



Le cadre des Nations unies
«Protéger, respecter, réparer»
et ses Principes directeurs:
**MOTEURS DU
CHANGEMENT?**

**Note d'information
de la CIDSE
Mars 2013**

CIDSE 
ensemble pour un monde de justice

Dans ce **document**

Objet de cette note d'information	3
1. Introduction au cadre des Nations unies et aux Principes directeurs	4
2. Quels sont les risques et opportunités engendrés par les Principes directeurs pour les groupes de la société civile?	5
3. Comment les groupes de la société civile peuvent-ils utiliser les Principes directeurs pour diminuer le nombre d'atteintes portées par les entreprises?	7
Annexe: Le processus des Nations unies relatif aux entreprises et aux droits humains	11

Ce document a été rédigé par Anne Lindsay (CAFOD), avec l'appui de Daniel Hostettler (Fastenopfer), Elisabeth Strohscheidt (MISEREOR) et Denise Auclair (CIDSE), membres du groupe secteur privé de la CIDSE. Ce groupe comprend les organisations suivantes: CAFOD (Angleterre & Pays de Galles), CCFD-Terre Solidaire (France), Cordaid (Pays-Bas), Fastenopfer (Suisse), MISEREOR (Allemagne) et la Commission Justice et Paix (Belgique).

Son objectif commun est de combler les lacunes normatives existantes par le biais de la réglementation et de fournir des solutions aux communautés victimes des effets négatifs des activités des entreprises. Le groupe s'est concentré sur le travail du Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises durant son mandat de 2005 à 2011 et en effectue maintenant le suivi. Pour plus d'information, voyez www.cidse.org/businessandhumanrights.

Contacts:

Denise Auclair, Responsable des questions de politique et de plaidoyer, CIDSE, auclair@cidse.org,
tél: +32 2 233 3758 – www.cidse.org.

Anne Lindsay, Analyste en chef – Secteur privé, CAFOD, alindsay@cafod.org.uk,
tél: + 44 20 7095 5423 – www.cafod.org.uk.

Publié en mars 2013 par la CIDSE, Rue Stévin 16, 1000 Bruxelles, Belgique

Photo de la couverture: © Diego Cupolo

Ce document est disponible en anglais, français et espagnol sur www.cidse.org/resources

Objet de cette note d'information

Les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tout l'éventail des droits de l'homme. C'est l'une des constatations de John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises de 2005 à 2011. Son mandat s'est achevé après six années de travail et ses Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre de référence «Protéger, respecter, réparer» ont été adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations unies en juin 2011. Ce processus est détaillé page 11. Dans son analyse, John Ruggie reconnaît que le phénomène rapide de la mondialisation a engendré des «lacunes en matière de gouvernance»: les opérations et l'influence politique et économique des entreprises dépassent largement les frontières, ce qui n'est pas le cas du droit international relatif aux droits de l'homme.

Les organisations partenaires de la CIDSE et les communautés locales avec lesquelles elles travaillent dans des pays comme le Mexique, le Pérou, la Colombie, les Philippines et la République démocratique du Congo souscriraient certainement à cette analyse. Mais on ne voit pas encore clairement comment les six dernières années de travaux onusiens vont améliorer leurs conditions de vie et empêcher à l'avenir les atteintes aux droits de l'homme par les entreprises. Les Principes directeurs ne sont pas des textes juridiquement contraignants au plan international, comme s'est efforcé d'expliquer John Ruggie. Alors que démarre la phase de leur mise en œuvre, nul doute que leur valeur et leur efficacité sur le terrain dépendront des mesures concrètes prises par les États et par les entreprises.

C'est pourquoi les organisations de développement catholiques de la CIDSE insistent pour que cette nouvelle phase ne se limite pas à une simple diffusion des Principes directeurs, mais qu'elle se penche, au travers d'éléments probants, sur la façon dont ils sont appliqués dans des situations concrètes et qu'elle mesure leur impact sur les atteintes aux droits de l'homme portées par les sociétés transnationales et autres entreprises. Pour la CIDSE, la valeur des Principes directeurs se mesurera à l'aune des changements positifs qu'ils vont induire dans le comportement des États et des entreprises. Ces changements ne se feront pas sans le concours de la société civile. La présente note d'information reprend nos principaux éléments de réflexion au sujet du cadre «Protéger, respecter, réparer» et des Principes directeurs; elle encourage les organisations partenaires à se demander si cette démarche est pertinente par rapport à leur situation et, si tel est le cas, comment l'utiliser pour réduire le risque d'atteinte aux droits de l'homme par les entreprises.

Pour l'heure, le cadre et ses Principes directeurs soulèvent de nombreuses questions: celle notamment de la définition donnée à de nouveaux concepts tels que la «diligence raisonnable en matière de droits de l'homme» pour les entreprises et les industries. Les agences de la CIDSE estiment qu'une occasion leur est donnée de contribuer aux modalités de mise en œuvre des Principes directeurs et de repérer les éléments qui nécessitent de nouvelles actions. Il s'agit en grande partie de répéter ce qui a déjà été fait. Nous avons en effet partagé l'état de notre réflexion avec nos partenaires zambiens, philippins, péruviens et mexicains et aimerions connaître votre ressenti, sur la base de vos savoirs et de vos expériences.



1. Introduction au cadre des Nations unies et aux Principes directeurs

Bien que le processus onusien ait duré six ans, il n'a impliqué qu'un nombre relativement restreint de personnes qui, pour la plupart, travaillaient déjà sur les questions de responsabilité des entreprises et/ou de droits de l'homme. Aujourd'hui, bien d'autres fonctionnaires gouvernementaux, groupes de la société civile et hommes ou femmes d'affaires tentent de cerner la pertinence des Principes directeurs par rapport à leur travail quotidien. S'informer est une première étape cruciale pour qui veut tenter d'influencer l'interprétation qui sera faite de ces Principes directeurs.

Le cadre des Nations unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme est formé de trois «piliers»:

- l'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État
- la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme
- l'accès à des voies de recours en cas d'atteintes aux droits de l'homme.

Sur la base de consultations et de recherches, John Ruggie a défini des Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre «Protéger, respecter, réparer».¹

Obligation de protéger incombant à l'État

Les États sont soumis à un vaste ensemble d'obligations internationales en matière de droits de l'homme qui leur impose de respecter, de protéger et de garantir l'exercice des droits de l'homme sur leur territoire et/ou sous leur juridiction. S'agissant des atteintes aux droits de l'homme portées par des tiers, il incombe aux États de protéger les individus de ces atteintes, y compris celles portées par des entreprises, en prenant les dispositions politiques ou judiciaires appropriées.

Il s'agit pour ce faire de prendre les mesures nécessaires pour prévenir, enquêter, sanctionner et porter remède à ces atteintes par le biais de politiques, de lois, de règlements et de procédures judiciaires efficaces.

L'action des États sera déterminante pour la mise en œuvre effective des Principes directeurs. Pour remplir l'obligation de protéger qui leur incombe, les «États doivent appliquer des lois qui visent, ou reviennent à obliger les entreprises à respecter les droits de l'homme et à évaluer périodiquement l'adéquation de ces lois pour combler leurs éventuelles lacunes.»²

Responsabilité incombant aux entreprises de respecter

Les sociétés doivent se demander quelle incidence leurs activités de base peuvent avoir sur les droits de l'homme. La responsabilité de respecter suppose qu'elles évitent de porter atteinte aux droits d'autrui et qu'elles remédient aux effets négatifs sur les droits de l'homme dont elles sont responsables. Cette responsabilité ne peut être remise en cause, que l'État s'acquitte ou non de l'obligation de protéger qui lui incombe. Toute entreprise devrait avoir une politique et un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier les impacts possibles, les prévenir et en atténuer les effets et rendre compte de la manière dont elle y remédie. Les entreprises ne peuvent se contenter de projets de responsabilité sociale pour «compenser» les atteintes aux droits de l'homme.

Accès à des voies de recours

Le 26^{ème} principe directeur de John Ruggie dit que: «Les États devraient prendre des mesures appropriées pour assurer l'efficacité des mécanismes judiciaires internes lorsqu'ils font face à des atteintes aux droits de l'homme portées par des entreprises, y compris en examinant les moyens de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient amener à refuser l'accès aux voies de recours.»

L'accès à des voies de recours passe aussi bien par des mécanismes judiciaires que non judiciaires.

¹ Voyez l'annexe pour plus de détails sur le processus et le groupe de travail de l'ONU

² Ruggie, A/HRC/17/31/Add.3, mai 2011. Traduction libre

Cette partie des Principes directeurs assigne un rôle plus important aux institutions nationales de défense des droits de l'homme et fixe un ensemble de critères pour les mécanismes qu'individus et communautés peuvent saisir pour porter réclamation contre des entreprises.

Le texte complet des Principes directeurs est disponible en français, anglais, arabe, chinois, espagnol et russe: <http://www.business-humanrights.org/Documents/UNGuidingPrinciples>.

2. Quels sont les risques et opportunités engendrés par les Principes directeurs pour les groupes de la société civile?

S'agissant de l'impact des Principes directeurs, nos attentes ne doivent pas dépasser les limites du raisonnable. Les sociétés multinationales conservent un immense pouvoir d'influence économique et politique. En matière de droits de l'homme, l'action des gouvernements est souvent très éloignée des engagements pris publiquement. Il existe déjà de nombreux autres processus et initiatives liés aux entreprises et aux droits de l'homme au niveau international. Un cas n'étant pas l'autre, les citoyens victimes d'atteintes aux droits de l'homme, doivent consacrer leur temps et leur énergie à la meilleure option, en se tournant éventuellement vers d'autres mécanismes: les tribunaux nationaux ou régionaux, la procédure de plainte de l'OCDE, un Rapporteur ou un autre organe du Traité des Nations unies.³ Une évaluation réaliste des forces et des faiblesses des Principes directeurs paraît indispensable pour déterminer les voies et moyens de rehausser les normes de comportement des entreprises. D'où l'analyse forces-faiblesses ci-après.

Forces du cadre «Protéger, respecter, réparer» et des Principes directeurs

] L'obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État est confirmée au cœur même du droit international.

] John Ruggie déclare que les gouvernements doivent envisager un «assortiment judicieux de mesures» pour remplir leur obligation de protéger et pour s'atteler aux atteintes aux droits de l'homme portées par des entreprises; pour y parvenir, il mentionne explicitement le recours à la réglementation et à des démarches volontaires telles que l'accompagnement.

] Ils rappellent avec force que les États doivent veiller à la cohérence de leurs politiques, de sorte que, par exemple, leurs accords d'investissement ou de libre-échange ne limitent pas leur capacité à s'acquitter de leur obligation de protéger.

] Ils définissent des éléments importants pour la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, de sorte que les entreprises évitent de porter atteinte aux droits d'autrui et remédient aux effets négatifs sur les droits de l'homme dont elles sont responsables.

] Ils reconnaissent que les victimes des atteintes aux droits de l'homme portées par les entreprises sont des titulaires de droits; leurs références normatives sont la Déclaration de l'ONU et ses principaux traités plutôt que la responsabilité sociale des entreprises, cette dernière approche permettant aux entreprises de choisir à la carte ce à quoi elles s'engagent.

] Ils reconnaissent que les entreprises, par leurs filières d'approvisionnement et leurs relations commerciales, ont une part d'influence et de responsabilité dans les questions de droits de l'homme.

] Ils confirment que les entreprises peuvent avoir une incidence sur pratiquement tout l'éventail des droits de l'homme.

] Ils font explicitement référence aux groupes vulnérables.

] Ils reconnaissent explicitement un déséquilibre dans les rapports de force entre les entreprises et les victimes.

] Le Conseil des droits de l'homme de l'ONU s'est félicité de ces Principes et les a entérinés en juin 2011.

] Le respect des Principes directeurs est considéré comme une norme minimale.

³ Pour un guide de l'ensemble de ces mécanismes, voyez Trócaire (2010) 'Business and Human Rights Manual' <http://www.trocaire.org/sites/trocaire/files/pdfs/policy/BusinessHumanRightsManualFinal.pdf>



Faiblesses des Principes directeurs

- }] Discours très général, pouvant se prêter à diverses interprétations.
- }] Les Principes directeurs ne sont que des orientations données aux États et aux entreprises et ne constituent pas une nouvelle obligation juridique internationale – pas de mécanisme d'exécution suffisant pour combler les lacunes reconnues en matière de gouvernance.
- }] Les Principes directeurs sont faibles par rapport au cadre conceptuel «Protéger, respecter, réparer», par exemple:
 - une interprétation plutôt ambiguë des obligations de l'État d'origine (c.-à-d. de l'État où la société transnationale a établi son siège) par rapport aux activités extraterritoriales. Ruggie dit que les États d'origine peuvent – mais ne dit pas explicitement qu'ils doivent – prendre des mesures afin d'empêcher les atteintes qui seraient portées à l'étranger par des entreprises commerciales relevant de leur juridiction.

- une approche prudente à l'égard des questions de gestion de la filière d'approvisionnement et des relations juridiques entre une société et ses filiales – ce qu'on appelle le «voile de la personnalité morale».
- }] Certaines grosses lacunes: qu'advient-il, par exemple, lorsqu'un État ne veut ou ne peut pas protéger et qu'une entreprise ne respecte pas les droits de l'homme?
- }] Trop peu de directives données aux États sur la façon de lever les entraves à la justice que rencontrent les victimes, y compris lorsqu'elles agissent par des moyens légaux.
- }] Trop peu de directives concernant les situations de conflit de faible intensité.
- }] Des questions importantes ne sont pas suffisamment prises en compte:
 - la tendance croissante à criminaliser les défenseurs des droits de l'homme.
 - les droits spécifiques des peuples autochtones.
 - comment assurer une réelle participation et une véritable consultation des groupes concernés?

Quelques risques et opportunités engendrés par les Principes directeurs pour les groupes de la société civile

Opportunités	Risques / Menaces
Les gouvernements et la société reconnaissent davantage l'incidence des entreprises sur les droits de l'homme et la nécessité de combler les failles.	Il ne s'agit pas d'une nouvelle obligation juridique internationale: - manque de volonté politique. - absence de mécanismes d'exécution.
Certains gouvernements se sont engagés à mettre en œuvre les Principes directeurs au plan national, par le biais de plans d'action interministériels.	Les gouvernements peuvent se cantonner aux orientations et à des politiques volontaires au lieu d'apporter les changements nécessaires à la loi.
Un large éventail de droits est identifié, en rapport avec les activités menées par les entreprises dans tous les secteurs et pays.	Si les entreprises ne sont pas tenues à une diligence raisonnable, elles peuvent décider de ne se concentrer que sur un ou deux problèmes, à la carte.
N'importe qui peut soumettre ses commentaires au groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme.	- Jusqu'ici, le débat se tient essentiellement dans le Nord. - Les sociétés transnationales sont bien plus au fait du processus onusien que les communautés concernées.
La société civile peut contribuer à la définition de la diligence raisonnable et de ses modalités de mise en œuvre par les entreprises.	Les Principes directeurs vont-ils réellement changer le comportement des entreprises?
Une évaluation de l'impact montrera très clairement les lacunes des États et des entreprises dans la mise en œuvre des principes.	Jusqu'à présent, l'accent est surtout mis sur la diffusion et les exemples de bonnes pratiques.
Les Principes directeurs pourraient devenir une <u>norme minimale</u> universellement acceptée.	Les Principes directeurs peuvent se prêter à des interprétations diverses et contradictoires de ce qui est attendu des entreprises et des États.

Considérer les Principes directeurs comme un chantier en cours

Devons-nous travailler avec ces principes, connaissant leurs lacunes et leurs faiblesses? C'est une question à laquelle chaque organisation doit apporter sa propre réponse. Les membres de la CIDSE ont recensé diverses raisons d'engager une démarche stratégique autour du cadre et des Principes directeurs, dans le cadre de leur plaidoyer auprès des gouvernements et des entreprises.

- }] Ils constituent un point de référence politique et international qui a déjà de l'importance et qui en aura plus encore à l'avenir.
- }] C'est maintenant que les groupes de la société civile peuvent influencer leur interprétation. Nous devrions profiter de ce court laps de temps pour consolider leurs forces et faire pression pour corriger leurs faiblesses.

}] Le fait de travailler sur les Principes directeurs ne signifie pas la fin des autres activités liées aux entreprises et aux droits de l'homme ou aux mécanismes de redevabilité. Il faut plutôt considérer le cadre et les Principes directeurs comme un nouveau moyen de prévenir les atteintes aux droits de l'homme portées par les entreprises.

}] Nous pouvons considérer les Principes directeurs comme une norme minimale et un point de départ pour nos travaux sur les entreprises et les droits de l'homme. Nous pouvons également nous référer à des interprétations fortes du droit international, comme les Principes de Maastricht sur les obligations extraterritoriales des États en matière de droits économiques, sociaux et culturels, et les Principes directeurs de l'ONU en matière d'extrême pauvreté et de droits de l'homme.

}] L'impact avéré du cadre et des Principes directeurs détermineront la suite.

3. Comment les groupes de la société civile peuvent-ils utiliser les Principes directeurs pour diminuer le nombre d'atteintes portées par les entreprises ?

«Utile, mais vague»: telle a été la réaction de certaines organisations locales zambiennes lorsqu'elles ont examiné le texte des Principes directeurs pour la première fois. Elles trouvent les principes utiles, mais inefficaces tant qu'ils ne se traduisent pas en actions et en mesures concrètes. Pour être honnête, disons que John Ruggie a essayé de rédiger son document dans des termes permettant d'appliquer ces principes à toutes sortes d'entreprises dans des secteurs très divers. Autrement dit, tout ou presque dépend de leur interprétation dans une situation donnée.

Que devrait faire l'État pour s'acquitter de son obligation de protéger ?

L'efficacité du cadre et des Principes directeurs dépendra en fin de compte du sérieux apporté par les gouvernements à leur mise en œuvre. Seuls des gouvernements peuvent obliger des entreprises à respecter ces principes, soit en promulguant une loi, soit un édictant des critères contraignants. C'est pourquoi le plaidoyer mené jusqu'ici

par la société civile s'est en grande partie focalisé sur la façon dont les gouvernements nationaux vont respecter leurs engagements.

Au cours de la phase d'élaboration des Principes directeurs, les membres de la CIDSE ont recensé plusieurs lacunes importantes, qui devront faire l'objet d'un contrôle et d'un suivi durant la phase de mise en œuvre. La faille principale concerne la corrélation des trois piliers: le cadre des Nations unies est certes un concept utile, mais qui ne peut fonctionner dans la pratique sans qu'un lien soit clairement établi entre l'obligation de protéger incombant à l'État, la responsabilité incombant aux entreprises de respecter et l'accès à des voies de recours. Les gouvernements doivent par conséquent prendre des mesures qui obligent les entreprises à respecter les droits de l'homme. Parmi les autres points valant la peine d'être repris dans nos débats avec les gouvernements nationaux sur les implications du cadre et des Principes directeurs, citons:



1. La nécessité d'une réflexion plus approfondie autour d'un véritable accès à des voies de recours, surtout dans le cas où l'État d'accueil ne peut ou ne veut pas rendre justice à ses citoyens. C'est le talon d'Achille des Principes directeurs.
2. **La législation extraterritoriale.** La CIDSE pense que les gouvernements des pays où les entreprises ont établi leur siège disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour introduire des mesures qui complètent et soutiennent les efforts déployés par les gouvernements des pays d'accueil pour mesurer l'impact des entreprises sur le terrain.
3. **La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.** Les gouvernements devront concrètement se pencher sur les voies et moyens permettant d'intégrer cette diligence raisonnable dans les cadres juridiques et réglementaires, d'en faire une obligation pour les entreprises, assortie de sanctions en cas de non-respect.
4. **La protection des défenseurs des droits de l'homme.** La criminalisation des groupes de la société civile qui protestent contre les activités des entreprises est un phénomène de plus en plus inquiétant, que le groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme doit prendre très au sérieux.
5. Dans de nombreux pays en développement, la législation existante n'est pas réellement appliquée et les organismes publics manquent de moyens. Il faudrait peut-être rappeler **qu'une véritable application** de la loi est un élément essentiel de l'obligation de protéger incombant à l'État: «Pour remplir leur obligation de protéger, les États sont tenus:
 - a) d'appliquer des lois tendant à exiger des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme, ou qui ont cet effet, et, périodiquement, d'évaluer la validité de ces lois et de combler les éventuelles lacunes.»

Que devraient faire les entreprises pour assumer leur responsabilité de respecter?

Plusieurs projets de recherche se penchent actuellement sur la notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. La Commission européenne est en train de définir des orientations pour l'industrie du gaz et du pétrole, les agences pour l'emploi et le secteur des TIC. La plupart des orientations en cours de rédaction sont destinées aux entreprises. Quels systèmes et processus elles doivent mettre en place, par exemple, pour

s'acquitter de leur responsabilité de respecter les droits de l'homme. Les groupes de la société civile peuvent néanmoins profiter de ce débat sur la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme pour braquer les projecteurs sur les atteintes déjà portées par les entreprises et sur les démarches qu'ils aimeraient voir ces dernières adopter pour éviter que cela ne se reproduise à l'avenir.

Questions à envisager par rapport aux activités des entreprises:

1. Les entreprises utilisent-elles simplement le vocabulaire des Principes directeurs ou ont-elles modifié la substance même du contenu de leurs politiques?
2. Pouvez-vous établir une corrélation entre certains droits de l'homme et l'impact avéré des entreprises sur les travailleurs, les communautés et l'environnement afin de démontrer que l'entreprise devrait prendre ces questions en considération dans sa politique des droits de l'homme et sa diligence raisonnable? Quel impact les projets de développement de concessions minières ont-ils sur le droit à l'eau, par exemple?
3. Compte tenu de ce que vous savez de l'origine des atteintes aux droits de l'homme, quelle devrait être selon vous la nature de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme d'une entreprise ou d'une industrie donnée dans votre pays?

Quelques idées à prendre en compte dans le travail afférent aux exploitations minières

-] En quoi l'activité minière affecte-t-elle les droits des femmes?
-] En quoi cette activité affecte-t-elle les droits des peuples autochtones? Dans sa diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, l'entreprise minière a-t-elle, par exemple, prévu un véritable processus de consentement préalable, libre et éclairé?
-] Accès à la justice: pouvons-nous relever des exemples où cela ne fonctionne pas et formuler des recommandations précises par rapport à ce qui devrait être changé?
-] Les éléments probants d'une mise en œuvre insuffisante des Principes directeurs par les gouvernements et les entreprises peuvent être mis en évidence dans des rapports de recherche et communiqués à tout moment au groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme.

De même, les mesures particulièrement utiles qui auraient été adoptées par des entreprises ou des pouvoirs publics locaux ou nationaux pourraient servir d'exemple à leurs congénères et les inciter à agir de même.

Le groupe de travail de l'ONU se réunit chaque année lors d'un forum dont la première édition a eu lieu les 4 et 5 décembre 2012 à Genève.

Mise en pratique des Principes directeurs: le secteur des industries extractives en Amérique latine

Réunis au Pérou pour débattre de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le contexte latino-américain, des organisations de la société civile venues de tout le continent et partenaires de la CIDSE ont relevé plusieurs problématiques urgentes:

}] Dans plusieurs pays, les États sont relativement démunis face à des entreprises puissantes. Au Honduras par exemple, dès qu'une entreprise a obtenu une concession, elle a le droit d'autoriser ou non l'accès de ses installations aux fonctionnaires du gouvernement qui veulent les inspecter, ce qui revient à assumer elle-même un pouvoir régalien. La diligence raisonnable ne peut réellement fonctionner qu'au prix d'un renforcement de l'état de droit et de l'application des obligations légales.

}] Certains États ayant ratifié l'Article 169 de l'OIT, relatif au consentement préalable, libre et éclairé, ne l'appliquent pas encore. D'autres États n'ont transposé dans la loi qu'une consultation et non un consentement préalable. La loi relative au consentement préalable, libre et éclairé doit imposer un véritable consentement, le respect du choix des intéressés et l'implication des populations non autochtones.

}] La protestation sociale fait de plus en plus l'objet d'une criminalisation, qui s'accompagne d'assassinats et de menaces de mort envers les défenseurs des droits de l'homme; une véritable protection est indispensable.

}] Il y a un sérieux manque de transparence, auquel se conjugue l'opacité des structures d'entreprise. Les informations relatives à l'impact sur l'environnement, s'agissant par exemple des substances et produits chimiques intervenant dans l'exploitation minière, devraient être disponibles dans un format accessible puisqu'il s'agit d'informations d'intérêt public et être fournies par les États lorsqu'on les leur demande. Ces informations devraient être actualisées, ce qui demande des moyens, et des sanctions devraient être prévues en cas de non-respect.

}] Compte tenu de ce qui précède, les États d'origine devraient également légiférer pour obliger les entreprises à appliquer des normes identiques, qu'elles opèrent à l'étranger ou sur le territoire de leur État d'origine.

Outre les points précédents, il ressort des séminaires de consultation que CAFOD a organisés en Colombie, dans la région de Chocó, que les communautés et les militants se heurtent à des obstacles pratiques lorsqu'ils cherchent à obtenir des renseignements basiques sur les activités des entreprises minières, comme par exemple la taille et l'emplacement de leurs concessions. Les participants ont bien compris que les activités des entreprises pouvaient avoir un impact sur leurs droits et c'est dans cette optique qu'un cadre fait sens pour eux. Venus de zones perturbées par la violence, les participants doutent néanmoins que l'État puisse s'acquitter de l'obligation de protéger qui lui incombe.

C'était la première fois que de nombreux groupes locaux entendaient parler du cadre et des Principes directeurs et ils ignoraient que leur gouvernement s'était engagé à les appliquer. D'où cette question cruciale: comment ces communautés locales, auxquelles le cadre «Protéger, respecter, réparer» est censé venir en aide, sont-elles réellement en mesure de contribuer au débat et aux modalités de mise en œuvre des Principes directeurs dans leur pays?



Pour vous faire une idée de ce que pourrait être notre travail d'influence autour du processus de mise en œuvre, voici quelques exemples d'actions menées par les organisations membres de la CIDSE en lien avec le cadre «Protéger, respecter, réparer» et ses Principes directeurs:

1. Nous faisons pression sur les députés et les gouvernements pour qu'ils modifient la législation.

Les États membres de l'UE ont été invités à élaborer des plans d'action décrivant la façon dont ils vont appliquer les Principes directeurs au niveau national. Au Royaume-Uni, les ONG ont profité de l'occasion pour demander au gouvernement d'introduire dans le droit des sociétés une disposition obligeant les entreprises à rendre compte de l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme.

2. Nous engageons un dialogue avec les entreprises sur les normes qu'elles devraient appliquer.

Afin de rehausser leurs normes dans les filières d'approvisionnement mondiales, les sociétés multinationales sont intéressées à remédier à certaines atteintes aux droits de l'homme plutôt qu'à d'autres. De nombreuses sociétés de vente au détail, par exemple, s'inquiètent des répercussions que le travail des enfants pourrait avoir sur la réputation de leur marque et de leurs produits. Mais les codes de conduite et les accords passés avec les fournisseurs ignorent bien souvent d'autres problèmes liés à des droits essentiels du travail comme la liberté d'association et le droit à des conventions collectives. Les Principes directeurs disent clairement que les entreprises doivent mesurer l'impact de leurs activités sur tous les droits de l'homme, un point très utile dans les conversations directes avec les entreprises.

3. Nous effectuons des recherches pour montrer l'impact des activités des entreprises.

Les agences de la CIDSE ont engagé une réflexion sur les moyens de recueillir des éléments probants permettant d'évaluer les Principes directeurs. La crédibilité du cadre de référence des Nations unies et des Principes directeurs

dépendra en fin de compte des résultats obtenus. Il ne faut s'attendre à aucune amélioration si les entreprises se contentent de changer l'étiquette de leurs politiques actuelles. Les partenaires qui travaillent sur la question de l'extraction minière en Afrique s'inquiètent de ce que certaines entreprises sans scrupules n'utilisent les Principes directeurs comme une manœuvre pour gagner du temps plutôt que d'y voir l'occasion de revoir leurs politiques et leurs pratiques. Voilà pourquoi il s'avère aussi important d'évaluer les principes dès maintenant.

Pour cela, il suffit d'ajouter quelques questions pertinentes à des projets de recherche ou à des activités de suivi en cours. Par exemple: les gouvernements adoptent-ils des «mesures appropriées pour empêcher les atteintes aux droits de l'homme, et lorsqu'elles se produisent, enquêter à leur sujet, en punir les auteurs, et les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires?» Comment les entreprises s'acquittent-elles de la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme au travers «d'une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient»? Des éléments probants et fiables aideront le groupe de travail des Nations unies créé en septembre 2011 à évaluer les effets concrets des Principes directeurs, de même qu'à repérer les lacunes nécessitant une extension ou un renforcement des Principes directeurs de manière à réduire le nombre d'atteintes aux droits de l'homme portées par des entreprises.

Prochaines étapes

Tous vos commentaires, questions et réactions sont les bienvenus. Veuillez pour ce faire prendre contact soit avec Denise Auclair (CIDSE, auclair@cidse.org) soit avec Anne Lindsay, analyste en chef, secteur privé (CAFOD, alindsay@cafod.org.uk).

Annexe: Le processus des Nations unies relatif aux entreprises et aux droits humains

2005 - 2008	<p>Premier mandat</p> <p>Premier mandat de deux ans délivré par la Commission des droits de l'homme des Nations unies (John Ruggie est nommé Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises).</p> <p>Réactions et critiques suscitées par le rapport final du premier mandat et prolongation du mandat jusque 2008.</p> <p>Présentation en 2008 du rapport final, lequel définit un cadre de travail reposant sur trois piliers: Protéger, respecter, réparer. Ce cadre est adopté à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme, ce qui lui vaut une reconnaissance internationale.</p>	<p>Premier mandat: ap.ohchr.org/documents/S/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2005-69.doc</p> <p>Rapport 2007: A/HRC/4/35 ohchr.org/english/bodies/chr/special/sp_reportshrc_4th.htm</p> <p>Rapport 2008: A/HRC/8/5 ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14100</p>
2008 - 2011	<p>Second mandat</p> <p>Second mandat de trois ans délivré par le Conseil des droits de l'homme. Mission: opérationnaliser le cadre «Protéger, respecter, réparer».</p> <p>Les rapports de 2009 et 2010 étendent et peaufinent le contenu du cadre.</p> <p>Présentation en juin 2011 du rapport final, dans lequel figurent les Principes directeurs pour la mise en œuvre des trois piliers du cadre.</p> <p>Fin du mandat de Ruggie.</p>	<p>Second mandat: A/HRC/RES/8/7 ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=14340</p> <p>Rapport 2009 : A/HRC/11/13 ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</p> <p>Rapport 2010 : A/HRC/14/27 ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</p> <p>Rapport 2011 : A/HRC/17/31 ohchr.org/EN/Issues/TransnationalCorporations/Pages/Reports.aspx</p>
2011 - 2014	<p>Groupe de travail des Nations unies</p> <p>Un groupe de travail est mis en place pour apporter un suivi au mandat de Ruggie.</p> <p>Le groupe de travail dispose d'un mandat de trois ans; sa mission consiste à favoriser la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs.</p>	<p>Mandat: A/HRC/RES/17/4 ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ResolutionsDecisions.aspx</p>

Membres de la CIDSE



Autriche



Belgique



Belgique



Canada



Angleterre et
Pays de Galles



France



Allemagne



Irlande



Italie



Luxembourg



Pays-Bas



Portugal



Slovaquie



Ecosse



Espagne



Suisse



Etats-Unis

La CIDSE est une alliance internationale d'organisations de développement catholiques. Ses membres s'efforcent d'éradiquer la pauvreté et d'instaurer la justice dans le monde selon une stratégie qui leur est commune. Les actions de plaidoyer de la CIDSE couvrent les domaines suivants: la gouvernance mondiale, les ressources allouées au développement, la justice climatique, l'alimentation, l'agriculture et le commerce durable ainsi que les entreprises et les droits humains.