



# Amnesty International

*DOCUMENT PUBLIC*

***Communication d'Amnesty International  
sur la Décision 2004/116 relative à la responsabilité  
en matière de droits de l'homme des sociétés  
transnationales et autres entreprises***

Index AI : POL 34/006/2004

•  
*ÉFAI*  
•

***Communication d'Amnesty International  
sur la Décision 2004/116 relative à la responsabilité  
en matière de droits de l'homme des sociétés  
transnationales et autres entreprises***

SOMMAIRE

<i>1. Portée de la question.....</i>	<i>2</i>
<i>2. Avantages d'un cadre normatif pour guider la conduite des entreprises.....</i>	<i>3</i>
<i>3. Analyse comparative des normes existantes et des Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.....</i>	<i>3</i>
<i>Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales .....</i>	<i>4</i>
<i>Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (BIT) .....</i>	<i>5</i>
<i>Le Pacte mondial des Nations unies .....</i>	<i>6</i>
<i>4. Intérêt des Normes des Nations unies en tant que cadre fondamental pour la conduite des entreprises en matière de droits humains.....</i>	<i>7</i>
<i>5. Mise en œuvre des Normes des Nations unies.....</i>	<i>8</i>
<i>6. Recommandations.....</i>	<i>8</i>

M. Dzidek Kedzia

Chef du service de la recherche et du droit au développement  
Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme

29 septembre 2004

Monsieur,

Amnesty International se réjouit de ce que la Commission des droits de l'homme des Nations unies ait réaffirmé que la question de la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises est une question importante et prioritaire. L'organisation apprécie particulièrement le fait que la Commission ait reconnu la nécessité de trouver des solutions qui *renforcent* les normes relatives à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et de définir les moyens de les mettre en œuvre.

Amnesty International accueille favorablement l'occasion qui lui est offerte de contribuer au débat sur le statut juridique des initiatives et des normes en matière de responsabilité des entreprises et d'aider à mieux cerner les questions en suspens. Amnesty International estime que ce travail est essentiel pour la promotion et la protection de tous les droits humains, notamment dans le contexte actuel, marqué par la mondialisation de l'économie et la multiplication des conflits, et caractérisé par Kofi Annan, secrétaire général des Nations unies, dans les termes suivants : « *Les dimensions économiques des conflits armés sont souvent négligées [...] Le rôle des entreprises, en particulier, peut être crucial, en bien ou en mal* »<sup>1</sup>.

### **1. Portée de la question**

Les entreprises fournissent des emplois par millions et constituent aujourd'hui l'élément moteur de la plupart des économies nationales. Leur influence et leur pouvoir sont donc considérables. Avec la mondialisation de l'économie, elles exercent souvent leurs activités à l'échelle internationale. Ces activités ont des répercussions significatives sur les droits humains des personnes qui se trouvent dans leur sphère d'influence. Et dans de nombreux pays, lorsque les activités des entreprises ont des effets néfastes sur les droits humains de leurs salariés ou de la population environnante, les réglementations en vigueur et leur mise en œuvre par les autorités n'apportent pas une protection suffisante aux individus. Aussi, des mesures doivent-elles être prises en vue de réduire au minimum les impacts négatifs de ces activités sur les droits de la personne et d'encourager les entreprises à contribuer au respect de ces droits dans les milieux où elles opèrent. Il est par ailleurs essentiel que les victimes d'atteintes découlant des activités des sociétés disposent de voies de recours adaptées et efficaces.

---

1. Communiqué de presse SG/SM/9256, SC/8059  
voir <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2004/SGSM9256.doc.htm>

## **2. Avantages d'un cadre normatif pour guider la conduite des entreprises**

- Les normes relatives aux droits humains énoncent les droits fondamentaux dont tous les êtres humains peuvent se prévaloir. Or, elles ne sont pas toujours traduites dans les législations nationales. Un cadre normatif s'appuyant sur les droits humains afin de régir la conduite des entreprises pourrait constituer un point de départ acceptable par tous et conforter les attentes à l'égard des entreprises en matière de respect et de mise en œuvre des droits humains.
- En définissant des normes communes et universelles, ce cadre normatif contribuera à établir des réglementations transnationales compatibles entre elles et avantageuses sur le plan social, apportant ainsi sa contribution à l'amélioration des normes mondialement admises. L'activité industrielle est évaluée à l'aune de différents critères, notamment le travail, l'environnement, la criminalité, l'hygiène et la sécurité, le droit commercial, le droit des entreprises. Or, tous ces critères varient considérablement selon les pays et leur système juridique. Les normes internationales relatives aux droits humains peuvent alors constituer un code de conduite universel de référence, auquel les entreprises seront appelées à se conformer dans leur sphère d'activité et d'influence.
- Enfin, ce cadre normatif est particulièrement important dans la mesure où il constituera un recours pour des populations vulnérables et marginalisées lorsqu'aucune solution satisfaisante ne peut être trouvée au niveau national, comme cela a pu être le cas dans certains pays où le gouvernement a privilégié les intérêts des investisseurs au détriment des droits de la population.

## **3. Analyse comparative des normes existantes et des Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme**

Certaines normes existantes, comme par exemple les Principes directeurs de l'OCDE [Organisation de coopération et de développement économiques] à l'intention des entreprises multinationales, le Pacte mondial ou la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT [Organisation internationale du travail], ont permis de sensibiliser les entreprises à certains problèmes majeurs. Jusqu'ici, toutefois, elles n'ont pas réussi à dissiper la méfiance éprouvée par l'ensemble de la population à l'égard des entreprises, à responsabiliser celles-ci dans le domaine des droits humains et, question des plus importantes, à réduire de manière significative l'impact négatif des activités de certaines entreprises sur ces droits. Amnesty International estime que les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (ci-après appelées les Normes des Nations unies) s'inscrivent dans la continuité logique des autres normes et qu'elles approfondissent les généralités énoncées dans celles-ci. Elles complètent les instruments existants et facilitent leur mise en œuvre.

### **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

Adoptés en 1976 et révisés pour la dernière fois en 2000, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont recommandés par 30 États membres de l'OCDE et huit pays non membres aux entreprises multinationales opérant sur leur territoire ou depuis celui-ci<sup>2</sup>. Bien qu'il concerne directement les entreprises, il ne s'agit pas d'un texte contraignant. Ces Principes ont cependant été approuvés par un groupe de multinationales représentées par le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et par la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC). Ils s'appliquent partout où ces entreprises exercent leurs activités<sup>3</sup>.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales se rapportent à des aspects essentiels des activités exercées par les entreprises : publication d'informations, emploi et relations professionnelles, environnement, lutte contre la corruption, intérêts des consommateurs, science et technologie, concurrence et fiscalité. Parmi les principes généraux figure une recommandation importante à l'intention des entreprises, qui sont appelées à « *respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil*<sup>4</sup> ». Cette disposition garde toutefois un caractère très général et ne fournit guère d'indications sur la façon de résoudre les problèmes en matière de droits humains.

La mise en œuvre de ces Principes repose à la fois sur les réseaux de Points de contact nationaux (PCN) des États parties, et sur le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE (CIME), formé de PCN d'États membres et chargé de superviser l'application des Principes directeurs<sup>5</sup>. Les procédures de mise en œuvre des Principes ne font état d'aucun mécanisme d'investigation et peuvent donner lieu à des décisions et interprétations arbitraires de la part des représentants des différents États, qui n'ont pas nécessairement été formés aux questions des droits humains et ne sont peut-être pas totalement indépendants vis-à-vis des entreprises et de leurs intérêts. En outre, étant donné que la mise en œuvre des Principes directeurs est supervisée par des représentants des gouvernements de pays où sont immatriculées les entreprises, il peut arriver que le processus d'évaluation de la conduite d'une société soit influencé par les intérêts économiques de la nation concernée. Autre lacune de ce texte, il ne permet pas aux victimes d'obtenir justice et réparation. Enfin, les Principes directeurs ne s'appliquent qu'aux entreprises dont le siège se trouve dans un des États membres de l'OCDE ou dans un pays ayant souscrit à cet instrument.

---

2. Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République Tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie, pour les pays membres de l'OCDE, et Argentine, Brésil, Chili, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie et Slovaquie pour les non-membres.

3. Voir les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, I. Concepts et principes, §§ 1 et 2.

4. Ibid., II. Principes généraux, § 2.

5. Ibid., Commentaire sur les procédures de mise en œuvre, § 4.

**Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (BIT)**

Adoptée en 1977 et amendée en 2000 par le Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale appelle les entreprises à tenir compte des normes fondamentales relatives au travail<sup>6</sup>, au nombre desquelles l'interdiction et l'abolition du travail forcé ou obligatoire (Conventions n° 29 et n° 105), l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine (Convention n° 100), l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Convention n° 111), l'âge minimum d'admission à l'emploi (Convention n° 138), l'interdiction des pires formes de travail des enfants (Convention n° 182), la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention n° 87) et l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (Convention n° 98)<sup>7</sup>. Les conventions et recommandations formulées par le Bureau International du Travail n'ont un caractère obligatoire que pour les États membres qui les ont ratifiées ; toutefois, du fait de la structure tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les organisations de travailleurs et d'employeurs, en tant que participants au processus décisionnel, ont l'obligation morale de tenir compte des principes adoptés par l'Organisation dans leurs propres objectifs.

Le point fort de l'OIT est qu'elle s'attache à définir des normes portant sur les droits relatifs au travail et à l'environnement de travail. Sa structure tripartite réunit employeurs, organisations de salariés et représentants des gouvernements, mais exclut toute participation directe d'organisations non gouvernementales (ONG). L'OIT joue par ailleurs un rôle de premier plan en conseillant les gouvernements sur les mesures qu'ils peuvent adopter en vue de rendre leur législation conforme aux normes fondamentales relatives au travail. Elle dispose de divers mécanismes de contrôle chargés de traiter les plaintes déposées contre des États membres ayant manqué aux obligations qui leur incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées ; ces plaintes peuvent émaner d'organisations internationales de travailleurs, de salariés ou de gouvernements. Enfin, l'OIT a créé le Comité de la liberté syndicale, chargé d'examiner les plaintes déposées contre des États membres qui ne respectent pas les principes fondamentaux relatifs à la liberté syndicale, même si l'État concerné n'est pas partie aux conventions de l'OIT dans ce domaine.

---

6. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail lors de sa 204<sup>e</sup> session (Genève, novembre 1977), modifiée par le Conseil lors de sa 279<sup>e</sup> session (Genève, novembre 2000), consultable en ligne à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>.

7. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée le 18 juin 1998 par la Conférence internationale du Travail lors de sa 86<sup>e</sup> session, [http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var\\_language=FR](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=FR) ; Bureau International du Travail, Douzième question à l'ordre du jour, Rapport de la Sous-commission sur les entreprises multinationales, GB 279/12, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb279/pdf/gb-12.pdf>

Or, si la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale énonce un ensemble relativement exhaustif de principes relatifs à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et de vie et aux relations professionnelles, ceux-ci constituent de simples indications qu'il est recommandé « *d'observer sur une base volontaire*<sup>8</sup> ».

Dans son rapport final de 2004 intitulé *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation [organe indépendant institué par l'OIT] a conclu que le processus de mondialisation permettait aux entreprises d'augmenter leur champ d'action et leur pouvoir sur le marché<sup>9</sup>. Elle estime par ailleurs que la mondialisation appelle de nouvelles formes de réglementation dans le domaine des droits humains et requiert la participation des groupes concernés<sup>10</sup>. La Commission estime que les forces du marché encouragent de plus en plus les entreprises à intégrer totalement les normes fondamentales relatives au travail à leurs activités<sup>11</sup>; elle souligne en outre la nécessité de réformer le système multilatéral, afin de rendre les relations (économiques) internationales plus démocratiques, plus participatives, plus transparentes et plus responsables<sup>12</sup>. Les Normes des Nations unies, qui s'inspirent des normes énoncées par l'OIT, constituent une avancée dans cette direction et présentent un inventaire exhaustif des responsabilités incombant aux États et aux entreprises en matière de droits humains.

### **Le Pacte mondial des Nations unies**

Le Pacte mondial des Nations unies est une initiative volontaire d'entreprises citoyennes lancée par le secrétaire général des Nations unies en 2000. Son objectif est de recueillir le soutien d'entreprises, d'agences de l'ONU, de la société civile et d'organisations syndicales en faveur de dix principes tirés de déclarations internationales. Ceux-ci constituent des recommandations générales aux entreprises dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption<sup>13</sup>. Ils sont néanmoins si généraux en matière de droits humains qu'ils ne fournissent que des indications minimales sur le contenu, l'interprétation et l'application des normes et des responsabilités relatives à celles-ci.

S'il demande aux entreprises d'appliquer ces dix principes dans leur sphère d'influence, le Pacte mondial n'a pas un caractère réglementaire. Son objectif est de constituer une plateforme fondée sur un certain nombre de valeurs permettant un examen collégial volontaire et l'acquisition de connaissances dans un cadre institutionnel. Les participants sont encouragés à présenter des exemples concrets de bonnes pratiques et à participer aux concertations sur les mesures à prendre.

---

8. Article 7 de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

9. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, point 179, p. 41 ; point 199, p. 48 ; point 344, p. 85.

10. Ibid., point 358, p. 88.

11. Ibid., point 427, p. 106 ; point 550 et suiv., p. 138 et suiv.

12. Ibid., point 598, p. 151.

13. Vous pouvez consulter les dix principes originaux du Pacte mondial des Nations unies (le 10<sup>e</sup>, portant sur la lutte contre la corruption, a été adopté lors du sommet des dirigeants du Pacte mondial, le 24 juin 2004), et la liste des entreprises participant à l'initiative à l'adresse suivante : <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

Le Pacte mondial n'a cependant pas réussi à inciter les entreprises à envisager ou à expérimenter des modèles spécifiques ou les meilleures pratiques conformes aux principes du Pacte.

Pour qu'une entreprise adhère au Pacte mondial, son directeur général doit adresser au secrétaire général des Nations unies une lettre dans laquelle il affirme soutenir le Pacte mondial et ses dix principes. Les sociétés parties sont par ailleurs tenues de rendre compte, chaque année, des changements apportés afin de rendre leur conduite conforme aux dix principes du Pacte mondial, et s'engagent à défendre publiquement ceux-ci. Toutefois, le Pacte ne dispose pas de mécanisme de contrôle. Depuis que les orientations du Pacte ont été redéfinies en octobre 2002, les noms des entreprises adhérentes sont publiés, ce qui permet au grand public d'être mieux informé ; il n'existe néanmoins aucun moyen clairement établi de contester l'adhésion d'une entreprise, même s'il apparaît qu'elle viole l'un des dix principes du Pacte. Pour l'heure, compte tenu de l'absence de transparence dans le processus d'évaluation des adhérents au Pacte mondial, les groupes issus de la société civile ne sont pas en mesure de faire part de leurs préoccupations concernant la conduite de telle ou telle entreprise<sup>14</sup> ; par conséquent, rien n'empêche certaines sociétés de faire valoir leur affiliation au Pacte mondial à des fins publicitaires.

#### **4. Intérêt des Normes des Nations unies en tant que cadre fondamental pour la conduite des entreprises en matière de droits humains**

- A) Les Normes des Nations unies constituent l'ensemble le plus complet de normes et de règles relatives aux droits humains s'appliquant aux entreprises. Elles reprennent les normes relatives aux droits humains inscrites dans un certain nombre de traités et autres instruments bénéficiant déjà d'une reconnaissance universelle ; elles devraient par conséquent constituer la référence principale pour les entreprises soucieuses de s'acquitter de leurs obligations en matière de droits de la personne.
- B) Les Normes des Nations unies sont bien plus exhaustives que de nombreux autres codes de conduite établis par certaines entreprises ou que les normes en vigueur dans différents secteurs d'activité, dont peu font référence aux droits humains. Comme cela a été expliqué plus haut, un grand nombre de textes, comme le Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, n'évoquent cette question qu'en termes très généraux.
- C) Les Normes des Nations unies sont conçues pour s'appliquer à l'ensemble des entreprises. Elles se démarquent par là des nombreux autres codes de conduite adoptés sur la base du volontariat, car elles énoncent un ensemble de normes destinées à s'appliquer à tous.
- D) Les Normes des Nations unies établissent un juste équilibre entre les obligations des gouvernements et celles des entreprises en matière de droits humains. Le premier paragraphe de ce texte dispose : « *Les États ont la responsabilité première de promouvoir, respecter, faire respecter et protéger*

---

14. Voir <http://web.amnesty.org/pages/ec-globalcompact-eng>



*les droits de l'homme reconnus tant en droit international qu'en droit interne, et de veiller à leur réalisation et, notamment, de garantir que les sociétés transnationales et autres entreprises respectent ces droits.* » La réaffirmation du rôle primordial de l'État dans la mise en œuvre des dispositions du droit international relatif aux droits humains indique que les Normes des Nations unies n'ont pas pour objectif de transférer les responsabilités incombant aux États aux sociétés transnationales et autres entreprises.

- E) Les Normes des Nations unies et les commentaires relatifs à ces normes devraient constituer le fondement d'un cadre normatif international et universellement reconnu destiné aux entreprises ; elles devraient également pouvoir être reprises comme normes minima dans les législations nationales. En plus d'inciter les entreprises à adopter des pratiques bénéfiques, les normes internationales peuvent constituer un catalyseur de la réforme juridique dans certains pays ainsi qu'un point de référence permettant d'évaluer l'efficacité des lois et réglementations nationales.
- F) Les Normes des Nations unies et les commentaires relatifs à ces normes permettront aux entreprises de connaître et de comprendre les responsabilités qui sont les leurs en matière de droits humains. Elles énoncent une liste de normes pouvant servir de modèle aux sociétés ; certains grands groupes les ont déjà mises à l'essai. Intégrées au processus décisionnel des entreprises, les Normes des Nations unies constitueront pour elles un point de référence pour le respect des principes universellement reconnus en matière de droits humains dans le cadre de leurs activités économiques ; elles favoriseront non seulement un dialogue constructif avec les ONG, mais aideront également les entreprises à mieux anticiper les difficultés qu'elles pourront rencontrer dans le domaine des droits humains. Enfin, étant donné l'intérêt croissant des investisseurs éthiques pour les entreprises qui prennent en compte les intérêts de la collectivité, l'existence en la matière de normes visibles servant à évaluer les performances des entreprises permettra aux investisseurs et aux divers partenaires économiques des entreprises d'influencer le comportement de celles-ci.

### **5. Mise en œuvre des Normes des Nations unies**

L'efficacité des normes relatives aux droits humains applicables aux entreprises passe par la nécessité de mettre en place des procédures et mécanismes transparents permettant de déterminer si elles respectent ces normes. Les sociétés doivent rendre compte de leur capacité ou incapacité à remplir leurs obligations en matière de droits humains. Lorsqu'une entreprise n'assume pas ses responsabilités, les victimes d'atteintes aux droits humains doivent pouvoir former un recours efficace et adapté.

### **6. Recommandations**

Amnesty International souhaite que ce rapport contribue à inscrire fermement la question des responsabilités des entreprises en matière de droits humains à l'ordre du jour de la Commission pour les années qui viennent.

Concrètement, il s'agit :

- a) d'œuvrer à l'établissement et à l'adoption d'un ensemble de principes définissant les responsabilités des entreprises en matière de droits humains ; les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, approuvées par la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme, doivent constituer le fondement d'un cadre normatif qui servira de référence pour un code de conduite détaillé applicable aux entreprises ;
- b) de faire comprendre que la question des responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits humains n'est pas une nouveauté mais un corollaire des obligations incombant aux États dans ce domaine ;
- c) de prolonger le processus d'information et de consultation au-delà de la session de 2005 de la Commission, afin de laisser à votre bureau le temps de procéder à une analyse détaillée de ces questions et de poursuivre sa consultation auprès des partenaires économiques concernés ; la Commission disposera ainsi d'un délai et d'éléments suffisants pour examiner comme il convient cette question cruciale ;
- d) de faire en sorte que le processus de consultation soit ouvert, transparent et efficace, et que la réflexion portant sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits humains se poursuive ;
- e) d'examiner les mécanismes existants pouvant servir à évaluer la capacité d'entreprises individuelles à respecter leurs obligations en matière de droits humains.

---

*La version originale en langue anglaise de ce document a été publiée par Amnesty International, Secrétariat international, Peter Benenson House, 1 Easton Street, Londres WC1X 0DW, Royaume-Uni, sous le titre Submission by Amnesty International under Decision 2004/116 on the "Responsibilities of Transnational corporations and related business enterprises with regard to Human Rights".*

*La version française a été traduite et diffusée aux sections francophones et au Secrétariat international par LES ÉDITIONS FRANCOPHONES D'AMNESTY INTERNATIONAL - ÉFAI - octobre 2004.*

*Vous pouvez consulter le site Internet des ÉFAI à l'adresse suivante : <http://www.efai.org>*

*Pour toute information complémentaire, veuillez vous adresser à :*