en revanche fondés sur des principes de responsabilité et de réparation (dédommagement, restitution, réintégration...). Ils permettent de prendre des décisions plus cohérentes et plus justes (pour toutes les parties, y compris les entreprises).

### **Dissuasion**

Malgré la lenteur des procédures judiciaires et le manque de garanties quant aux résultats, un régime juridique encourage le respect des dispositions. Si un comportement est jugé illégal et qu'il porte atteinte aux droits humains, un effet dissuasif est créé, notamment si la décision judiciaire est dotée d'une autorité et d'un poids international. Le droit peut contribuer à défendre les droits et à fournir une légitimité aux requêtes. Pour toutes ces raisons, les entreprises prendront plus au sérieux des plaintes ayant un fondement en droit.

La souveraineté publique sans limites des Etats – limitée par l'émergence du droit international humanitaire – ne devrait pas être remplacée par une nouvelle souveraineté du commerce, privée et illimitée.

## **Les points forts du droit international des droits humains**

### **Un cadre de référence pour les efforts nationaux**

Le droit international n'amenuise pas l'importance des réglementations nationales; bien au contraire, seuls les Etats sont en mesure de veiller au respect de la plupart de ses dispositions et les mécanismes internationaux ne se déclenchent, en règle générale, qu'après l'échec des efforts nationaux.

Le droit international peut contribuer à harmoniser les règles applicables lorsque la réglementation nationale n'est pas au point. Il peut fournir des éléments de référence pour la législation nationale, des repères de comparaison, des dispositions minimales, et des définitions de ce qui est inadmissible.

Les nouvelles règles internationales du libre échange, le caractère multinational de l'industrie et du commerce modernes, la compétition pour les investissements, ont affaibli l'encadrement réglementaire des entreprises sur le plan national. Les grandes multinationales sont au-delà de la portée réglementaire de beaucoup d'Etats. Bien conçu, le droit international peut renforcer l'application sur le plan national et mettre en place des normes cohérentes pouvant être mises en œuvre dans différents pays et au-delà des frontières nationales.

### **Une norme commune et universelle**

Le droit international des droits humains fournit de telles normes, ce qui permet à toutes les parties d'apprécier plus objectivement les pratiques des entreprises. Les traités liés aux droits humains ont été formellement adoptés par une majorité écrasante d'Etats. Les codes de bonne conduite ne représentent pas un outil universel de mesure et peuvent toujours être taxés de sélectivité.

### **Le droit complète les initiatives volontaires**

Le droit ne représente jamais une solution complète, bien entendu. Les règles du droit international sont difficiles à appliquer en pratique et ne peuvent modifier le comportement des entreprises du jour au lendemain, pas plus qu'elles n'ont transformé instantanément celui des gouvernements. Les codes volontaires peuvent s'avérer d'une application plus facile, car ils sont adaptés à la situation de sociétés spécifiques. Certains d'entre eux vont au-delà des normes minimales des droits humains.

Cependant, même dans les cas où ces approches donnent des résultats, leur ancrage dans un régime juridique est susceptible d'améliorer leur efficacité. Lorsqu'elles ne sont pas efficaces, le droit peut fournir des outils et de fortes incitations à l'amélioration. En fait, les deux démarches, contraignantes et volontaires, devraient se compléter l'une l'autre.

## **Les obligations juridiques indirectes pour les entreprises – le devoir des Etats de protéger les droits**

Le champ d'application du droit international des droits humains ne se borne pas aux abus commis par les Etats et leurs agents. Les Etats sont également tenus de prévenir les atteintes de la part d'acteurs privés, y compris des entreprises. Ce principe est contenu dans:

- des traités internationaux des droits humains;
- des commentaires d'instances spécialisées des Nations Unies interprétant ces traités;
- des décisions de juridictions régionales des droits humains en Europe et dans les Amériques.

Le devoir des Etats de veiller au respect des droits humains par les acteurs privés a été reconnu par une majorité écrasante de gouvernements, notamment dans des déclarations adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies et lors de la Conférence de Beijing sur les femmes (1995).

Ce devoir est reconnu pour un vaste éventail de droits, notamment le droit à la vie, le droit à ne pas subir de tortures ni de discrimination (en raison du genre et de la race), l'interdiction de la violence contre les femmes, le droit à la protection de la vie privée, à la liberté d'expression, à une alimentation suffisante, ainsi que pour nombre de droits des enfants et des travailleurs.

Il est évident que les Etats ne peuvent être tenus pour responsables de chaque crime ou préjudice perpétré par des acteurs privés. Ils sont en revanche responsables lorsqu'ils ne prennent pas les mesures nécessaires afin de protéger les droits des personnes relevant de leur ressort. Ils sont tenus de prendre des mesures suffisantes ou sérieuses afin de prévenir les atteintes aux droits ou d'y répondre.

**“En vertu du droit international général et des pactes spécifiques relatifs aux droits de l'homme, les Etats peuvent aussi être tenus pour responsables d'actes privés...”**

Commission des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination contre les femmes, 1992



## Obligations juridiques directes des entreprises

Le droit international peut imposer des obligations directes aux entreprises. Le régime internationalement applicable est construit par les Etats mais plus exclusivement pour ces derniers. Il évolue et impose aux sociétés privées des obligations de façon directe, ainsi qu'indirectement par le biais des Etats.

Nombre d'organisations intergouvernementales sont parvenues à la conclusion que les entreprises devraient respecter les droits humains et certains instruments internationaux, énumérés ci-dessous, font déjà allusion, explicitement ou par interprétation, aux entreprises:

- le Préambule à la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT),
- les Lignes directrices pour les entreprises multinationales, adoptées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

De nombreux juristes affirment toujours que les déclarations existantes faisant référence aux entreprises sont volontaires par nature, ou qu'elles représentent des instruments non contraignants ("soft law") n'imposant pas aux entreprises l'obligation de se conformer aux normes des droits humains. La réalité est plus complexe. Les textes de l'OCDE et de l'OIT ont tous les deux le statut de déclarations gouvernementales de principe, prises au plus haut niveau. Quant à la Déclaration universelle, elle reste un instrument de premier plan, parmi les plus respectés et reconnus en matière de droits humains.

Les normes juridiques internationales contraignantes ont aussi une incidence sur les sociétés commerciales. Les atteintes les plus graves aux droits humains sont sanctionnées par le droit pénal international. Les dirigeants ou les employés d'une entreprise peuvent être poursuivis s'ils sont impliqués dans des crimes contre l'humanité ou des crimes de guerre.

**"... les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales, leurs agents et leurs salariés sont en outre tenus, directement ou indirectement, de respecter les droits internationaux de l'homme et d'autres normes du droit international."**

Préambule, Projet de texte des Nations Unies sur les Principes relatifs aux droits de l'homme pour les entreprises commerciales

## **L'évolution vers une plus grande responsabilité en droit**

L'évolution du droit international et l'émergence de normes obligatoires représente une démarche complexe et qui n'a rien de figé. Elle avance en raison des actions et des déclarations des Etats, des décisions de tribunaux nationaux et internationaux, des ouvrages des commentateurs, des déclarations et des actes des entreprises elles-mêmes. Un nombre croissant d'Etats (individuellement et par l'intermédiaire d'instances intergouvernementales), ainsi que de juristes, sont en train de parvenir à la conclusion que les entreprises devraient respecter le droit international des droits humains.

Plusieurs initiatives normatives, en cours ou récemment abouties, viennent renforcer cette tendance. Les obligations indirectes seront renforcées au moyen de nouveaux traités relatifs à la lutte contre la corruption et au tabac, deux enjeux liés aux droits humains. D'autres normes, en cours de négociation ou d'adoption, établissent des obligations indirectes pour les entreprises, notamment pour la vente de diamants à partir de zones de conflits armés et pour le trafic illicite d'armes de petit calibre.

Un organe spécialisé des Nations Unies, la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, a élaboré un projet de Principes relatifs aux droits de l'homme pour les entreprises commerciales, qui prévoit l'établissement d'obligations directes pour les entreprises. Le Parlement européen a invité l'Union européenne à adopter des réglementations obligatoires, comportant un volet droits humains, à l'intention des multinationales implantées en Europe.

### **“Global Compact”**

L'initiative “le Pacte Mondial” (Global Compact) des Nations Unies fait obligation aux entreprises de s'engager à respecter neuf principes liés aux droits humains, à la protection de l'environnement et au droit du travail. Suite à cet engagement, leur seule obligation consiste à échanger régulièrement des informations avec les Nations Unies sur les mesures prises afin de mettre en œuvre ces principes. Il ne s'agit pas d'un mécanisme de répression des infractions, mais d'un espace d'apprentissage et d'échange de pratiques optimales. Quels que soient les mérites de cette approche, les Nations Unies devraient aussi soutenir les efforts menés afin de renforcer la responsabilité légale.

## **Modalités internationales liées à l'application**

Un régime juridique international précis imposant aux entreprises le respect des droits humains n'aura pas beaucoup de portée en l'absence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de son application. Les procédures nationales devraient représenter la première voie en ce sens. Cependant, devant les tribunaux nationaux, les victimes rencontrent de nombreuses difficultés afin de faire valoir leurs droits face aux entreprises. La législation nationale est parfois ancienne ou insuffisante. Même lorsque ce n'est pas le cas, la complexité des procédures, les coûts et les délais qu'elles impliquent, la relative faiblesse des victimes face aux grandes sociétés, rendent l'exécution difficile.

Le recours à des procédures internationales peut permettre de surmonter ces obstacles, du moins en partie. Le rapport examine plusieurs procédures internationales applicables afin de veiller au respect des droits humains par les entreprises.

### **Contrôle du respect de l'obligation de protection des droits humains de la part des Etats**

Plusieurs procédures internationales examinent le degré de conformité des Etats vis-à-vis de leurs obligations internationales dans le domaine des droits humains. Les Nations Unies, ainsi que des instances régionales, permettent à des comités spécialisés d'examiner les mesures prises par les Etats et, dans certain cas, d'être saisis de plaintes individuelles. Des organes intergouvernementaux, tels que la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, sont habilités à surveiller l'application des traités par les Etats et le font en pratique. En outre, des procédures internationales spécifiques ont été mises en place, notamment dans le cadre de l'ALENA (Accord de libre-échange nord-américain) et d'organismes spécialisés tels que l'Organisation internationale du travail (OIT).

Un certain nombre de ces mécanismes sont en mesure d'examiner si les Etats protègent leurs citoyens contre des abus commis par des acteurs privés tels que les entreprises. Certains d'entre eux le font d'ores et déjà.

### **Contrôle du respect des obligations directes**

Seules deux procédures internationales permettent à l'heure actuelle d'examiner dans quelle mesure les entreprises respectent les droits humains. Il s'agit des dispositions d'application de la **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale** de l'OIT et des **Lignes directrices pour les entreprises multinationales** de l'OCDE. Bien qu'officiellement entérinées par les gouvernements, elles dépendent pour leur mise en œuvre de la coopération volontaire des multinationales et leur portée reste faible.

Les tribunaux nationaux commencent aussi à s'intéresser au respect des droits humains par les entreprises (sur le territoire national ou à l'étranger) et à l'éventuelle complicité de ces dernières lors d'atteintes à ces droits.

## Complicité

Les entreprises peuvent être tenues pour responsables si elles sont complices d'atteintes aux droits humains perpétrées par d'autres, notamment des agents de l'Etat. Si les règles du droit international ne sont pas encore clairement définies à ce propos, le principe de la faute, ainsi que ceux du droit pénal national et international, sont applicables. Ces principes pourraient contribuer à l'élaboration de règles juridiques internationales afin de déterminer dans quels cas les entreprises sont complices d'atteintes aux droits humains.

Une entreprise peut être accusée de complicité d'atteintes aux droits humains perpétrées par des agents de l'Etat dans quatre cas:

- lorsqu'elle apporte une aide active, de façon directe ou indirecte, aux atteintes aux droits humains perpétrées par d'autres;
- lorsque, se trouvant en partenariat avec un gouvernement (entreprise mixte ou autre modalité similaire), elle pouvait raisonnablement prévoir que le gouvernement était susceptible de commettre des abus dans la partie des activités conjointes lui revenant, ou en a eu connaissance par la suite;
- lorsqu'elle tire des avantages des atteintes commises, même si elle n'aide pas effectivement les responsables et qu'elle n'est pas cause des actes perpétrés;
- lorsqu'elle se tait ou reste passive face à des atteintes aux droits humains.

Juridiquement, la complicité est claire dans le premier cas d'espèce et possible, en fonction des faits et de la législation appliquée, dans les deuxième et troisième également. Pour le quatrième, il est peu probable que des entreprises soient tenues pour juridiquement responsables, mais elles seraient probablement estimées moralement complices, et blâmées en conséquence, si elles se taisent face à des atteintes graves aux droits humains.

La "sphère d'influence" d'une entreprise, définie par sa proximité vis-à-vis des victimes comme des coupables, représente un élément important dans la détermination de sa complicité tant juridique que morale.

## **DROITS HUMAINS ET LIBERTES – UNE LISTE DE DROITS CLES**

### **Le droit international protège :**

**Les droits des femmes** – droits à l'égalité, à la non-discrimination dans l'exercice de leurs droits; droit à ne pas être soumises à harcèlement, violence ou exploitation.

**La vie, la liberté et la sûreté personnelle** – droit à un traitement humain et digne, dans le respect des garanties prévues par la loi; interdiction des exécutions et détentions arbitraires, de la torture et de tout autre traitement cruel.

**Libertés civiles** – liberté de pensée, d'opinion et d'expression, des croyances et des pratiques religieuses, de circulation, de réunion et d'association pacifiques, droit au respect de la vie privée et familiale.

**Droits des employés** – droits d'association, d'organisation et de négociation collective, droit à des lieux de travail sains et sûrs, à une rémunération suffisante pour assurer sa subsistance et à une limitation raisonnable de la durée de travail; interdiction de la discrimination lors de l'emploi et sur les lieux de travail.

**Droits sociaux et économiques** – droit à l'éducation, au travail, à la santé physique et mentale, à des conditions de vie suffisantes et dignes, y compris le droit à l'alimentation et au logement.

**Droit à un environnement propre et sain** – notamment lorsque des risques environnementaux compromettent d'autres droits, en particulier à la vie, à la santé et à la protection de la vie privée.

**Droits des enfants** – droit à bénéficier de décisions guidées par leur intérêt supérieur; interdiction du travail des enfants, de leur exploitation économique et d'emplois ou occupations susceptibles de porter atteinte à leur santé ou à leur sécurité.

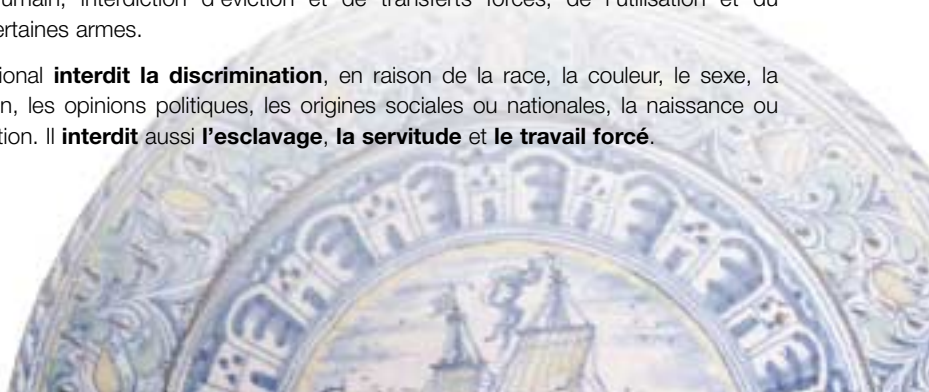
**Droit à l'information** – droit d'accès aux informations détenues par des instances publiques ou privées lorsqu'un intérêt public important est en jeu ou lorsque cet accès est indispensable à la sauvegarde d'autres droits humains.

**Droits de groupes spécifiques** – notamment les populations autochtones, les minorités linguistiques, religieuses ou raciales, les personnes handicapées et âgées; interdiction de la discrimination et de l'exploitation de ces groupes.

**Droit à la justice** – recours et réparation pour les victimes, peines pour les coupables, accès à la justice et à d'autres procédures, mesures de prévention de nouvelles atteintes.

**Populations civiles et victimes lors de conflits armés** – interdiction de les attaquer; droit à un traitement humain, interdiction d'éviction et de transferts forcés, de l'utilisation et du commerce de certaines armes.

Le droit international **interdit la discrimination**, en raison de la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques, les origines sociales ou nationales, la naissance ou toute autre situation. Il **interdit** aussi **l'esclavage, la servitude et le travail forcé**.





## POUR COMMANDER DES PUBLICATIONS

### Rapport principal

***Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies***, ISBN 2-940259-19-4, XXpp., 165mm x 220mm,

Prix: CHF: 36.–+port. En anglais.

**Résumé** – Disponible en anglais, français et espagnol.

***Au-delà du volontarisme: les droits humains et les obligations émergentes des entreprises en droit international – Résumé***. Prix: CHF: 10.–+port.

Toutes les publications du Conseil International des Droits Humains sont disponibles sur notre site Internet: <http://www.international-council.org> ou <http://www.ichrp.org>. Un lien sur la page d'accueil vous orientera directement vers une liste de toutes les publications; ensuite, il suffit de suivre les instructions. Vous pouvez également passer commande en prenant contact avec nous à [info@ichrp.org](mailto:info@ichrp.org), ou par téléphone +41 22 775 3300 ou fax +41 22 775 3303.

Le Conseil International des Droits Humains peut ouvrir un compte pour des commandes de l'ensemble de ses publications et propose des prix réduits pour des commandes en gros.

### Autres publications

***L'exclusion raciale et économique. Implications politiques***, 2001, ISBN 2-940259-27-5. (Disponible en anglais, français et espagnol.)

***Le racisme: persistance et mutations***, 2000, ISBN 2-940259-09-7. (Disponible en anglais, arabe, français et espagnol.)

***Ends & means: human rights approaches to armed groups***, 2000, ISBN 2-940259-02-X.

***Local perspectives: foreign aid to the justice sector***, 2000, ISBN 2-940259-04-6.

***Performance & legitimacy: national human rights institutions***, 2000, ISBN 2-940259-03-8.

***Hard cases: bringing human rights violators to justice abroad – A guide to universal jurisdiction***, 1999, ISBN 2-940259-01-1. (Disponible en anglais et en espagnol.)

***Taking Duties Seriously: Individual Duties in International Human Rights Law – A Commentary***, 1999, ISBN 2-940259-00-3.

### SITES UTILES

L'ensemble des normes des Nations Unies dans le domaine des droits humains peut être consulté sur le site:

[www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch) (Cliquez sur "traités".)

Toutes les normes de l'OIT se trouvent sur le site:

<http://ilolex.ilo.ch:1567/english/index.htm>

Pour un recueil utile de normes internationales, l'on peut consulter le site:

[www1.umn.edu/humanrts/links/omig.html](http://www1.umn.edu/humanrts/links/omig.html)

Un site thématique avec des liens d'accès à des documents de gouvernements, d'organisations intergouvernementales, d'ONG et d'entreprises:

[www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org)

## **Les avantages d'un régime juridique**

L'on suppose souvent que les entreprises (et nombre d'Etats) s'opposeraient à la mise en place d'obligations juridiques contraignantes pour les entreprises en matière de respect de droits humains. Le recours au droit évoquerait des procédures complexes et onéreuses, ainsi que des contentieux toujours possibles.

En réalité, cependant, les positions ne sont pas si tranchées. En effet, des sociétés qui s'engagent véritablement à respecter les droits ne devraient rien craindre d'une telle évolution. Bien au contraire, des dispositions légales claires comportent d'importants avantages:

- Lorsque des engagements restent volontaires, des entreprises ayant un sens plus poussé de la responsabilité sociale peuvent pâtir de concurrents moins scrupuleux ou n'ayant pas pris d'engagements et faisant "cavalier seul". Les normes internationales égalisent le terrain pour tous.
- Certains dirigeants d'entreprise reconnaissent qu'ils préféreraient des obligations claires à un volontarisme confus. Lorsque les devoirs ne sont pas précisément définis, il n'est pas facile de se défendre et l'on s'expose à des critiques.
- Lorsque des conditions minimales claires sont en place, les entreprises qui vont au-delà peuvent faire valoir leur plus grande responsabilité sociale. Dans la situation actuelle, en revanche, une société peut se prévaloir de n'importe quel code volontaire, même le plus insuffisant, et d'autre part des engagements excellents sont parfois sévèrement critiqués et difficiles à défendre.

Le débat sur les droits humains et les entreprises a rapidement évolué depuis quelques années. S'il reste axé sur les démarches volontaires, la pertinence du recours à la réglementation, nationale et internationale, fait l'objet d'une attention de plus en plus soutenue. Plusieurs initiatives normatives internationales sont en cours et certaines d'entre elles ont été officiellement entérinées par les Etats. Il serait négligent de la part des gouvernements, et bien peu clairvoyant de la part des entreprises, de ne pas tenir compte de cette évolution.



Les entreprises privées ont-elles des obligations en droit pour ce qui est du respect des droits humains ?

Le débat sur les entreprises et les droits humains est en pleine évolution. Axées traditionnellement sur les responsabilités des Etats, les préoccupations internationales se tournent à l'heure actuelle vers le comportement des entreprises. Les discussions et les négociations portent encore essentiellement sur des initiatives volontaires, telles que les codes de bonne conduite mis en place par des entreprises ou par des ONG. Cependant, les limites de la démarche volontariste devenant plus apparentes, les entreprises, les défenseurs des droits et les juristes se tournent de plus en plus vers les instruments internationaux des droits humains.

Le secteur privé admet de façon croissante qu'il a des responsabilités sociales et éthiques. Ces engagements peuvent-ils s'ancrer dans le droit international ? Depuis cinquante ans, les Etats, notamment par l'intermédiaire des Nations Unies, ont accepté d'un commun accord des dizaines de normes permettant de définir et de sauvegarder les droits humains et les libertés fondamentales. Dans quelles mesure ces normes (destinées à l'origine aux Etats) établissent-elles des obligations juridiques contraignantes pour les entreprises ?

Un nouveau rapport publié par le Conseil International, résumé dans la présente publication, tente de répondre à ces questions. **Au-delà du volontarisme: les droits humains et les obligations émergentes des entreprises en droit international:** pour commander, veuillez vous reporter aux instructions sur le rabat.

"Une contribution importante au débat, qui deviendra un outil de référence par la suite." Peter Muchlinski, Professeur de droit et des affaires internationales, Université de Kent, auteur de *Multinational Enterprises and the Law*.

"Un rapport important et novateur, au cœur du débat en cours sur le rôle et les responsabilités émergentes des entreprises dans un monde plus critique. Les arguments sont exposés de façon admirablement claire." Sir Geoffrey Chandler, Fondateur et Président 1991-2001 du Groupe Entreprises d'Amnesty International Royaume-Uni; ancien dirigeant du Groupe Royal Dutch/Shell.

Conseil International pour l'Etude des Droits Humains  
48, chemin du Grand-Montfleury  
P.O. Box 147  
1290 Versoix, Switzerland

Tel.: (4122) 775-3300  
Fax: (4122) 775-3303  
Email: [ichrp@international-council.org](mailto:ichrp@international-council.org)  
Web: [www.ichrp.org](http://www.ichrp.org)

ISBN 2-940259-21-6



IEAN 9782940259212