



**Conseil économique
et social**

Distr.
GÉNÉRALE

E/CN.4/2005/91
15 février 2005

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Soixante et unième session
Point 16 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA SOUS-COMMISSION DE LA PROMOTION ET DE
LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME**

**Rapport de la Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme
sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés
transnationales et autres entreprises^{*}, ^{**}**

Résumé

Le présent rapport est soumis comme suite à la décision 2004/116 de la Commission. Il traite de la portée et du statut juridique des initiatives et des normes existantes concernant la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, ainsi que des questions en suspens méritant un examen plus poussé de la Commission. Il passe en revue les initiatives et normes existantes en la matière, et montre que la nature et la portée des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme ne sont pas toujours bien comprises. Sur la base du processus de consultation entrepris pour l'établissement du rapport, le Haut-Commissaire formule des conclusions et des recommandations afin d'aider la Commission à définir les possibilités de renforcer les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés et de les mettre en œuvre.

* Les annexes au présent document sont distribuées dans la langue originale seulement.

** La soumission tardive de ce document s'explique par le souci d'y faire figurer des renseignements aussi à jour que possible.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Introduction	1 – 6	3
I. LA PORTÉE ET LE STATUT JURIDIQUE DES INITIATIVES ET NORMES EXISTANTES	7 – 22	4
II. QUESTIONS EN SUSPENS	23 – 51	12
III. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	52	19

ANNEXES

Annex I.	Outline of the consultation process in response to Commission decision 2004/116	23
Annex II.	Description of a selection of existing initiatives and standards on business and human rights	27
Annex III.	Comparison of the scope and legal status of existing initiatives and standards listed in Annex II	32

Introduction

1. Dans sa décision 2004/116, la Commission a recommandé au Conseil économique et social de prier «le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, d'une part, d'établir un rapport définissant la portée et le statut juridique des initiatives et des normes existantes concernant la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, notamment le projet de normes contenu dans [le document E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2] et, d'autre part, concernant les questions en suspens, de consulter toutes les parties intéressées dans le cadre de l'établissement du rapport, y compris les États, les sociétés transnationales, les organisations patronales et les associations de salariés, les organisations et organismes internationaux concernés, les organes de suivi des traités et les organisations non gouvernementales, et enfin de présenter le rapport à la Commission, à sa soixante et unième session, afin qu'elle définisse les possibilités de renforcer les normes sur la responsabilité de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, et de les mettre en œuvre». Le présent rapport est soumis comme suite à cette demande.

2. En mai 2004, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a entamé un processus de consultation afin de commencer à donner suite à la décision de la Commission. Ce processus de consultation a principalement pris deux formes. Tout d'abord, le HCDH a invité les parties prenantes à réagir par écrit aux questions soulevées dans la décision de la Commission. Le 19 mai 2004, le HCDH a envoyé une note verbale à tous les États Membres. En juin 2004, il a écrit à une partie des organisations et organismes cités dans la décision, c'est-à-dire à des sociétés transnationales, organisations patronales, associations de salariés, organisations et organismes internationaux concernés, organes de suivi des traités et organisations non gouvernementales. Dans le présent rapport, les représentants de ces organisations et organismes sont désignés par l'expression générale «parties prenantes».

3. Le HCDH a demandé aux États et autres parties prenantes de fournir des renseignements sur trois questions soulevées dans la décision de la Commission, à savoir:

- a) Les initiatives et normes existantes concernant la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises;
- b) La portée et le statut juridique de ces initiatives et de ces normes;
- c) Toute question en suspens.

4. Beaucoup d'autres parties prenantes ayant manifesté la volonté de contribuer au rapport du Haut-Commissaire, le HCDH a accepté les informations communiquées par ces parties. À cette fin, le HCDH a créé un site Web consacré aux informations sur le rapport et le processus de consultation¹. On trouvera à l'annexe I une liste des parties prenantes contactées et des réponses écrites reçues. Le texte complet de ces réponses est disponible sur le site Web du HCDH.

5. Outre qu'il a sollicité des contributions écrites pour son rapport, le HCDH a aussi organisé des consultations directes avec les parties prenantes sur les questions abordées dans la décision de la Commission. La Haut-Commissaire et des fonctionnaires du HCDH ont rencontré des parties prenantes à leur demande et participé à des réunions organisées par elles. Le 22 octobre 2004, le HCDH a tenu une consultation publique avec des parties prenantes en

coopération avec le Bureau du Pacte mondial. La consultation a donné aux parties prenantes la possibilité de se rencontrer et de débattre des trois questions visées par la décision de la Commission. Plus de 50 entités y ont participé (voir la liste dans l'annexe I). En coopération avec le Bureau du Pacte mondial, le HCDH a établi un document d'information et un rapport sur cette consultation, qui peuvent tous deux être consultés sur le site Web du Bureau du Pacte mondial².

6. Dans le présent rapport, la notion de «responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés multinationales et autres entreprises» est résumée par l'expression «les entreprises et les droits de l'homme». En outre, l'expression «processus de consultation» est utilisée pour désigner le processus de sollicitation et de réception de soumissions orales et écrites sur les questions soulevées dans la décision de la Commission.

I. LA PORTÉE ET LE STATUT JURIDIQUE DES INITIATIVES ET NORMES EXISTANTES

Initiatives et normes existantes

7. Les initiatives et les normes dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises se sont rapidement multipliées au cours des 15 dernières années. Le processus de consultation a ainsi permis, à lui seul, d'identifier plus de 200 initiatives et normes existantes. On trouvera dans l'annexe II une description des initiatives et normes les plus fréquemment mentionnées par les parties prenantes durant le processus de consultation. Les initiatives et normes existantes peuvent être classées dans les catégories ci-après:

a) *Instruments internationaux*. Les instruments internationaux, tels que les traités ou les déclarations, peuvent s'adresser aux États tout en présentant un intérêt pour les entreprises – il en est ainsi de la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques – ou même viser directement les entreprises – c'est notamment le cas de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail ou des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE;

b) *Normes établies au niveau national*. À l'échelle nationale, les normes juridiques peuvent prendre la forme de dispositions constitutionnelles ou de lois ou réglementations nationales applicables aux activités commerciales. Les normes nationales peuvent aussi avoir un effet extraterritorial, comme la loi adoptée par les États-Unis d'Amérique sur les actions en responsabilité délictuelle des étrangers (*Alien Tort Claims Act*);

c) *Systèmes de certification*. Les systèmes de certification sont des programmes établis par une organisation, un groupe ou un réseau imposant le respect d'une série de principes. Une fois ces systèmes adoptés, leur application est en général contrôlée par des instances indépendantes. Le Programme de certification Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), le système de certification SA8000 et le Processus de Kimberley en sont quelques exemples;

d) *Initiatives volontaires.* Parmi les initiatives volontaires, on peut citer les codes de conduite, lignes directrices, politiques générales, initiatives d'un tiers et initiatives de présentation spontanée de rapports de la part de sociétés, de groupements de sociétés, d'organisations intergouvernementales ou de groupes de la société civile et adoptés par une entreprise sur une base volontaire. Le Pacte mondial des Nations Unies voulu par le Secrétaire général est un exemple d'initiative volontaire appuyée par l'ONU. Au nombre des initiatives volontaires intergouvernementales, on trouve l'Ensemble de principes d'application volontaire ayant trait à la sécurité et aux droits de la personne dans les industries minières. Parmi les initiatives volontaires non gouvernementales, on pourra citer les Principes mondiaux de Sullivan concernant la responsabilité sociale des entreprises, les Principes pour la conduite des affaires de la Table ronde de Caux et le Code de conduite des associations internationales pour les opérations de paix. Au cours du processus de consultation, plusieurs sociétés – BASF, BP, Gap, Nexen, Pfizer, Rio Tinto, Shell, SONOFON, Storebrand et Telefonica – ont communiqué des renseignements sur leurs initiatives volontaires;

e) *Principaux indices financiers.* Il s'agit d'ensembles d'indices sociaux et environnementaux fondés sur des critères objectifs à l'aune desquels les sociétés sont contrôlées, l'objet étant de modifier la nature des activités commerciales par l'intermédiaire des investisseurs et des marchés. On peut citer à titre d'exemple l'indice FTSE4Good ou l'Energy Environmental and Social Index de Goldman Sachs;

f) *Outils, réunions et autres initiatives.* Ces initiatives cherchent à promouvoir une meilleure compréhension et un plus grand respect des droits de l'homme et peuvent notamment prendre la forme de méthodes d'étude d'impact sur les droits de l'homme, d'outils de gestion, de manuels de formation, d'ateliers, de projets pilotes, de consultations entre parties prenantes, de partenariats public-privé, etc. L'initiative «Business Leader's Initiative for Human Rights» (BLIHR) et le projet Droits de l'homme et entreprises de l'Institut danois des droits de l'homme en sont quelques exemples.

Portée et statut juridique

8. Les initiatives et normes existantes sont si diverses que la moindre comparaison entre elles d'après leur portée et leur statut juridique demande un travail complexe. Les critères ci-après peuvent toutefois être utiles pour établir une telle comparaison et comprendre la situation concernant les entreprises et les droits de l'homme. Pour ce qui est de la portée, les critères ci-après peuvent présenter un intérêt:

a) *Objectifs.* Les initiatives et normes sur les entreprises et les droits de l'homme peuvent viser à protéger les droits de l'homme, à les promouvoir, ou les deux. Le Pacte mondial du Secrétaire général, par exemple, est une activité de promotion par essence en ce qu'elle demande aux entreprises d'adopter et d'appliquer un ensemble de principes de base, dont deux relatifs aux droits de l'homme. D'autres initiatives ont à la fois vocation à promouvoir et à protéger, comme par exemple les systèmes de certification ou la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui visent à encourager une contribution positive des entreprises tout en ramenant au minimum les risques et les difficultés et en tentant de les surmonter. Les Principes directeurs de l'OCDE sont assortis d'un réseau de points de contact nationaux chargés de résoudre les problèmes spécifiques qui peuvent se poser au moment de la mise en œuvre;

b) *Source*. La source d'une initiative ou d'une norme – pouvoirs publics, organisation intergouvernementale, entreprise ou société civile – peut aider à en déterminer la portée et la légitimité. Ainsi, les initiatives et normes acceptées ou adoptées dans le contexte de l'ONU ou de l'OIT peuvent avoir une autorité significative compte tenu du caractère international et intergouvernemental de ces organisations;

c) *Droits de l'homme visés*. Le niveau de spécificité des références aux droits de l'homme dans les initiatives et normes est une indication importante de la portée de ces dernières du point de vue des droits de l'homme. Beaucoup d'initiatives et de normes font référence aux droits de l'homme en termes généraux; il n'y en a que relativement peu qui précisent les dispositions relatives aux droits de l'homme applicables aux activités des entreprises visées. Alors que les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE renvoient aux droits de l'homme en termes généraux seulement, la Déclaration tripartite de l'OIT mentionne expressément certains droits des travailleurs;

d) *Couverture territoriale*. Quoique difficile à déterminer avec certitude, la couverture territoriale est un critère d'importance pour quiconque s'interroge sur la portée concrète d'une initiative ou d'une norme. Les dispositions constitutionnelles et les législations nationales, par exemple, s'appliquent généralement dans les limites des frontières nationales; cependant, les États envisagent de plus en plus l'adoption de lois de portée extraterritoriale. De par le nombre de membres que compte l'OIT, la Déclaration tripartite et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ont une couverture internationale. Cela étant, une initiative volontaire venant d'une grande entreprise peut aussi avoir une couverture territoriale relativement importante si cette société est présente dans un grand nombre de pays;

e) *Couverture en nombre d'entreprises*. Le nombre d'entreprises effectivement et potentiellement touchées par une initiative ou une norme est également un critère à prendre en considération pour en déterminer la portée. Certaines initiatives ne visent qu'une seule entreprise, d'autres sont ouvertes à l'adhésion de plusieurs, tandis que pour d'autres encore, c'est l'adhésion dans un secteur particulier qui est recherchée. L'ensemble de principes d'application volontaire ayant trait à la sécurité et aux droits de la personne dans les industries minières ou l'initiative «Worldwide Responsible Apparel Production» (WRAP), par exemple, visent un secteur donné, tandis que les Principes directeurs de l'OCDE ou la Déclaration tripartite de l'OIT ont potentiellement vocation à viser une large gamme d'entreprises, dans différents secteurs;

f) *Mise en œuvre et suivi*. Il existe tout un éventail de mécanismes de mise en œuvre ou de suivi. Certaines initiatives volontaires, telles que le Pacte mondial, ne prévoient pas de suivi en tant que tel. Certains instruments internationaux, comme les traités relatifs aux droits de l'homme ou la Convention des Nations Unies contre la corruption, prévoient un suivi au niveau national, parfois accompagné de sanctions. D'autres initiatives encore, comme l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, utilisent des méthodes de vérification comme l'établissement de rapports. Des mécanismes du marché comme l'indice FTSE4Good ont des techniques de mesure indépendantes.

9. Les critères ci-après permettent de comprendre le statut juridique d'une initiative:

a) *Opposabilité aux entreprises*. Dans bon nombre de pays, la constitution et la législation nationale prévoient des responsabilités contraignantes pour les entreprises en matière

de droits de l'homme. Les entreprises elles-mêmes peuvent aussi prendre des initiatives dans ce domaine qui soient contraignantes, par l'inclusion de termes précis à cet effet dans les contrats;

b) *Opposabilité aux États*. Les traités internationaux, notamment les principaux traités relatifs aux droits de l'homme, sont opposables aux États parties. Si les déclarations internationales n'ont pas de caractère contraignant sur les États, elles témoignent indéniablement d'un engagement de la part de l'État à défendre les principes consacrés dans l'instrument;

c) *Non-opposabilité*. L'essentiel des initiatives existantes quant aux entreprises et aux droits de l'homme relèvent de cette catégorie et ne sont pas contraignantes.

Une comparaison des différentes initiatives et normes

10. On trouvera dans l'annexe III un tableau comparatif de la portée et du statut juridique des initiatives et normes existantes énumérées dans l'annexe II³; le processus de consultation a mis en relief quatre d'entre elles qui méritent une comparaison plus poussée. Il s'agit de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE, du Pacte mondial de l'ONU et du projet de «Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises» (projet de normes) (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2). Non seulement ces initiatives et normes ont beaucoup retenu l'attention au cours du processus de consultation; mais, en outre, leur caractère international leur donne une importance particulière pour les travaux de la Commission dans ce domaine.

11. Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations aux entreprises des 30 États membres de l'OCDE et des huit États non membres qui y souscrivent⁴; ils portent sur un grand nombre des aspects de l'éthique des affaires et couvrent un large éventail de questions, de la conformité aux lois et règlements locaux à la sauvegarde des intérêts du consommateur en passant par le refus des pratiques anticoncurrentielles et le respect des obligations fiscales vis-à-vis du pays hôte. Une recommandation distincte porte sur les droits de l'homme en général, en vertu de laquelle les entreprises doivent «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». De plus, le commentaire des Principes directeurs souligne que la Déclaration universelle des droits de l'homme entre en ligne de compte. Les Principes directeurs contiennent aussi des recommandations ayant trait aux droits fondamentaux des travailleurs, tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et la non-discrimination dans l'emploi et dans la profession. Les 38 États qui y souscrivent – qui sont à l'origine de la plupart des investissements étrangers directs de la planète et abritent le siège de la majorité des grandes entreprises multinationales – se sont engagés à promouvoir ces principes directeurs dans les entreprises multinationales fonctionnant sur ou depuis leur territoire. Les Principes directeurs ont donc tant du point de vue du territoire que du point de vue du nombre d'entreprises, une couverture considérable, allant bien au-delà de la portée territoriale des 38 États y ayant souscrit.

12. Quoique essentiellement axés sur la promotion par nature, les Principes directeurs de l'OCDE prévoient une forme de mécanisme de suivi et pourraient à ce titre être considérés comme axés en partie sur la protection. Le mécanisme repose sur des points de contact

nationaux, nommés par les États ayant souscrit aux Principes directeurs, auxquels il revient de promouvoir les Principes directeurs et de se charger des enquêtes dans le contexte national. Une des tâches qui leur incombent est de contribuer à résoudre les conflits qui peuvent survenir dans des cas précis dans la mise en œuvre des Principes directeurs.

13. D'un point de vue juridique, les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations purement volontaires à l'adresse des entreprises; cela étant, les États y ayant souscrit se sont engagés à en faire la promotion. Malgré leur portée significative, ils restent des recommandations émanant de 38 États sans autorité universelle. Pour ce qui est de leur mise en œuvre, l'OCDE rapporte que, dans le cadre d'une récente enquête, il a été demandé aux dirigeants de sociétés internationales d'énumérer les critères internationaux influençant la conduite de leur entreprise: 22 % ont spontanément cité ces principes directeurs, qui sont traduits en 26 langues et mentionnés sur plus de 60 000 pages Web. Quinze pays y renvoient dans le cadre de leurs programmes de crédit à l'exportation et de garantie des investissements. Au mois de juin 2004, les points de contact nationaux avaient examiné 79 cas précis de litige. Certains avaient traité la conduite d'une entreprise dans un pays de l'OCDE, mais la plupart concernaient la conduite d'entreprises multinationales dans des pays n'appartenant pas à l'OCDE.

14. En revanche, la Déclaration de principes tripartite de l'OIT donne des orientations aux entreprises multinationales aussi bien qu'aux entreprises nationales, aux gouvernements et aux organisations de travailleurs sur des aspects, liés au travail, de la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle couvre plusieurs domaines en rapport avec les droits fondamentaux des travailleurs, notamment: promotion de l'emploi; liberté d'association et droit syndical; négociations collectives; égalité des chances et égalité de traitement; sécurité de l'emploi; formation; salaire, avantages et conditions de travail; médecine et sécurité du travail. Elle ne couvre pas les autres domaines des droits de l'homme. Compte tenu de la nature universelle de l'OIT et de sa structure tripartite, la portée territoriale et la couverture en termes de nombre d'entreprises de la Déclaration sont, théoriquement, plus grandes que celles des Principes directeurs de l'OCDE. Dans la pratique, cependant, au moins la couverture en nombre d'entreprises de ces deux instruments est en fait assez similaire, compte tenu de la concentration des investissements étrangers directs dans les États ayant souscrit à ces principes directeurs. Fait important, la Déclaration a été adoptée sur une base tripartite et trouve donc ses origines dans le soutien des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle est volontaire pour les entreprises, même si les conventions de l'OIT auxquelles elle fait référence sont contraignantes pour les États parties. La quasi-universalité de l'OIT ne fait qu'accroître l'autorité internationale. La Déclaration tripartite de l'OIT est essentiellement un instrument de promotion par nature; cependant, les Principes directeurs encouragent aussi les entreprises à mettre en place des procédures de conciliation volontaire pour le règlement et la prévention des conflits du travail.

15. Le Pacte mondial des Nations Unies est un forum des savoirs qui tourne autour de 10 principes découlant des principaux instruments internationaux, centrés sur les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la corruption. L'un des principes fondateurs de ce pacte mondial est que, sans une implication active du secteur privé, les principes universels risquent de ne jamais être mis en œuvre. C'est pourquoi le Pacte mondial cherche à faire reposer l'économie mondiale sur les valeurs universelles définies dans les instruments internationaux. Les deux premiers principes du Pacte mondial concernent les droits de l'homme: premièrement, les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan

international et deuxièmement, les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux. Cette initiative du Secrétaire général qu'est le Pacte mondial a potentiellement une couverture territoriale importante, les réseaux locaux pour le Pacte mondial étant présents dans plus de 50 pays. La couverture en nombre d'entreprises est elle aussi considérable, avec plus de 1 700 participants officiels, dont la plupart sont des entreprises.

16. Le Pacte mondial est purement volontaire pour les entreprises, même si les «droits de l'homme reconnus sur le plan international» auxquels il renvoie sont généralement contraignants pour les États. Contrairement aux Principes directeurs de l'OCDE et à la Déclaration tripartite de l'OIT, le Pacte mondial n'a pas de mécanisme de suivi; on compte sur la responsabilité publique, la transparence et l'intérêt bien compris des entreprises, des travailleurs et de la société civile pour mettre en place et partager les mesures tendant à donner effet aux 10 principes énoncés. Selon le Bureau du Pacte mondial, une récente étude a montré que le Pacte mondial avait eu un impact significatif sur le comportement des entreprises, et en particulier, contribué à accélérer les changements positifs.

17. Si toutes ces initiatives et normes comprennent effectivement des références à la promotion et à la protection des droits de l'homme, leur traitement dépend de la pertinence des droits de l'homme par rapport aux objectifs et à la portée généraux de chacune. C'est ainsi que la Déclaration tripartite de l'OIT inclut spécifiquement les droits fondamentaux des travailleurs, à l'exclusion de tout autre, tandis que le Pacte mondial se réfère aux droits de l'homme en général sans préciser quels droits sont visés. Les références aux «droits de l'homme» dans les Principes directeurs de l'OCDE ne sont pas non plus précisées. Il existe toujours de ce fait une incompréhension quant à ce que la communauté internationale attend des entreprises en termes de droits de l'homme.

Le projet de normes

18. Le projet de «normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises» (projet de normes) vise à imposer des responsabilités directes aux entreprises avec pour but d'atteindre une protection intégrale de tous les droits de l'homme – civils, culturels, économiques, politiques et sociaux – entrant en ligne de compte pour les activités des entreprises, notamment le droit à l'égalité des chances et à la non-discrimination, le droit à la sécurité des personnes ou les droits des travailleurs; il renvoie aussi aux droits de groupes particuliers, tels que les peuples autochtones. Le projet de normes fixe les responsabilités des entreprises commerciales en matière de protection de l'environnement et de protection des consommateurs. Émanant d'un organe d'experts des Nations Unies, le projet vise une large couverture territoriale. Une large couverture en termes de nombre d'entreprises est également visée, comme en témoigne l'expression «sociétés multinationales et autres entreprises» dans le titre. Le projet prévoit toute une gamme de mécanismes de mise en œuvre, ayant vocation à promouvoir aussi bien qu'à protéger, comme la présentation de rapports spontanés et les vérifications externes. La Commission a indiqué que le projet de normes contenait «des éléments et des idées que la Commission pourrait utilement exploiter» mais qu'en tant qu'avant-projet, il n'avait aucune valeur juridique.

19. Le projet de normes vise à mieux faire comprendre les attentes qui existent vis-à-vis des entreprises en matière de droits de l'homme. Le processus de consultation a toutefois révélé des opinions très contrastées parmi les parties prenantes quant à la valeur et à la teneur du projet.

Les groupes d'employeurs, bon nombre d'États et certaines entreprises se sont montrés critiques à son égard, alors que les organisations non gouvernementales, certains États, certaines entreprises et des parties prenantes indépendantes, notamment des universités, des avocats et des consultants, l'ont appuyé.

20. Les principaux arguments contre le projet et en sa faveur sont résumés ci-après. Les parties prenantes critiques ont fait valoir ce qui suit:

a) Le projet de normes revient à s'éloigner considérablement de la situation actuelle: aujourd'hui, c'est volontairement que les entreprises adhèrent aux normes internationales en matière de droits de l'homme, et la nécessité d'un changement aussi radical n'a pas été démontrée;

b) Le libellé du projet de normes est indûment négatif à l'égard des entreprises. Le ton utilisé trahit un parti pris et ne tient pas suffisamment compte de l'apport considérable des entreprises à l'exercice des droits de l'homme;

c) La reconnaissance de l'obligation juridique des entreprises de «promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme et veiller à leur réalisation» est sans fondement et est une interprétation erronée du droit international – seuls les États ont des obligations juridiques en vertu du droit international relatif aux droits de l'homme;

d) Du point de vue des droits de l'homme, le contenu du projet de normes est vague et imprécis. Par exemple, la référence aux traités et autres instruments internationaux dans le préambule et dans les définitions inclut des documents qui sont de simples recommandations, qui n'ont été ratifiés que par un petit nombre d'États, qui ne sont pas directement applicables ou qui ne sont pas des instruments relatifs aux droits de l'homme. Ces documents ne constituent donc pas des indications de l'état du droit international relatif aux droits de l'homme;

e) Les responsabilités juridiques des entreprises identifiées dans le projet de normes vont au-delà des normes applicables aux États. En particulier, le projet de normes impose de par son libellé, aux entreprises de respecter des normes énoncées dans des traités qui peuvent ne pas avoir été ratifiés par l'État dans lequel elles travaillent;

f) Le projet de normes impose aux entreprises de procéder à des arbitrages qu'il serait plus approprié de laisser aux gouvernements. Certains droits fondamentaux supposent que les gouvernements décident de la forme de mise en œuvre la plus appropriée, en mettant en balance des intérêts souvent contradictoires. L'État démocratique est mieux placé qu'une entreprise pour prendre de telles décisions;

g) Le fait d'imposer des responsabilités juridiques aux entreprises risque de déplacer l'obligation de protéger les droits de l'homme, des gouvernements vers le secteur privé, et ainsi d'offrir un prétexte derrière lequel les États pourraient s'abriter pour s'affranchir leurs propres responsabilités;

h) Les dispositions du projet de normes concernant la mise en œuvre sont lourdes et impossibles à appliquer. L'imprécision de certaines de ces dispositions est telle qu'il serait difficile pour un tribunal de juger une quelconque communication dont il serait saisi et les

prescriptions en matière d'établissement de rapports sont excessivement lourdes. L'approche contraignante adoptée dans le projet de normes pourrait aussi s'avérer contre-productive, car elle repose, non plus sur des efforts volontaires, mais sur la mise en œuvre de normes qui ne sont que des normes minimums;

i) Le projet de normes fait double emploi avec d'autres initiatives et normes, en particulier les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite de l'OIT.

21. Les parties prenantes qui ont bien accueilli le projet de normes font valoir:

a) Qu'il représente l'initiative ou la norme la plus globale, claire et complète dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme et qu'il va au-delà des normes du travail;

b) Qu'il vient s'ajouter aux initiatives et normes existantes, et non faire double emploi avec elles, car il tente de définir les responsabilités des entreprises au regard de droits de l'homme précis;

c) Qu'il offre un ensemble commun de normes pour toutes les entreprises en matière de droits de l'homme ainsi que des règles du jeu équitables pour les entreprises en concurrence;

d) Qu'il offre un outil d'évaluation des pratiques actuelles et futures. Le projet de normes peut être utilisé comme un modèle de droits et de responsabilités en fonction duquel les entreprises peuvent examiner et évaluer leurs activités dans le domaine des droits de l'homme pour mieux comprendre en quoi leur fonctionnement peut avoir des répercussions sur les individus et les communautés;

e) Qu'il établit un juste équilibre entre les obligations des États et celles des entreprises en matière de droits de l'homme. Le projet de normes ne remet pas en cause le rôle de l'État en tant que premier responsable des droits de l'homme mais indique que les entreprises ont des responsabilités secondaires en matière de droits de l'homme dans leurs sphères d'activité et d'influence respectives;

f) Qu'il propose un cadre normatif et un modèle pour les mesures étatiques; ce faisant, il aide les États à établir une législation nationale en leur précisant les domaines dans lesquels ils doivent encadrer les activités des entreprises pour remplir leurs obligations en matière de protection des droits de l'homme;

g) Qu'il propose une solution au problème posé par une entreprise opérant dans un État qui n'a pas la volonté ou la capacité de protéger les droits de l'homme. En effet, la définition d'obligations juridiques internationales directement applicables à l'entreprise, telle qu'envisagée par le projet, permettrait de résoudre le cas où l'État n'a pas légiféré efficacement ou est incapable de protéger les droits de l'homme;

h) Qu'il tient compte de la lassitude et de la défiance dont la société civile fait actuellement preuve face aux initiatives volontaires, qui fonctionnent pour les bien-intentionnés mais qui, malgré leur utilité, ne couvrent pas toutes les entreprises (beaucoup d'entreprises n'ont pas de politique en matière de droits de l'homme). Les initiatives volontaires manquent de

constance dans leur traitement des droits de l'homme et sont insuffisantes pour enrayer toutes les menaces à l'exercice des droits de l'homme;

i) Qu'il offre aux victimes de violation des droits de l'homme la possibilité de former un recours. C'est là une amélioration par rapport aux initiatives volontaires, qui n'étaient pas supervisées par un organe indépendant et qui ne garantissaient pas nécessairement le droit à un recours en cas de violation flagrante.

22. Si les opinions sur le document sont partagées, il convient de noter que le projet de normes, en tant que projet de proposition, pourrait être révisé et examiné par la Commission. Dans ce contexte, on notera que l'initiative «Business Leaders' Initiative for Human Rights» teste actuellement le projet de normes auprès de sociétés de différents secteurs internationaux avec l'objectif de montrer comment les droits de l'homme peuvent être mis en œuvre. Les entreprises prenant part à ce test se sont engagées à mieux comprendre le projet de normes et à trouver des méthodes pour appliquer les dispositions de ce document en définissant ce que l'on entend par conduite «essentielle», «attendue» et «souhaitable» pour toutes les sociétés. L'exercice se poursuivra jusqu'en décembre 2006.

II. QUESTIONS EN SUSPENS

23. Le tour d'horizon des «questions en suspens» qui suit se fonde sur trois postulats généraux. Le premier est qu'une entreprise, comme tous les acteurs de la société, doit fonctionner de manière responsable, y compris en respectant les droits de l'homme. C'est une conclusion que l'on peut tirer de la Déclaration universelle des droits de l'homme⁵ et c'est aussi une réalité dans bon nombre de pays, où la législation nationale souligne les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme⁶. À l'échelle internationale, beaucoup d'entreprises participent au Pacte mondial des Nations Unies, en vertu duquel ces compagnies doivent soutenir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international. Dans le même ordre d'idées, beaucoup d'entreprises ont déjà adopté des principes directeurs et codes de conduite volontaires et elles veulent savoir avec plus de précision comment éviter les problèmes et favoriser l'exercice des droits de l'homme dans leurs activités.

24. Deuxièmement, les entreprises peuvent jouer un rôle considérable dans l'instauration d'un environnement propice à l'exercice des droits de l'homme par l'investissement, les créations d'emplois et la stimulation de la croissance économique. Il est aussi arrivé dans certaines situations que les activités des entreprises menacent les droits de l'homme et que telle ou telle société se rend complice de violations des droits de l'homme⁷. Le fait de clarifier les responsabilités des entreprises en termes de droits de l'homme pourrait contribuer à éviter des problèmes en la matière, aider les États à réglementer plus efficacement les activités des entreprises et dans le même temps faciliter une utilisation des retombées bénéfiques des entreprises au service de la promotion des droits de l'homme.

25. Troisièmement, l'examen rapide des initiatives et normes existantes sur les entreprises et les droits de l'homme (voir plus haut) montre que la nature et la portée des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme sont encore mal comprises. Si les initiatives en matière de responsabilité sociale se sont rapidement multipliées dans les entreprises au cours des 10 dernières années, les dimensions «droits de l'homme» de ces initiatives ne se sont pas

développées au même rythme ni de manière uniforme. Cette situation pourrait, à son tour, contribuer à une incohérence des pratiques entre entreprises et entre pays.

26. C'est avec ces éléments à l'esprit que l'on dressera ci-dessous la liste des «questions en suspens» pour aider la Commission à définir «les possibilités de renforcer les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, et de les mettre en œuvre», comme prévu par la décision 2004/116.

Quelles sont les responsabilités des entreprises du point de vue des droits de l'homme?

27. Au moment d'examiner les responsabilités des entreprises dans le domaine des droits de l'homme, il est important de réaffirmer que ce sont les États qui sont au premier chef responsables des droits de l'homme. Si les entreprises peuvent avoir un effet notable sur l'exercice des droits de l'homme, il n'en reste pas moins qu'elles n'ont pas le même rôle dans la société, les mêmes objectifs ni la même influence sur les droits de l'homme que les États. Les responsabilités des États ne peuvent donc pas être simplement transférées aux entreprises; les responsabilités de ces dernières doivent être définies séparément, en fonction de leur nature et de leurs activités.

28. Le Pacte mondial a défini les responsabilités des entreprises en fonction de deux principes:

a) Principe 1: Les entreprises devraient s'engager à promouvoir et à respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international;

b) Principe 2: Les entreprises devraient veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

29. On dispose ainsi d'un point de départ utile pour comprendre les responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme, qui sont au nombre de trois. Les deux premières responsabilités – «respecter» et «promouvoir» les droits de l'homme – se rapportent à des actes et à des omissions de l'entreprise elle-même. La troisième responsabilité – «veiller à ne pas se rendre complice» de violations des droits de l'homme – a trait à la relation entre l'entreprise et des tierces parties.

30. La responsabilité de «respecter» les droits de l'homme pose relativement peu de problèmes et impose seulement à l'entreprise de s'abstenir d'actes qui pourraient faire obstacle à l'exercice des droits de l'homme. À titre d'exemple, un centre de détention privé devrait s'abstenir d'infliger des traitements cruels, inhumains ou dégradants aux personnes détenues.

31. Des questions plus complexes se posent en ce qui concerne la responsabilité de «promouvoir» les droits de l'homme, laquelle suppose, par exemple, que les entreprises s'engagent activement en faveur des droits de l'homme. D'un côté, il est vrai que les entreprises offrent de grandes possibilités, parfois inexploitées, de promouvoir les droits de l'homme par l'investissement, ainsi que par la stimulation de la croissance économique et la mise en place des conditions nécessaires à l'exercice des droits de l'homme, ce qu'une responsabilité de «promouvoir» les droits de l'homme pourrait contribuer à canaliser. D'un autre côté, accepter que les entreprises assument activement la responsabilité d'user de leur influence pour promouvoir les droits de l'homme serait difficilement conciliable avec la discrétion

traditionnellement accordée aux États pour faire les choix qui s'imposent et formuler des politiques équilibrées visant à donner effet aux droits de l'homme⁸. Dans ce contexte, on notera que les entreprises assument déjà des responsabilités actives dans d'autres domaines du droit national, comme en matière de règles de droit relatives à la négligence, lorsqu'elles s'acquittent d'un devoir de diligence à l'égard des employés ou des communautés locales. Cet élément peut être utile pour clarifier les responsabilités actives des entreprises à l'égard de la «promotion» des droits de l'homme.

32. De la même manière, il pourrait être utile de subdiviser en catégories la responsabilité de «promouvoir» les droits de l'homme. C'est ainsi que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a divisé les obligations des États parties au titre du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en obligations de respecter, de protéger et de mettre en œuvre (promouvoir, assurer et faciliter) les droits économiques, sociaux et culturels. La responsabilité de «promouvoir» les droits de l'homme pourrait donc être clarifiée à partir des actions que les entreprises peuvent mener pour protéger et promouvoir les droits de l'homme et pour en assurer et faciliter l'exercice. Ces sous-responsabilités pourraient ensuite être classées selon des catégories de conduite des entreprises: «essentielle», «attendue» ou «souhaitable».

33. La responsabilité des entreprises de «veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme» pose elle aussi des problèmes complexes. Les sociétés agissent souvent avec des partenaires dans le cadre de coentreprises ou avec des autorités nationales ou locales, ce qui peut donner lieu à des allégations de complicité si un partenaire s'est lui-même rendu coupable de violations des droits de l'homme. Selon une définition du terme «complicité», une entreprise est complice de violations des droits de l'homme si elle autorise, tolère ou affecte de ne pas voir des violations des droits de l'homme commises par une entité à laquelle elle est associée ou si elle apporte en connaissance de cause une assistance concrète ou un encouragement qui a un effet substantiel sur la perpétration de violations des droits de l'homme⁹.

34. Quatre situations peuvent donner lieu à une allégation de complicité contre une société: premièrement, lorsque la société facilite activement, directement ou indirectement, des violations des droits de l'homme commises par d'autres; deuxièmement, lorsque la société est en partenariat avec un gouvernement et pouvait raisonnablement se douter ou apprend par la suite que le gouvernement commet des violations dans la mise en œuvre de l'accord; troisièmement, lorsque la société tire des avantages de violations des droits de l'homme même si elle ne les cause ni ne les facilite; quatrièmement, enfin lorsque la société passe sous silence des violations ou reste sans réaction lorsqu'elle y est confrontée¹⁰. Comme dans le cas de la responsabilité de «promouvoir» les droits de l'homme, le devoir de l'entreprise d'agir ou de ne pas agir dans chacune de ces situations peut ne pas toujours être clair. Des questions se posent quant au niveau de connaissance que l'entreprise avait ou aurait dû avoir des violations des droits de l'homme et à la mesure dans laquelle elle y a contribué par ses actes ou omissions.

35. Le droit pénal national et international a établi une doctrine selon laquelle la complicité est un motif de responsabilité pénale, y compris pour les personnes morales qui peuvent être pénalement responsables de complicité de crime ou de délit. La doctrine de la complicité en droit pénal national et international pourrait donc fournir des orientations pour l'affinement de la définition de cette responsabilité¹¹.

Quelles sont les limites de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme?

36. Contrairement aux limites des obligations qui incombent aux États, celles des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme ne coïncident pas toujours avec les limites territoriales. En effet, alors qu'une petite entreprise peut avoir une influence relativement limitée sur l'exercice des droits de l'homme dans un pays donné, une grande entreprise peut à l'inverse avoir une influence sur la jouissance des droits de l'homme au-delà des frontières. C'est pourquoi les limites de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme doivent être définies au regard d'autres facteurs, parmi lesquels la taille de l'entreprise, sa relation avec ses partenaires, la nature de ses activités et la proximité entre celles-ci et la population.

37. Il est utile pour comprendre la portée et les limites de la responsabilité des entreprises de s'intéresser au concept, non juridique, de «sphère d'influence». Ce concept n'a pas été officiellement défini, mais on tend à désigner par cette expression les individus avec lesquels l'entreprise a une certaine proximité politique, contractuelle, économique ou géographique. Toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une sphère d'influence. En général, plus l'entreprise est importante et plus sa sphère d'influence est grande¹². On relèvera que le Pacte mondial demande aux entreprises participantes «d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter», dans leur sphère d'influence, ses 10 principes.

38. On pourrait se servir de la notion de «sphère d'influence» pour préciser la mesure dans laquelle les entreprises devraient «promouvoir les droits de l'homme» et «veiller à ne pas se rendre complices de violations de droits de l'homme», en établissant des limites à la responsabilité d'une entreprise en fonction de sa capacité à agir. La notion de «sphère d'influence» pourrait, et cela est important, contribuer à clarifier les limites de la responsabilité des entreprises à l'égard d'autres entités de la chaîne d'approvisionnement, telles que filiales, agents, fournisseurs et acheteurs, en servant de critère à l'évaluation du degré d'influence qu'une société exerce sur un partenaire dans sa relation contractuelle – et donc de la mesure dans laquelle elle est responsable des actes ou omissions d'une filiale ou d'un partenaire en aval de la chaîne d'approvisionnement¹³. Dans le même temps, la notion de «sphère d'influence» devrait faciliter la définition des frontières entre la responsabilité des entreprises et les obligations de l'État, de sorte que les entreprises n'aient pas à assumer le rôle de supervision qui revient à l'État. Enfin, la notion de «sphère d'influence» pourrait être une garantie que les petites entreprises ne soient pas contraintes d'assumer des responsabilités excessives en matière de droits de l'homme, mais uniquement des responsabilités à l'égard des personnes relevant de leur sphère d'influence limitée.

39. La Commission souhaitera peut-être examiner et affiner la notion de «sphère d'influence».

À l'égard de quels droits de l'homme une entreprise est-elle responsable?

40. Nombreuses sont les sources de droit relatives aux droits de l'homme qui pourraient être utiles pour définir les droits à l'égard desquels les entreprises sont responsables. Au niveau mondial, le droit international relatif aux droits de l'homme constitue la source première. Il est important de noter que la Déclaration universelle des droits de l'homme est devenue une référence pour un grand nombre d'initiatives et de normes sur les entreprises et les droits de

l'homme. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les autres grands instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en sont une autre. Si la couverture en termes de droits de l'homme n'est pas la même dans tous les pays, les niveaux de ratification étant différents, il est important de relever que tous les États ont ratifié au moins un de ces instruments. Il est aussi intéressant de noter que la Convention relative aux droits de l'enfant, qui reconnaît l'ensemble des droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux s'agissant des enfants, fait désormais l'objet d'une acceptation presque universelle, puisque 191 États l'ont ratifiée. De même, certains droits de l'homme sont devenus des normes de droit international coutumier et peuvent à ce titre être considérés comme d'application universelle¹⁴.

41. Les instruments internationaux ne permettent guère de savoir quels droits de l'homme sont applicables aux activités des entreprises¹⁵. En principe, la responsabilité de «respecter» les droits de l'homme pourrait valoir pour tous les droits reconnus, ce qui signifie que les entreprises devraient s'abstenir d'entraver la jouissance de quelque droit que ce soit. Cependant, dans la mesure où les entreprises ont la responsabilité active de «promouvoir» les droits de l'homme, les droits applicables à leurs activités sont nécessairement moins larges que ceux applicables aux États, du fait de la nature très différente des entreprises et du rôle qu'elles jouent dans la société. Il importe de souligner que les droits appelant des arbitrages délicats dans l'intérêt du public ou une intervention d'une autorité publique se trouveraient hors du champ des responsabilités propres aux entreprises. Par exemple, certains droits tels que ceux liés aux procès pénaux, le droit d'asile et les droits politiques relèvent pleinement des fonctions publiques de l'État et concernent donc moins directement les entreprises.

42. Une liste non exhaustive des droits de l'homme les plus pertinents pour les entreprises pourrait être la suivante: interdiction de la discrimination, droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, droit de ne pas être soumis à la torture, droit à la vie privée, liberté d'opinion et d'expression, droit de solliciter, de recevoir et de partager des informations, liberté d'association, droit syndical, interdiction du travail servile ou forcé, interdiction des pires formes de travail des enfants, droit à la santé, droit à un niveau de vie suffisant et droit à l'éducation. Dans le même ordre d'idées, les droits de certains groupes de personnes particulièrement touchés par les activités des entreprises sont pertinents – notamment les droits des femmes, des enfants, des salariés, des peuples autochtones et des travailleurs migrants et des membres de leur famille¹⁶.

Comment la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme peut-elle être garantie?

43. Veiller à ce que les entreprises respectent les droits de l'homme est d'abord du ressort de l'État au niveau national. Les États ont contracté, au niveau international, l'obligation de respecter les droits des individus et des groupes d'individus et de protéger ces droits contre les actions de tierces parties, dont font partie les entreprises. Beaucoup de pays ont adopté des lois relatives aux droits de l'homme, dont l'objet est de réglementer les activités des entreprises dans des domaines comme la discrimination et les droits fondamentaux des travailleurs. Des instances judiciaires et quasi judiciaires sont chargées de faire appliquer ces textes.

44. Les sociétés ont aussi un rôle important à jouer dans la protection des normes relatives aux droits de l'homme dans le cadre de leurs propres activités. Les initiatives volontaires sur les

entreprises et les droits de l'homme peuvent contribuer à promouvoir une culture de respect des droits de l'homme de l'intérieur de l'entreprise et peuvent donner à ces normes un sens concret en motivant un changement positif. Les sociétés peuvent en outre promouvoir les droits de l'homme dans leurs relations avec leurs partenaires commerciaux par l'inclusion de clauses contractuelles faisant du respect des droits de l'homme une partie intégrante de l'accord commercial. De même, les mécanismes du marché ont un rôle à jouer dans la promotion du respect des droits de l'homme, notamment par l'utilisation d'indices environnementaux et sociaux ainsi que par l'établissement de rapports publics sur la performance des entreprises en matière de responsabilité sociale, ce qui à son tour peut influencer sur la confiance des marchés et favoriser de meilleurs résultats.

45. Il n'en reste pas moins que les initiatives des entreprises et du marché ont leurs limites et qu'elles ne sont pas nécessairement complètes dans leur couverture, pas plus qu'elles ne peuvent se substituer au travail du législateur. Si les initiatives volontaires des entreprises en matière de droits de l'homme fonctionnent pour les bien-intentionnés et pourraient effectivement avoir pour conséquence de tirer d'autres sociétés vers le haut, certains secteurs de la société civile restent sceptiques quant à leur efficacité globale.

46. La question se pose par ailleurs de savoir comment garantir le respect des droits de l'homme dans des situations où une gouvernance ou une responsabilité effective fait défaut parce que l'État n'a pas la capacité ou la volonté de protéger les droits de l'homme – par exemple du fait d'un contrôle insuffisant sur ses territoires, de la faiblesse de l'appareil judiciaire, du manque de volonté politique ou de la corruption. L'absence d'une réglementation et d'un système d'application des lois appropriés peut empêcher un État de lutter efficacement contre les violations des droits de l'homme, tout en encourageant un climat d'impunité. Une question particulièrement complexe est celle des textes régissant les sociétés ayant leur siège dans un pays, opérant dans un deuxième et ayant des avoirs dans un troisième. D'aucuns craignent que de telles entreprises puissent s'affranchir de la juridiction des États dans certaines situations, ce qui pourrait avoir des conséquences néfastes sur la jouissance des droits de l'homme.

47. On se demande de plus en plus si et dans quelle mesure une société mère devrait être soumise à la loi et à la juridiction de son pays d'origine pour ses activités à l'étranger. La *United States Alien Tort Claims Act* (loi sur les actions en responsabilité délictuelle des étrangers) constitue un exemple parmi d'autres de mesure émanant du pays d'origine donnant aux tribunaux le pouvoir de se saisir de plaintes civiles déposées par des ressortissants étrangers pour des dommages causés par des actes contraires au droit des gens ou à un traité ratifié par les États-Unis. Le fait de soumettre les sociétés mères à la juridiction de leur pays d'origine pour des allégations de violations des droits de plaignants ressortissants du pays hôte soulève des questions ayant trait au respect de la souveraineté nationale du pays hôte, tout en mettant aussi en lumière un certain nombre de questions juridiques complexes qui méritent un examen plus poussé¹⁷. Il reste que la réglementation du pays d'origine peut s'avérer un moyen efficace de protéger les droits de l'homme dans des situations de déficit de responsabilisation.

48. La Commission souhaitera peut-être examiner et analyser plus en profondeur la protection des droits de l'homme dans les situations où un État hôte n'a pas la volonté ou la capacité de protéger les droits de l'homme, notamment en étudiant les possibilités offertes par la réglementation du pays d'origine.

Faut-il que l'ONU fixe des normes universelles établissant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme?

49. La Commission s'est chargée de recenser les possibilités de renforcer les normes sur les entreprises et les droits de l'homme. Dans ce contexte, le débat sur la possibilité pour l'ONU d'élaborer une déclaration contenant des normes universelles sur les entreprises et les droits de l'homme semble susciter un intérêt croissant. Les questions que la Commission souhaitera peut-être examiner à cet égard sont notamment les suivantes:

- a) Une telle déclaration permettrait-elle de mieux comprendre la responsabilité des entreprises en termes de droits de l'homme et serait-ce un moyen de mettre à profit les deux principes énoncés dans le Pacte mondial des Nations Unies – en particulier, en clarifiant les mesures actives que les entreprises pourraient prendre pour «promouvoir» les droits de l'homme?
- b) La nature internationale d'une telle déclaration de l'ONU pourrait-elle aider les entreprises à mettre au point des règles du jeu équitables en définissant les normes que toutes les entreprises se devraient de respecter?
- c) Une telle déclaration de l'ONU pourrait-elle aider les entreprises, les États et la société civile à se repérer dans les dimensions droits de l'homme du cadre régissant la responsabilité sociale des entreprises?
- d) Une telle déclaration de l'ONU pourrait-elle aussi servir à la mise au point d'outils pour aider les entreprises à promouvoir les droits de l'homme, en constituant un texte faisant autorité qui expliquerait les responsabilités dans le domaine des droits de l'homme et proposerait des indicateurs, des méthodes d'évaluation, etc.?
- e) Une telle déclaration de l'ONU pourrait-elle aider les gouvernements des États à mettre au point ou à renforcer des normes nationales sur la conduite des entreprises du point de vue de son impact sur les droits de l'homme?
- f) Une telle déclaration de l'ONU pourrait-elle aider les organes conventionnels à avoir un dialogue constructif avec les États parties aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en précisant les mesures à prendre par les États pour protéger les droits de l'homme d'actes de tierces parties?

Quelle doit être la nature juridique de ces responsabilités?

50. C'est généralement aux États que le droit international relatif aux droits de l'homme impose des obligations, même si des exceptions existent, par exemple à l'égard de groupes armés¹⁸. Les États parties aux traités relatifs aux droits de l'homme ont l'obligation de protéger les individus et les groupes d'individus d'actes de tierces parties, y compris d'entreprises. Fixer dans une déclaration des normes universelles sur les entreprises et les droits de l'homme soulèverait la question du statut juridique d'un tel texte et donc la question de savoir s'il imposerait des obligations juridiques directes aux entreprises en matière de droits de l'homme. La Commission souhaitera peut-être étudier plus avant les effets qu'aurait le fait d'imposer des

obligations juridiques directes aux entreprises en application du droit international relatif aux droits de l'homme et la manière dont on pourrait contrôler le respect de ces obligations.

Quels outils sont nécessaires pour promouvoir le respect des droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises?

51. Dans sa décision 2004/116, la Commission envisage aussi des travaux futurs sur la question de la mise en œuvre de normes. Le processus de consultation a permis de recenser un certain nombre de domaines dans lesquels des travaux étaient encore nécessaires. Il s'agit notamment des domaines suivants: mise au point de méthodes d'étude d'impact sur les droits de l'homme pour aider les entreprises à évaluer l'impact, réel et potentiel, de leurs activités sur l'exercice des droits de l'homme; élaboration de supports de formation pour aider les entreprises à promouvoir les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités; compilations des meilleures pratiques des entreprises et des États dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme; adoption et renforcement de programmes d'assistance technique aux États dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme (formation judiciaire, création d'autorités de régulation nationales et élaboration de lois et autres règlements).

III. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

52. **Le processus de consultation entrepris en amont du présent rapport a marqué une étape supplémentaire dans le dialogue continu entre les États et les différentes parties prenantes sur la question des entreprises et des droits de l'homme. C'est à la lumière de ce processus que la Haut-Commissaire formule les conclusions et recommandations ci-après pour contribuer à faire progresser ce dialogue et aider la Commission à définir «les possibilités de renforcer les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, et de les mettre en œuvre». Ce faisant, la Haut-Commissaire souligne non seulement l'importance de cette question dans l'ordre du jour de la Commission mais aussi la nécessité pour la Commission d'exploiter rapidement la dynamique actuelle pour définir et préciser la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Cet exercice de définition et de précision constituera une base solide pour promouvoir le dialogue et résoudre les nombreux problèmes auxquels les parties prenantes sont confrontées dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme.**

a) Sur la base de l'examen des initiatives et normes existantes, on constate que la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme n'est pas toujours bien comprise;

b) Les débats sur la possibilité d'établir une déclaration des Nations Unies sur les normes universelles de droits de l'homme applicables aux entreprises suscitent un intérêt croissant;

c) Le processus de consultation en cours devrait être considéré comme un premier pas; le dialogue et les consultations, par l'intermédiaire de la Commission, entre toutes les parties prenantes, sur la question des entreprises et des droits de l'homme doivent se poursuivre. Dans ce contexte, il est particulièrement important de réfléchir aux moyens

d'inclure plus efficacement les avis et les opinions des autorités et parties prenantes des pays en développement;

d) Une grande partie du processus de consultation s'est articulée autour du projet de «normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises». Quoique les opinions sur ce document soient toujours partagées, il est profitable de se pencher de plus près sur les «éléments utiles» du projet de normes relevés par la Commission dans sa décision 2004/116. Le fait de tester le projet de normes dans le cadre de l'initiative «Business Leaders' Initiative on Human Rights» pourrait en particulier apporter une meilleure compréhension de la nature précise de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Une telle initiative mérite d'être encouragée. C'est pourquoi la Haut-Commissaire recommande à la Commission de maintenir le projet de normes parmi les initiatives et normes existantes sur les entreprises et les droits de l'homme afin de les examiner plus avant;

e) Beaucoup des questions recensées dans le présent rapport nécessitent une étude distincte. Les principaux sujets qui gagneraient à être précisés et à faire l'objet de recherches sont notamment les notions de «sphère d'influence» et de «complicité»; la nature de la responsabilité active des entreprises de «promouvoir» les droits de l'homme; la responsabilité en matière de droits de l'homme des entreprises à l'égard de leurs filiales et chaînes d'approvisionnement; les questions liées à la compétence et à la protection des droits de l'homme dans les situations où un État n'a pas la volonté ou la capacité de protéger les droits de l'homme; des études sectorielles spécifiques sur les différents problèmes rencontrés par les entreprises, secteur par secteur; et des études spécifiques par situation, abordant notamment la question de la protection des droits de l'homme dans les zones de conflit;

f) Il y a grand besoin de mettre au point des «outils» pour aider les entreprises à s'acquitter de leurs responsabilités. Il faudrait en particulier élaborer des supports de formation et des méthodes d'étude d'impact sur les droits de l'homme des activités actuelles et futures des entreprises.

Notes

¹ <http://www.ohchr.org/english/issues/globalization/business/reportbusiness.htm>.

² <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

³ For a complete review of existing initiatives and standards on business and human rights see R. Mares, (ed), *Business and Human Rights: A compilation of documents*, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, vol. 13 (Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004).

⁴ The eight countries are: Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia.

⁵ For example, see the preamble which proclaims the Declaration "as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of

society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction”.

⁶ The constitutions of some countries stipulate direct responsibility for legal persons to respect human rights. For example, the Constitution of South Africa (1996) provides in section 8 (2) that: “A provision of the Bill of Rights binds a natural or a juristic person if, and to the extent that, it is applicable, taking into account the nature of the right and the nature of any duty imposed by the right”.

⁷ The Secretary-General has noted that “individuals and companies take advantage of, maintain and have even initiated armed conflicts in order to plunder destabilized countries to enrich themselves, with devastating consequences for civilian populations” (S/2002/1300, para. 58).

⁸ Anthony Ewing, suggests the following examples of responsibilities to “support” human rights: (1) not to interfere with or oppose government efforts to protect human rights; (2) to initiate stakeholder dialogues and communicate openly with human rights organizations; (3) to become human rights advocates; (4) to educate employees and other stakeholders in human rights; and, (5) to build capacity of governments and others effectively to respect, ensure and promote human rights. “Understanding the Global Compact Human Rights Principles” in *Embedding Human Rights in Business Practice*, joint publication of the United Nations Global Compact and the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2004, at p. 38.

⁹ “The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity: OHCHR Briefing Paper”, in UN Global Compact/OHCHR, *ibid*, p. 19.

¹⁰ International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, (Geneva, February 2002), pp. 125-136.

¹¹ Under international criminal law, three elements must be met to show complicity: first, a crime must have been committed; second, the accomplice must contribute in a direct and substantial way to the crime; and, third, the accomplice must have had intent or knowledge or was reckless with regard to the commission of the crime. See International Peace Academy and Fafo AIS, *Business and International Crimes: Assessing the Liability of Business Entities for Grave Violations of International Law*, September 2004, p. 23 (<http://www.fafo.no/liabilities/index.htm>).

¹² International Council on Human Rights Policy, *op. cit.*, p. 136.

¹³ For example, a claim against a parent company for acts allegedly committed by a subsidiary or agent raises complex legal questions of the extent to which a parent company can be held liable for the action of its subsidiaries - particularly where the subsidiary is not subject to the laws of the home country. Legal systems generally protect parent companies - as well as company directors and individual shareholders - from liability resulting from the acts or

omissions of subsidiaries. The establishment of liability of the parent company requires “piercing the corporate veil” by demonstrating a sufficiently substantial connection between the parent company and its subsidiary. This generally requires some degree of regular control by the parent company and knowledge of events and decisions of the subsidiary. See International Peace Academy and Fafo AIS, *op. cit.*, p. 26. See also D. Kinley, and Tadaki, “From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law”, *Virginia Journal of International Law*, Vol. 44, No. 4, p. 962, which notes that it would appear that at least a substantial degree of operational or day-to-day control would be necessary for a business entity to attract liability for the acts of one its subsidiaries, agents, buyers or suppliers.

¹⁴ For example, the International Law Commission has recognized the prohibition of discrimination on the basis of race as part of customary international law. See the report of the International Law Commission on its fifty-third session, *Official Records of the General Assembly, Fifty-sixth Session, Supplement No. 10 (A/56/10)*, p. 208. General comments No. 24 (1994) and No. 29 (2001) of the Human Rights Committee also provide some guidance on identifying customary norms.

¹⁵ International human rights instruments recognize some specific rights over which non-state actors do have some secondary and indirect responsibility. For example, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women requires States parties to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise (art. 2). Similarly, the Convention on the Rights of the Child requires the best interest of the child to be a primary consideration in all actions concerning children, including by private welfare institutions (art 3, para. 1).

¹⁶ See e.g., D. Kinley, and Tadaki, *op. cit.*, pp. 966-993. See also International Council on Human Rights Policy, *op. cit.*, pp. 21-43.

¹⁷ For example, a tribunal must establish that it has the jurisdiction to hear the case. The court must satisfy that there are grounds for hearing the case - for example, the alleged abuse occurred in the country, the courts have the authority to hear claims concerning the actions of their nationals abroad, questions of national security are at stake and so on. Similarly, the court must decide that it is the appropriate forum to hear the case. The principle of *forum non conveniens* gives courts discretion to refuse to hear a case where the court holds the opinion that, in the interests of all the parties and of justice, it may be more appropriately heard in another forum. The court might decide that the case should be tried in the courts of the country where the alleged abuse occurred. See e.g., International Peace Academy and Fafo AIS, *op. cit.*, p. 27.

¹⁸ For example, the Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflicts recognizes that “Armed groups that are distinct from the armed forces of a State should not, under any circumstances, recruit or use in hostilities persons under the age of 18 years” (art. 4, para. 1).

Annex I

OUTLINE OF THE CONSULTATION PROCESS IN RESPONSE TO COMMISSION DECISION 2004/116

STATES AND STAKEHOLDERS CONTACTED FOR INPUT INTO THE REPORT

States

All members and observer States of the Commission.

Transnational corporations

ABB, Agricola Chapi, Alcan, Ashanti Goldfields, BASF, British Petroleum, Eskom, Felipe Rodriguez, Gap, Hewlett Packard, Junyao Group, Li & Fung, Oil and Natural Gas Corporation, Newmont Mining, Nexen, Nissan, Novartis, Novo Nordisk, Novozymes, Petrobras, Pfizer, Ricoh, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Suez, Tata Iron & Steel, Telefonica, Talal Abu-Ghazaleh Organization, Titan Cement, Unilever, Westpac.

Employer associations

The International Chamber of Commerce, the International Organization of Employers, the United States Council for International Business, the World Business Council for Sustainable Development.

Employee associations

International Confederation of Free Trade Unions, World Confederation of Labour.

Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies

The Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Development Programme, United Nations Environment Programme, United Nations Industrial Development Organization, United Nations Research Institute for Social Development, World Bank.

Non-governmental organizations

Action Aid, American Association of Jurists, Amnesty International, Business and Human Rights Resource Centre, Business for Social Responsibility, Christian Aid, Center for Economic and Social Rights, Centre for Housing Rights and Evictions, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), CSR Europe, Ethical Globalization Initiative, Danish Institute for Human Rights, Europe-Third World Centre, FIAN International, Friedrich Ebert Stiftung, Global Reporting Initiative, Henri Dunant Centre for Humanitarian Dialogue, Human Rights Advocates, Human Rights Watch, International Baby Food Action Network, International Restructuring and Education Network Europe, Organisation Mondiale Contre la Torture, Oxfam,

Peoples' Movement for Human Rights Education, The Prince of Wales Business Leaders' Forum, Save the Children, Transparency International, World Economic Forum.

Treaty bodies

The Committee against Torture, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, the Committee on the Rights of the Child, the Human Rights Committee.

STATES AND STAKEHOLDERS PROVIDING INPUTS INTO THE REPORT

States

Australia, Austria, Belgium, Canada, Croatia, Cuba, Czech Republic, Denmark, Finland, Germany, Greece, Hungary, Italy, Lithuania, Luxembourg, Mauritius, Netherlands, Norway, Philippines, Poland, Portugal, Sweden, Switzerland, Syrian Arab Republic, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America.

Transnational corporations

BASF, British Petroleum, Business Leaders' Initiative on Human Rights (ABB Ltd, Barclays plc, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis Foundation for Sustainable Development, Novo Nordisk A/S, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc), Gap, Newmont, Nexen, Pfizer, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Storebrand, Telefonica.

Employer associations

Bundesverband der Deutschen Industrie, Business and Industry Advisory Committee to the OECD, Confederation of British Industry, Confederation of Danish Industry, International Chamber of Commerce, International Organization of Employers, Netherland's Industry, United States Council for International Business.

Employee associations

World Confederation of Labour.

Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies

The Global Compact Office, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Environment Programme, United Nations Research Institute for Social Development.

Treaty bodies

The Committee on the Rights of the Child, The Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families.

Non-governmental organizations

Action Aid, Amnesty International, Australian Human Rights Centre, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, CAFOD, Castan Centre, CEDHA, Christian Aid, Dutch Round Table on Business and Human Rights, ESCR-net (joint submission), Europe Third World Centre (joint submission), FIDH, Geneva Social Observatory, German Clean Clothes Campaign, Greenpeace, Human Rights First, Human Rights Watch, Humanistish Overleg Mensenrechten, Infact, Interfaith Center on Corporate Responsibility, International Baby Food Action Network, International Commission of Jurists, International Peace Academy/FAFO, Misereor (joint submission), Mineral Policy Institute (joint submission), Oxfam.

Other stakeholders

Business for Social Responsibility, Caux Round Table, Sir Geoffrey Chandler, Columbia University Law School Human Rights Clinic, Danish Institute for Human Rights, Ms. Surya Deva, Ethical Funds, François-Xavier Bagnoud Center for Health and Human Rights (Harvard School of Public Health), Mr. Francis House, International Business Leaders' Forum, Mr. Menno Kamminga, King Zollinger, Lawhouse, Mr. John O'Reilly, SustainAbility, TwentyFifty.

STAKEHOLDERS ATTENDING THE OHCHR/GLOBAL COMPACT CONSULTATION ON 22 OCTOBER 2004

Experts

Mr. Aron Cramer, Mr. Andrew Clapham, Mr. Klaus Leisinger.

Transnational corporations

ABB, ABN Amro, Alcan, BASF, Credit Suisse, Eni, Norsk Hydro, Novo Nordisk, Pfizer, Rio Tinto, Novartis Foundation for Sustainable Development.

Employer associations

International Organization of Employers, Confederation of British Industry.

Employee associations

International Confederation of Free Trade Unions, International Federation of Chemical Energy, Mine and General Workers.

Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies

Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Children's Fund, United Nations Research Institute for Social Development, United Nations System Staff College.

National human rights institution

Danish Institute for Human Rights.

Non-governmental organizations, consultancies and other organizations

Amnesty International, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, Earth Justice, Europe Third World Centre, Franciscans International, Geneva Social Observatory, Global Reporting Initiative, Greenpeace, Human Rights Watch, INFACT, International Bar Association, International Business Leaders' Forum, International Commission of Jurists, International Council on Human Rights Policy, International Service for Human Rights, KLD Research and Analytics, Kroc Institute, Lawhouse, Norwegian Forum for Development, Respect Europe, Rights and Accountability in Development, SustainAbility Ltd, 3D-Trade-Human Rights-Equitable Economy, Misereor.

Independent

Mr. Bjorn Kümmel, Mr. Chip Pitts, Ms. Dorothee Baumann (University of Zurich), Mr. John O'Reilly.

Annex II

DESCRIPTION OF A SELECTION OF EXISTING INITIATIVES AND STANDARDS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Of the many existing initiatives and standards on business and human rights, the following list identifies those mentioned most prominently in the consultations.

The ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. The Tripartite Declaration, adopted in 1977 by Governments, employer associations and employee associations, provides guidance to multinational enterprises as well as to domestic business, Governments and workers' organizations in areas such as employment, training, conditions of work and industrial relations. The interdependent aims of the Tripartite Declaration are, on the one hand, to encourage the positive contribution that investment by multinational enterprises can make to economic and social progress, and on the other hand, to minimize and resolve the difficulties to which such investment may give rise.

The Global Compact. The Global Compact is the voluntary corporate citizenship initiative of the United Nations Secretary-General that brings together companies, labour, United Nations agencies and civil society to support ten principles derived from key international instruments including the Universal Declaration of Human Rights. The first two principles of the 10 Global Compact Principles concern human rights. The Global Compact is a multi-stakeholder network with over 1,700 formal participants. The Global Compact was conceived as a way to help bring about a more sustainable and inclusive global economy, by underpinning it with universal values that Governments have defined through international agreements.

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises. The Guidelines are a government-backed set of voluntary guidelines for international business covering a broad range of issues ranging from human rights, core labour standards, fighting corruption, consumer protection and environmental protection to compliance with local laws and regulations, abstaining from anti-competitive practices and meeting host country tax liabilities. While observance of the Guidelines is voluntary for business, adhering Governments are committed to promoting them among multinational enterprises operating in or from their territories. 38 Governments - the 30 members of the OECD and eight non-members (Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia) - have adhered to them. The Guidelines were last revised in 2000.

The draft "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights". The draft Norms are a set of human rights, environmental and consumer protection responsibilities of business approved by the Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights in 2003. The draft includes provisions on the right to equal opportunity and non-discrimination, the right to security of persons, the rights of workers and respect for national sovereignty and human rights and seeks to hold business directly accountable in relation to human rights standards.

Business Leaders' Initiative for Human Rights (BLIHR). BLIHR brings together ten companies (ABB, Barclays plc, Gap, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis, Novo Nordisk, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc) for a three-year period beginning in May 2003 to explore the ways that human rights standards and principles can inform issues of corporate responsibility and corporate governance. During the first year of the initiative, BLIHR worked together in collaboration with leading human rights and corporate responsibility experts and organizations to examine a range of relevant standards and initiatives, with a particular focus on the draft Norms described above.

The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Adopted in 1998, the ILO Declaration is addressed to all ILO member States, irrespective of whether they have ratified the core ILO conventions. Its four principle areas of application are freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. Although addressed to States, the ILO Declaration has implications for the activities of business.

Voluntary Principles on Security and Human Rights for the Extractive and Energy Sectors. The Governments of the United States and the United Kingdom, companies in the extractive and energy sectors and non-governmental organizations developed a set of voluntary principles to provide practical guidance to strengthen human rights safeguards in company security arrangements in the extractive sector. The Voluntary Principles are the basis of a global standard for the extractive sector and address three areas of mutual concern to both companies and civil society, namely: engagement with private security; engagement with public security; and risk assessment supporting security arrangements consistent with human rights. While the Voluntary Principles are essentially voluntary, they have also been annexed to contracts and can therefore also potentially become legally enforceable.

OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions. Adopted in 1997, the OECD Convention on Combating Bribery seeks to combat the "widespread phenomenon" of bribery in international business transactions. The Convention requires each State party to establish measures making the bribery of a foreign official in international business transactions a criminal offence and requires the imposition of sanctions on natural and legal persons in the case of bribery. The Convention envisages prosecution of nationals of States parties for acts of bribery committed abroad where this is possible under national law. The Convention however does not specifically refer to human rights.

The United Nations Convention against Corruption. Adopted in 2003, the Convention seeks amongst other objectives to promote and strengthen measures to prevent and combat corruption more efficiently and effectively and includes requirements that States, consistent with its legal principles, establish liability of legal persons. The Convention does not specifically refer to human rights.

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP). WRAP is a certification programme, requiring manufacturers to comply with 12 universally accepted principles

including principles, relating to compliance with laws and workplace relations; the prohibition of forced labour; prohibition of harassment and abuse; compensation and benefits; hours of work; prohibition of discrimination; health and safety; freedom of association and collective bargaining; environment; customs' compliance and security. The programme's objective is to monitor independently and certify compliance with these socially responsible global standards for manufacturing and ensure that sewn products are produced under lawful, humane and ethical conditions. Participating companies voluntarily agree that their production and that of their contractors will be certified by the WRAP certification programme as complying with these standards. 19 worldwide apparel associations participate in the scheme, which they promote among their members.

SA8000. Social Accountability International, a non-profit organization based in the United States, established the SA8000 certification scheme in 1999 as a way for retailers, brand companies, suppliers and other organizations to maintain just and decent working conditions throughout the supply chain. SA8000 is based on international workplace norms derived from ILO Conventions, the Universal Declaration of Human Rights and the Convention on the Rights of the Child, and includes standards on child labour, forced labour, workplace health and safety, freedom of association and collective bargaining, non-discrimination, discipline, working hours, compensation, and management systems. Companies focused on production can seek certification under SA8000 while companies involved in selling goods or a combination of production and selling can join the SAI corporate involvement programme that helps companies implement the standards and report on adherence.

Kimberley Process Certification Scheme. In 2002, 36 States and the European Union, representing countries that mine, trade and cut rough diamonds, formally adopted the Kimberley Process Certification Scheme with the ultimate aim of putting an end to trade in conflict diamonds. A declaration outlines all the steps that Governments should take to ensure certification of diamonds under the scheme. Steps include the creation of systems of internal control - including penalties for violations - to prevent conflict diamonds entering shipments of rough cut diamonds. The signatory Governments have also undertaken to monitor effectively diamond trade in order to detect and prevent trade in conflict diamonds. The Kimberley Process is ongoing and participating Governments rotate the chairpersonship of the process on an annual basis.

The Global Sullivan Principles. The Global Sullivan Principles were developed as a voluntary code of conduct for companies doing business in apartheid - South Africa. The Principles aim to have companies and organizations of all sizes, in widely disparate industries and cultures, working toward the common goals of human rights, social justice and economic opportunity. Each endorser of the Principles makes a commitment to work towards the goals of the Principles, including through the implementation of internal policies, procedures, training and reporting structures. Endorsing companies and organizations are asked to take part in an annual reporting process to document and share their experiences in relation to implementation of the Principles.

Global Reporting Initiative (GRI). GRI started in 1997 as a multi-stakeholder process and independent institution to develop and disseminate a globally applicable framework

for reporting an organization's sustainability performance. The framework presents reporting principles and specific content indicators to guide the preparation of organization-level sustainability reports. The framework of principles and guidelines is for voluntary use by organizations for reporting on the economic, environmental, and social dimensions of their activities, products, and services. GRI is an official collaborating centre of UNEP and works in cooperation with the Global Compact.

Fair Labor Association. The Fair Labor Association (FLA) is a non-profit organization combining the efforts of industry and civil society to promote adherence to international labour standards and to improve working conditions worldwide. FLA endorses an industry-wide code of conduct based on ILO labour standards and holds participating companies accountable for the conditions under which their products are produced through an independent monitoring system. There are currently 12 leading brand name companies participating in FLA.

The Extractive Industry Transparency Initiative. In 2002, the United Kingdom Government announced the Extractive Industries Transparency Initiative at the World Summit on Sustainable Development in Johannesburg. The initiative aims to increase transparency over payments by companies to governments and Government-linked entities, as well as transparency over revenues by those host country Governments through voluntary reporting submitted to an independent third party. The initiative is multi-stakeholder and seeks the involvement of small, medium and multinational businesses, industry groups, intergovernmental and non-governmental organizations as well as host and home country Governments.

Caux Round Table Principles for Business. Designed in 1994 by a network of business leaders, the Caux Round Table Principles aim to express a standard to measure business behaviour through the identification of shared values and the reconciliation of differing values. The Principles set out responsibilities of business in relation to a range of issues including respect for the environment, avoidance of illicit operations and respect for customers, employees, investors, suppliers, competitors and communities. The Principles identify the responsibility of business to respect human rights and democratic institutions and promote them wherever possible. The Caux Round Table promotes the Principles through a range of networks that includes employer associations, civil society and the Global Compact Office.

International Peace Operations Code of Conduct. The International Peace Operations Association (IPOA) is a non-profit organization of private sector service companies, non-governmental organizations and individuals engaged in international peace operations around the world that aims to help international peace operations succeed by utilizing the capabilities of the private sector. IPOA approved its revised Code of Conduct in 2004. Through the Code of Conduct, IPOA members pledge to adhere to principles of human rights, transparency, accountability and ethical conduct at levels that go beyond strict legal requirements.

The Danish Institute for Human Rights (DIHR) Human Rights and Business Project. Since 1999, the Human Rights and Business Project of DIHR, in joint sponsorship with the Confederation of Danish Industries and the Industrial Fund for Developing Countries,

has focused on clarifying the responsibility of business in relation to human rights through the development of concrete tools which can be used by companies to evaluate their human rights performance. DIHR has focused in particular on the development of the Human Rights Compliance Assessment tool - a diagnostic test, consisting of individual indicators which companies run to ensure that their practices remain compliant with human rights.

FTSE4Good Index. FTSE Group, an independent company whose sole business is the creation and management of indices and associated data services, has developed the FTSE4Good index series to measure the performance of companies that meet globally recognized corporate responsibility standards and to facilitate investment in those companies. For inclusion in the company assessment process, a company must meet criteria requirements in three areas: working towards environmental sustainability; developing positive relationships with stakeholders; and upholding and supporting universal human rights.

Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index. Goldman Sachs, a global investment banking, securities and investment management firm, has developed an environmental and social index for the oil and gas industry to identify specific environmental and social issues likely to be material for company competitiveness and reputation. The index relies on 30 criteria over 8 categories, namely: climate change; pollution; human rights; management diversity and incentives; investment in the future; workforce; safety; and transparency and vision. Goldman Sachs published its first index in 2004.

The United States Alien Torts Claims Act. This Act empowers United States courts to hear civil claims of foreign citizens for injuries by actions in violation of the law of nations or a treaty to which the United States is party.

Individual corporate codes of conduct, statements, principles and policies. Some businesses establish their own principles and standards on human rights and related issues to which they adhere voluntarily. The following companies provided information in the consultation process on such initiatives: BASF, BP, GAP, Nexen, Prizer, Rio Tinto, Shell General Business Principles, SONOFON, Storebrand and Telefonica.

Annex III
COMPARISON OF THE SCOPE AND LEGAL STATUS OF EXISTING INITIATIVES
AND STANDARDS LISTED IN ANNEX II

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status	
	ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	ILO member States and associated employer and employee associations	Workers' human rights recognized in ILO instruments	International	Multinational enterprises	Conventions listed are subject to ILO supervisory mechanisms	Non-binding (Conventions included are binding on States parties)
	Global Compact	Voluntary initiative	Promotion	United Nations Secretary-General	General reference to human rights	Not defined	1,700 participants to date - mostly business enterprises	None	Non-binding
	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	OECD member States and 8 adhering States	General references plus specific workers' rights	OECD member States and the 8 adhering States	Multinational enterprises headquarter in OECD countries	National contact points to resolve specific instances	Non-binding but commitment by adhering States to promote
	Draft "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights"	Draft international instrument directed at States and business	Promotion and protection	Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights	General and specific references to a wide range of rights	International coverage envisaged	Transnational corporations and other business enterprises	National and international monitoring, verification and enforcement	As a draft proposal, they have no legal standing
	Business Leaders' Initiative for Human Rights	Tools	Promotion	10 companies and civil society	General/ specific references drawn from the draft Norms	Not defined	10 companies	Results of project expected in 2006	Non-binding

Annex III (continued)

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	ILO member States	Freedom of association, the elimination of forced labour and child labour and discrimination in the workplace	International	Indirect coverage of potentially wide pool of business	Rights referred to are subject to ILO supervisory mechanisms as well as Global Report	Non-binding
Voluntary Principles on Security and HR for the Extractive and Energy Sectors	Voluntary initiative	Promotion	UK and US Governments plus companies in extractive and energy sectors and NGOs	General references to human rights	Not defined	Extractive and energy sectors	Encourages risk assessment and investigation by companies	Non-binding
OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	OECD member States	No references to human rights	OECD Member States	Bribery by legal persons envisaged as an offence	Monitoring in framework of the OECD working group on bribery in international business transactions	Binding on States parties
Convention against Corruption	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	United Nations member States	No references to human rights	International	Corruption in the private sector	National enforcement	Binding on States parties
Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights	Undefined (focus on countries with apparel production)	Apparel sector	Certification scheme	Non-binding
SA 8000	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights, children's human rights	Undefined	Retailers, brand companies, suppliers and others	Certification scheme	Non-binding

Annex III (continued)

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
Kimberley Process Certification Scheme	Certification scheme/ instrument directed at States, relevant to business	Promotion and protection	36 States and the European Union	General references to human rights	Countries that mine, trade and cut rough diamonds	Diamond sector	Certification scheme and monitoring by States parties	Non-binding but commitment by States to respect and promote
The Global Sullivan Principles	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	Undefined	Approx. 100 companies	Annual reporting process to share experience	Non-binding
The Global Reporting Initiative	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent (but in collaboration with the United Nations)	General references to human rights	Undefined	Over 600 organizations using the Guidelines	Sustainability reports	Non-binding
Fair Labor Association	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent coalition of businesses and civil society	Workers' human rights	Undefined	12 leading brand name companies	Independent monitoring mechanism and public reporting	Non-binding
The Extractive Industry Transparency Initiative	Voluntary initiative	Promotion and protection	Governments, donors, companies, investors, civil society organizations and IFIs	No reference to human rights	Undefined	Companies in the extractive sector	Publishes guidelines on reporting	Non-binding
Caux Round Table Principles	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	International business leaders	None	Non-binding
International Peace Operations Code of Conduct	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	Service companies engaged in international peace operations	Engages in dialogue with stakeholders and publishes an industry newsletter	Non-binding

Annex III (continued)

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
The Danish Institute for Human Rights: Human Rights and Business Project	Tools	Promotion	Independent, with support of government and participation of private sector and not-for-profit actors	General and specific reference to a wide range of rights	International	Pharma, steel, agriculture, logging, lumber, paper and cardboard, apparel and textile industries	Enters into active dialogue with companies during the research and development phase; delivers training programmes; makes tools available for the assessment of compliance, develops codes	Non-binding
FTSE4Good Index	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General to human rights	International	Wide	Reviews information provided by business and independent sources to assess companies	Non-binding
Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	International	Oil and gas industry	Companies evaluated on thirty criteria in eight categories and ranked accordingly	Non-binding

Annex III (continued)

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
Alien Tort Claims Act	National legislation	Promotion and protection	US Government	No specific references, although read to encompass some human rights obligations	International	Wide	Allows United States District Courts to take jurisdiction in matters involving injuries connected with the violation of the law of nations or a treaty to which the United States is a party	Binding on companies
Individual corporate initiatives	Voluntary initiatives	Promotion	Individual companies	Both general and specific references depending on the initiative	Depends on the operations of the business entity	Individual companies	Self-monitoring	Non-binding
