

Entreprises et droits humains : l'adoption des principes directeurs de mise en œuvre du cadre de référence des Nations unies mettra-t-elle fin à la bataille sur le sexe des anges ?

Par **Urbain. K. Yameogo** Candidat au doctorat en administration

Ce numéro est l'occasion pour toute l'équipe du bulletin de vous souhaiter un très bon retour de vacances en espérant qu'elles ont été l'occasion pour vous de refaire le plein d'énergie pour relever les défis qui nous attendent. Je saisis aussi l'opportunité pour revenir sur un événement important pour toutes les personnes qui s'intéressent à la RSE et plus particulièrement à la responsabilité des entreprises en matière de droits humains (REDH). Par une résolution A/HRC/RES/17/4 du 16 juin 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies a adopté sans vote les « Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en oeuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" », mettant fin, par la même occasion, au mandat de John Ruggie, nommé en 2005 comme Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Dans son rapport présenté le 21 mars 2011 au Conseil, M. Ruggie proposait un cadre de référence devant constituer « le point de référence fiable autour duquel pourraient s'articuler toutes les attentes et les initiatives des acteurs concernés » par la REDH. Mais tout ceci est, il faut le rappeler, le fruit d'un long cheminement qui aura mobilisé beaucoup d'acteurs et d'énergie au sein et en dehors du système des Nations unies pour traiter de l'incidence des activités économiques des entreprises sur les droits humains.

1. Un processus de longue haleine

Vous avez sans doute encore en mémoire les normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises élaborées par la Sous-Commission

de la promotion et de la protection des droits de l'homme le 13 août 2003¹. Ce projet de normes faisait observer que « *les sociétés transnationales et autres entreprises, en tant qu'organes de la société, ont, elles aussi, la responsabilité de promouvoir et de garantir les droits de l'homme énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme* ». Mais l'espoir suscité par ces normes s'était vite transformé en foire d'empoigne entre les acteurs notamment entre les organisations de promotion et de défense des droits humains qui les avaient favorablement accueillies et les compagnies qui manifestaient une certaine méfiance voire une hostilité à une telle entreprise. L'absence de consensus autour de ces normes avait conduit l'ancienne Commission des droits de l'Homme des Nations unies à ne pas donner de suite au projet. Kofi Annan chargea alors le Professeur John Ruggie, d'une mission qui allait aboutir à l'adoption de ces principes directeurs. Depuis sa nomination, M. Ruggie s'est attelé à faire un inventaire des normes juridiques et des pratiques en la matière. Son travail d'état des lieux notamment a achevé de convaincre quant à l'inexistence d'un cadre de référence international adéquat régissant la responsabilité des entreprises en matière de droits humains (REDH). Les études systématiques et les consultations ouvertes et inclusives des acteurs engagées à l'issue de l'état des lieux ont conduit à la formulation de recommandations et la proposition, dès juin 2008 d'un cadre de référence «protéger, respecter et réparer» fondé sur 3 principes cardinaux : l'obligation de protection de l'État (édiction de règles, surveillance des pratiques et mise à disposition de recours adéquats...), la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains, et l'accès des victimes à la réparation. Mais s'agit-il vraiment d'une avancée ?

2. Un pas dans la bonne direction ?

Dans le fond, le Conseil ne crée pas de nouvelles règles juridiques. Il ne fait que proposer un cadre global et préciser les implications et les conséquences des normes existantes pour les acteurs et notamment pour les entreprises et les Etats. Le Conseil fait par ailleurs observer qu'il ne s'agit point de boîte à outil, mais d'un modèle global en cohérence avec les principaux instruments de droits de l'Homme. Il reconnaît la nécessité d'une adaptation des principes et ne prétend point résoudre toute la problématique des entreprises et des droits de l'homme par les

¹ Cette sous-Commission composée essentiellement d'experts n'était qu'un organe subsidiaire de la défunte Commission des droits de l'Homme des Nations unies. Ces normes sont disponibles au lien suivant : <http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/fa319e648a7b3389c1256d5900459385?Opendocument>

principes directeurs. Il est néanmoins intéressant de noter que les principes directeurs réaffirment la nécessité d'une législation nationale encadrant la REDH. Ces principes touchent un point particulièrement sensible, en préconisant la réglementation des activités extraterritoriales des entreprises par les pays de siège (principes 2, 4, 7c, etc.). Cela nous rappelle bien évidemment le projet de loi C-300 sur les activités des entreprises minières, pétrolières et gazières canadiennes à l'étranger notamment dans les pays en développement, qui a été rejeté par nos députés fédéraux en octobre 2010. Le Canada aurait très certainement pris une longueur d'avance sur les autres Etats si un tel projet avait été adopté. Mais hélas, une fois de plus, le souci des droits humains semble avoir été sacrifié sur l'autel des intérêts économiques. Les principes directeurs réaffirment l'importance de la reddition de comptes et le recours aux achats publics comme levier de promotion de la REDH. A bien des égards, on se rend compte qu'il y a peu, voire très peu de nouveauté. Cet aboutissement donne par ailleurs l'impression d'un déjà vu considérant l'issue du processus européen.

3. Eviter le syndrome européen

Si ce processus onusien se distingue du processus européen par l'adoption de principes directeurs de mise en œuvre d'un cadre de référence, le dispositif de la résolution du 16 juin 2011 et les mesures préconisées se rapprochent beaucoup de celles de l'Union Européenne. Le Conseil se focalise plus sur la sensibilisation des acteurs et la promotion des principes directeurs et des bonnes pratiques et ne crée aucun mécanisme spécifique. Rappelons en effet que, après un livre vert, de nombreuses consultations et surtout un forum plurilatéral de dialogue entre 2002-2004, le processus européen débouchait sur la création d'une "Alliance européenne pour la RSE" qui est présentée comme un « *cadre politique général pour des initiatives nouvelles ou existantes prises dans le domaine de la RSE par des grandes entreprises, des PME et des acteurs concernés* » [COM (2006) 136 final]². Depuis lors, la dynamique s'est presque complètement essoufflée au niveau européen. Il faut craindre cela à l'échelle internationale car les décisions du Conseil s'inscrivent plus dans une simple dynamique de généralisation de la REDH avec la

² La création de cette Alliance venait consacrer une approche purement volontaire de la RSE par la Commission européenne, consécration dénoncée à l'époque par la Coalition européenne Corporate Justice et la plupart des acteurs de la société civile. Les activités de l'Alliance européenne pour la RSE, tournent autour de trois domaines : (1) sensibilisation à la RSE et amélioration de la connaissance de la RSE ; (2) intégration de la RSE dans différents domaines d'action prioritaire ; (3) assurer un environnement favorable pour la RSE.

création d'un groupe de travail et d'un forum ouvert sur les entreprises et les droits de l'homme. Les missions assignées au groupe de travail sont entre autres la promotion de la diffusion et l'application efficaces et globales des Principes directeurs ainsi que la compilation et la promotion des bonnes pratiques et des retours d'expérience sur la mise en oeuvre des Principes directeurs. Tout dépendra donc de l'appropriation des principes directeurs par les acteurs, les entreprises en premier, et de la mise en œuvre des recommandations du cadre de référence par les Etats, en ce qui concerne notamment la réglementation des activités extraterritoriales des entreprises. Je vous invite donc à rester positif et à vous réjouir de l'existence au moins d'un tel cadre de référence dont s'est beaucoup inspiré d'ailleurs le processus ISO 26000 dans la rédaction de la thématique droits humains. Mais en attendant de revenir plus en détail sur ce processus avec des articles de fond et les points de vue d'acteurs qui l'ont suivi de très près dans un prochain numéro, nous vous proposons, pour ce mois, de découvrir un article de Michel Dalmas, qui traite de la performance sociale vue sous l'angle du management et de la valorisation des valeurs organisationnelles. Hélène Saint-Jacques, quant à elle nous propose un modèle théorique pour l'analyse des discours environnementaux à partir d'une démonstration prenant appui sur les discours environnementaux du gouvernement québécois. Enfin le compte rendu d'Abdallah Djabir Traoré vous expose les travaux des universités d'été du Centre d'information et de formation en matière de droits humains en Afrique (CIFDHA). Tenue à Ouagadougou fin juillet autour de la thématique de l'impunité et de justice pénale internationale, cette deuxième édition des universités d'été a donné l'occasion à des jeunes d'Afrique de l'ouest et du centre de traiter aussi d'impunité et de RSE.

Bonne lecture !