

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS HUMAINS À L'INTENTION DES ENTREPRISES Élaborés par Amnesty International

SOMMAIRE

Introduction	<i>page 2</i>
Les responsabilités des entreprises concernant leurs propres activités	3
Les responsabilités des entreprises concernant la promotion et le respect des normes internationales relatives aux droits humains	4
L'application et le contrôle	5
Amnesty International	6
Liste préliminaire	<i>page 7</i>
1. Ligne de conduite de l'entreprise concernant les droits humains	7
2. Sécurité	7
3. Engagement vis-à-vis de la communauté	8
4. Non-discrimination	8
5. Droit de ne pas être tenu en esclavage	8
6. Santé et sécurité	8
7. Liberté d'association et droit de négociation collective	9
8. Conditions de travail équitables	9
9. Surveillance de la situation des droits humains	9
Annexe	<i>page 10</i>

Introduction

Les sociétés multinationales se doivent de contribuer à la promotion et à la protection des droits de l'être humain. Dans une économie mondiale où l'interdépendance ne cesse de s'intensifier, leurs décisions et leurs initiatives ont des conséquences directes sur la politique des gouvernements et la jouissance des droits humains. La Déclaration universelle des droits de l'homme appelle « *tous les individus et tous les organes de la société* » à participer au développement du respect universel des droits fondamentaux. Les entreprises et les institutions financières sont des organes de la société et, maintenant que leurs activités sont passées au crible à travers le monde, elles sont de plus en plus sollicitées à cet égard par les consommateurs, les actionnaires et les communautés avec lesquelles elles se trouvent en interaction.

Il incombe directement à toutes les entreprises de respecter les droits humains dans le cadre de leurs propres activités. Leur personnel et autres collaborateurs sont fondés à exercer des droits tels que celui de ne pas être exposé à des discriminations, le droit à la vie et à la sûreté de leur personne, le droit de ne pas être tenu en esclavage, le droit à la liberté d'association – notamment celui de fonder des syndicats –, ainsi que le droit à des conditions de travail équitables. Les entreprises doivent en particulier veiller à ce que les dispositions qu'elles prennent en matière de sécurité ne conduisent pas à des atteintes aux droits de la personne humaine. Les entreprises qui fabriquent des armes ou d'autres types d'équipements militaires ou de sécurité doivent en outre prendre part aux efforts déployés afin de vérifier que leurs produits ne sont pas utilisés pour violer ces droits.

Amnesty International estime par ailleurs que le monde des affaires doit également assumer une responsabilité plus large – à la fois morale et juridique – et user de son influence pour promouvoir le respect des droits humains. À l'avenir, la réaction d'une société multinationale – tant sur le plan des paroles que des actes – face aux violations des droits fondamentaux et à la défense de ces droits aura de plus en plus d'impact sur sa réputation. Les atteintes aux droits de l'être humain peuvent contribuer à instaurer l'instabilité civile et à rendre incertaines les perspectives d'investissement. Toutefois, même quand tel n'est pas le cas, les entreprises ne doivent pas se contenter d'être des témoins muets. Il appartient notamment aux sociétés multinationales de faire usage de leur influence pour tenter de faire cesser les atteintes aux droits humains perpétrées par les gouvernements ou les groupes politiques armés dans les pays où elles exercent leurs activités. Les grandes entreprises s'efforcent régulièrement de peser sur les décisions des autorités en matière de fiscalité, de politique commerciale, de droit social et de réglementation relative à l'environnement. Le silence de puissants intérêts économiques face à l'injustice n'a donc rien de neutre.

Certaines entreprises rétorqueront qu'elles ne doivent pas intervenir dans ces domaines, car le faire reviendrait à s'ingérer dans des questions de politique intérieure ou à mépriser les valeurs d'autres cultures. Toutefois, la communauté internationale a décidé, en adoptant divers pactes et accords, que la promotion et la protection des droits inhérents à l'être humain transcendent les frontières nationales et culturelles. C'est pourquoi Amnesty International a établi un ensemble préliminaire de principes relatifs aux droits humains, fondé sur les normes internationales, en vue d'aider les entreprises à développer leur rôle dans les situations de violation effective ou potentielle des droits fondamentaux. Ces principes sont définis ci-après.

Les responsabilités des entreprises concernant leurs propres activités

Les pratiques et les lignes de conduite en matière de gestion du personnel

Les normes relatives au droit social ont été élaborées par différentes organisations

internationales, notamment par l'Organisation internationale du travail (OIT). Elles portent entre autres sur des questions telles que la santé et la sécurité, la liberté d'association et le droit de négociation collective, la non-discrimination, les pratiques en matière de discipline du travail, ainsi que la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.

En ce qui concerne des sujets complexes et sensibles comme le travail des enfants, il s'avérerait utile pour les entreprises de consulter des spécialistes et des organisations non gouvernementales familiarisées avec l'application des différentes conventions spécifiques de l'OIT. En règle générale, Amnesty International n'intervient pas en tant que spécialiste dans des questions de ce type, mais elle s'emploie à promouvoir le respect des normes internationales en matière de droits humains qui sous-tendent ces principes du droit social.

L'image d'une entreprise est directement affectée par la manière dont sont perçues les activités de ses sous-traitants, de ses fournisseurs et de ses partenaires (qu'il s'agisse de gouvernements, d'organes gouvernementaux ou d'autres entités). L'opinion publique n'établit pas de distinction nette entre eux. Les entreprises elles-mêmes ont donc intérêt à promouvoir des normes similaires auprès de tous les tiers qui collaborent avec elles ou agissent en leur nom.

Les dispositions dans le domaine de la sécurité

La violence et l'instabilité dont souffrent aujourd'hui de nombreux pays ont amené des entreprises à protéger leur personnel et leurs biens en recourant à des vigiles armés et/ou en parvenant à un arrangement avec les forces de sécurité de l'État concerné. Ces dispositions ont parfois contribué directement à des violations des droits de l'être humain, notamment à des violences comportant un usage excessif de la force à l'encontre de manifestants pacifiques. Dans ce type de situation, l'entreprise met également en jeu sa propre réputation.

Toute société doit donc veiller à ce que son propre personnel, ainsi que tous les membres des forces de sécurité agissant pour son compte, soient convenablement formés et attachés au respect des normes et des lignes directrices internationales relatives au recours à la force, en particulier le Code de conduite pour les responsables de l'application des lois et les Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois. Ces deux instruments des Nations unies définissent de manière stricte les conditions dans lesquelles il peut être fait usage de la force et des armes feu et exigent que des procédures de rapport et d'enquête soient appliquées dans tous les cas où le recours à la force minimale a été jugé nécessaire.

Les entreprises doivent élaborer leurs propres garanties, compatibles avec ces normes internationales, si elles doivent faire appel aux forces de sécurité publiques, y compris dans le cadre de relations contractuelles, ou mettre sur pied leurs propres services de sécurité en vue de protéger leur personnel et leurs biens. Ces garanties doivent notamment viser à empêcher le recours excessif à la force ainsi qu'à la torture ou à toute autre forme de traitement cruel, inhumain ou dégradant. Les entreprises doivent rendre publics les termes de tout contrat de ce type et prendre des mesures concrètes afin de s'assurer que ni la formation ni les équipements fournis par elles aux membres de services de sécurité publics ou privés ne seront utilisés pour violer les droits

fondamentaux. Les règles définies doivent préciser quelles sont les personnes habilitées à porter des armes, quel type de matériel l'entreprise peut fournir aux membres des services de sécurité, quels qu'ils soient, ainsi que l'importance et la nature du contrôle et de l'influence exercés par la société sur ces mêmes personnes. La formation dispensée à tous les membres des services de sécurité de l'entreprise doit intégrer le respect des droits de la population locale. Les forces de sécurité ne doivent se voir transmettre aucune information susceptible d'être utilisée pour exécuter de manière extrajudiciaire, faire "disparaître", torturer ou arrêter arbitrairement des individus pris pour cible.

Par ailleurs, dans le cadre du recrutement du personnel de sécurité, les entreprises doivent contrôler les antécédents des candidats, afin de s'assurer qu'ils n'ont pas été impliqués par le passé dans des violations des droits humains ; elles doivent naturellement écarter les individus qui se sont rendus coupables de graves atteintes aux droits fondamentaux, telles que des exécutions extrajudiciaires, des homicides commis sans discrimination, des "disparitions", des actes de torture, des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, ou encore des arrestations ou des placements en détention arbitraires, à l'encontre d'opposants politiques. Tout membre des services de sécurité doit être démis de ses fonctions s'il s'avère, au terme d'une procédure d'examen équitable, qu'il a commis de telles violations.

Les responsabilités des entreprises concernant la promotion et le respect des normes internationales relatives aux droits humains

Les entreprises doivent contribuer à l'instauration d'un environnement favorisant la compréhension et le respect des droits humains. Certaines d'entre elles exercent leurs activités dans des pays qui se caractérisent par des violations généralisées des droits fondamentaux, ou dans lesquels la législation, les pratiques gouvernementales ou d'autres contraintes exigent de manière impérative une réaction appropriée face à des violences spécifiques, ainsi que la détermination de nouveaux moyens de promouvoir le respect des droits humains. Ainsi, si un salarié de l'entreprise ou l'un de ses sous-traitants est arbitrairement arrêté, des protestations énergiques doivent être adressées aux plus hauts niveaux de l'État et l'entreprise doit s'employer activement à obtenir sa libération.

Les droits humains sont destinés à protéger la dignité inhérente à la personne humaine, indépendamment de sa culture ou de ses origines. De par leur nature, ils sont universels et ne peuvent donc être considérés comme une remise en cause de la souveraineté nationale. Le non-respect de ces droits sape les fondements mêmes de l'État de droit.

Les droits imprescriptibles reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme ont été consolidés pendant plus de trente ans dans le cadre du droit international et des normes internationales, notamment par des traités et des instruments adoptés au niveau régional. Ces droits couvrent les activités civiles, politiques, économiques, culturelles et sociales et sont considérés non seulement comme universels, mais aussi comme indivisibles et interdépendants. Les entreprises multinationales doivent adhérer à ces normes internationales, même si elles ne sont pas intégrées dans les législations nationales. Elles doivent reconnaître que tous les États sont tenus d'appliquer certains traités, qui forment un cadre mondial de protection juridique (une liste d'importants traités est incluse dans l'annexe au présent document).

Certes, chaque situation requiert vraisemblablement une approche spécifique, mais il est

indispensable que les entreprises affichent clairement leur intérêt pour les droits de la personne humaine, ainsi que leur *volonté* d'engager des discussions avec les gouvernants et leurs partenaires commerciaux.

Les sociétés multinationales peuvent améliorer leur capacité de promotion des droits humains en :

- élaborant de manière explicite leur propre ligne de conduite en matière de droits humains ;
- dispensant une formation adéquate à leurs cadres et à leurs employés dans le domaine des normes internationales relatives aux droits humains, de préférence avec l'apport et l'assistance des organisations non gouvernementales compétentes ;
- consultant les organisations non gouvernementales, notamment Amnesty International, pour être informées de l'ampleur et de la nature des atteintes aux droits fondamentaux commises dans les différents pays ;
- définissant clairement un cadre d'évaluation de l'impact potentiel sur les droits humains de l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses sous-traitants.

L'application et le contrôle

C'est d'abord à l'entreprise elle-même qu'il incombe de contrôler la mise en œuvre de sa propre ligne de conduite et de ses pratiques. Toutefois, tous les systèmes visant à contrôler l'application de codes de conduite volontairement adoptés par les entreprises doivent être crédibles et les rapports sur lesquels ils débouchent doivent pouvoir faire l'objet d'examen indépendants. Il existe une analogie entre les audits financiers et qualitatifs et la nécessité d'audits sociaux. Les entreprises procèdent en interne à leurs propres contrôles financiers et qualitatifs, qui sont périodiquement soumis à des vérificateurs externes et indépendants, chargés de s'assurer de leur intégrité. De même, s'il est souhaitable que chaque entreprise applique des procédures internes d'audit social en vue de déterminer dans quelle mesure son propre code de conduite est appliqué, ces procédures et les rapports qui en résultent devraient également faire périodiquement l'objet d'une vérification indépendante. Les autres parties prenantes – telles que les associations de salariés et les syndicats indépendants, les organisations non gouvernementales ou les membres de la communauté locale au sein de laquelle l'entreprise exerce ses activités – ont également un rôle à jouer dans ce processus afin d'en accroître la transparence et la crédibilité.

Dans les quelques pays qui demeurent fermés aux groupes indépendants de défense des droits de la personne humaine ou à vocation humanitaire, et où toute surveillance externe légitime est par conséquent impossible, l'opinion publique peut suspecter l'existence de pratiques abusives. Les entreprises ont donc intérêt à encourager les gouvernements de ces pays à s'ouvrir aux organisations intergouvernementales, aux organisations humanitaires internationales, ainsi qu'aux mouvements internationaux de défense des droits humains comme Amnesty International.

Amnesty International

Amnesty International est en mouvement mondial qui milite pour la promotion de l'ensemble des droits humains énoncés dans la Déclaration universelle des droits de

l'homme et d'autres instruments internationaux. L'Organisation s'efforce en particulier d'obtenir : la libération de tous les prisonniers d'opinion ; un procès équitable dans un délai raisonnable pour les prisonniers politiques ; l'abolition de la peine de mort, de la torture et de tout traitement cruel à l'égard des prisonniers ; la cessation des assassinats politiques et des "disparitions". Elle s'oppose également aux exactions commises par les groupes d'opposition.

Amnesty International ne soutient ni ne rejette aucune mesure punitive, qu'il s'agisse de sanctions économiques ou autres, de désinvestissements ou de boycotts. Cependant, elle peut s'opposer dans des cas précis à des transferts dans les domaines militaire, de sécurité ou de police (transferts MSP) qui contribuent à de graves atteintes aux droits de l'être humain. Il peut s'agir de transferts d'équipement, de technologie, de formation ou de personnel, ainsi que du soutien logistique ou financier nécessaire à ces transferts. Amnesty International est une organisation impartiale, indépendante de tout gouvernement, de toute tendance politique ou croyance religieuse. Elle ne soutient ni ne rejette aucun gouvernement ou système politique, pas plus qu'elle ne défend ni ne rejette les convictions des victimes dont elle s'efforce de défendre les droits.

Liste préliminaire¹

Des informations générales concernant les normes internationales relatives aux droits humains sur lesquelles se fonde la présente liste figurent en annexe, sous le titre *Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises élaborés par Amnesty International. Instruments internationaux se rapportant aux droits humains utilisés comme sources.*

1. Ligne de conduite de l'entreprise concernant les droits humains

Chaque entreprise doit adopter une ligne de conduite explicite dans le domaine des droits fondamentaux, celle-ci comportant l'engagement public de respecter les termes de la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'entreprise doit établir des procédures lui permettant de s'assurer que toutes ses activités sont examinées en fonction de leur impact potentiel sur les droits de l'être humain, ainsi que des garanties destinées à empêcher les membres de son personnel de se rendre complices d'atteintes aux droits fondamentaux. La ligne de conduite adoptée par l'entreprise doit laisser la porte ouverte aux discussions avec les autorités locales, régionales et nationales sur des cas précis de violations des droits humains, ainsi que sur la nécessité de garanties pour protéger ces droits. Elle doit permettre l'établissement de programmes efficaces de formation et d'éducation aux droits fondamentaux pour tous les salariés de l'entreprise et encourager les actions collectives menées dans le cadre des relations commerciales dans le but de promouvoir le respect des normes internationales en matière de droits humains.

2. Sécurité

Chaque entreprise doit veiller à ce que toute disposition prise en matière de sécurité protège les droits de la personne humaine et soit compatible avec les normes internationales relatives au maintien de l'ordre. Tous les membres des services de sécurité de l'entreprise, qu'ils soient salariés ou sous-traitants, doivent avoir une formation adéquate. Les procédures appliquées doivent être conformes aux Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois et au Code de conduite pour les responsables de l'application des lois, ces deux instruments émanant des Nations unies. Elles doivent comprendre des mesures pour empêcher le recours excessif à la force, ainsi qu'à la torture ou à toute autre forme de traitement cruel, inhumain ou dégradant. Par ailleurs, l'entreprise doit élaborer des règles claires fixant les modalités suivant lesquelles elle peut faire appel aux forces de sécurité publiques, y compris dans le cadre de relations contractuelles, et excluant toute embauche au sein de ses services de sécurité d'individus ayant commis de graves violations des droits humains. Toute plainte concernant les procédures de sécurité ou les personnes chargées de leur application doit faire l'objet d'une enquête indépendante dans les plus brefs délais. Les entreprises qui fournissent du matériel ou des services dans les domaines militaire, de sécurité ou de police doivent prendre des

¹. Cette liste préliminaire est conçue comme un document de travail, qui sera révisé et mis à jour en fonction des discussions et de l'expérience. Amnesty International engage donc les entreprises, les syndicats, les organisations non gouvernementales et tous ceux qui le souhaitent à lui adresser leurs commentaires sur l'ensemble de ces principes.

mesures rigoureuses pour empêcher que ce matériel ou ces services ne soient utilisés abusivement pour perpétrer des violations des droits fondamentaux.

3. Engagement vis-à-vis de la communauté

Chaque entreprise doit prendre des mesures raisonnables pour faire en sorte que ses activités n'entraient pas la jouissance des droits humains des membres de la communauté au sein de laquelle elle opère. L'entreprise doit notamment afficher sa volonté de rencontrer les responsables de la communauté et les représentants des organisations bénévoles pour débattre de son propre rôle au sein de la communauté au sens large du terme. L'entreprise doit s'efforcer de soutenir les activités et les organisations orientées vers la promotion des droits de l'être humain, en favorisant par exemple la mise en œuvre de programmes d'enseignement, de formation ou d'éducation civique comprenant des questions relatives aux droits fondamentaux et aux organisations qui les défendent.

4. Non-discrimination

Chaque entreprise doit s'assurer que sa ligne de conduite et ses pratiques empêchent toute discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la couleur, la langue, la nationalité ou l'origine sociale, la situation économique, les convictions politiques ou religieuses ou toute autre raison de conscience, la naissance ou toute autre situation. Cela vaut notamment en matière de recrutement, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et de relations avec les clients, ainsi que sur le plan des pratiques observées par les sous-traitants, les fournisseurs et les partenaires des entreprises. Ces dernières doivent également prendre des dispositions pour lutter contre le harcèlement sexuel ou racial et éliminer tout sentiment de haine reposant sur des critères nationaux, raciaux ou religieux.

5. Droit de ne pas être tenu en esclavage

Chaque entreprise doit veiller à ce que sa ligne de conduite et ses pratiques interdisent l'utilisation de personnes asservies pour dettes, le recours au travail forcé et l'emploi d'enfants asservis ou de prisonniers travaillant sous la contrainte. L'entreprise doit également s'assurer que ses fournisseurs, ses partenaires et ses sous-traitants, eux-aussi, ne fassent pas appel à ce type de main-d'œuvre.

6. Santé et sécurité

Chaque entreprise doit faire en sorte que sa ligne de conduite et ses pratiques soient conformes aux normes de sécurité et de santé en matière de conditions de travail et de produits. L'entreprise ne doit pas recourir à des châtiments corporels, à la contrainte physique ou mentale, ou encore aux agressions verbales, ni encourager de telles pratiques.

7. Liberté d'association et droit de négociation collective

Chaque entreprise doit s'assurer que tous ses salariés peuvent exercer leurs droits aux libertés d'expression, de réunion et d'association pacifiques. Elle doit aussi veiller à ce

qu'ils puissent prendre part sans discrimination à un processus de négociation collective équitable, en jouissant notamment du droit de fonder un syndicat et du droit de grève. Il incombe à l'entreprise de garantir ces droits à ses salariés, même si ces droits ne sont pas protégés par la législation nationale du pays concerné. L'entreprise doit prendre des mesures pour faire en sorte que ses fournisseurs, ses partenaires et ses sous-traitants, eux-aussi, ne portent pas atteinte à ces droits.

8. Conditions de travail équitables

Chaque entreprise doit veiller à ce que son personnel bénéficie de conditions de travail équitables et satisfaisantes, d'une sécurité de l'emploi raisonnable, ainsi que d'une rémunération et de prestations adéquates et équitables. L'entreprise doit en particulier assurer un niveau de vie correct à ses salariés et à leurs familles. Elle doit aussi prendre des mesures pour faire en sorte que ses fournisseurs, ses partenaires et ses sous-traitants, eux-aussi, ne portent pas atteinte à ces droits.

9. Surveillance de la situation des droits humains

Chaque entreprise doit établir des mécanismes lui permettant de contrôler efficacement la conformité de l'ensemble de ses activités avec les codes de conduite et les instruments internationaux en matière de droits fondamentaux. De tels mécanismes doivent être crédibles et tous les rapports qui en résultent doivent pouvoir faire périodiquement l'objet d'un contrôle indépendant, tout comme les documents relatifs à la vérification des comptes et au contrôle de la qualité des produits et des services des entreprises. Les autres parties prenantes, telles que les membres de la communauté locale où l'entreprise exerce ses activités et les organisations bénévoles, doivent se voir offrir la possibilité d'apporter leur propre contribution à ces procédures, en vue d'en garantir la transparence et la crédibilité.

Annexe

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX SE RAPPORTANT AUX DROITS HUMAINS UTILISÉS COMME SOURCES

Amnesty International a établi une liste préliminaire de principes relatifs aux droits humains pour aider les entreprises multinationales. Ci-après figurent les normes internationales en matière de droits fondamentaux sur lesquels se fondent ces principes. Elles sont tirées des instruments suivants : la Déclaration universelle des droits de l'homme ; les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ; les Principes de base des Nations unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois ; le Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois ; la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

D'autres normes internationales relatives aux droits humains constituent également des sources essentielles en vue de promouvoir le respect de ces droits par les entreprises. Au nombre des traités qui doivent être mis en avant figurent : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) ; le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) ; la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; la Convention relative aux droits de l'enfant ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ; la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Enfin, il convient d'ajouter à ces normes internationales les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) régissant les transferts d'armes classiques, bien que ces instruments ne fassent pas partie du droit international.

1. Ligne de conduite de l'entreprise concernant les droits humains

Déclaration universelle des droits de l'homme, préambule : proclame celle-ci comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations « *afin que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette déclaration constamment à l'esprit s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des États membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction* ».

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : « *... Chaque État a le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de sa juridiction, sous réserve du respect du droit international et des accords internationaux auxquels il est partie.* »

2. Sécurité

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 3 :

« Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. »

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 5 :

« Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. »

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 9 :

« Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ni exilé. »

Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois :

« ... Dans l'accomplissement de leur devoir, les responsables de l'application des lois doivent respecter et protéger la dignité humaine et défendre et protéger les droits fondamentaux de toute personne [article 2]. Les responsables de l'application des lois peuvent recourir à la force seulement lorsque cela est strictement nécessaire et dans la mesure exigée par l'accomplissement de leurs fonctions [article 3]. Les renseignements de caractère confidentiel qui sont en la possession des responsables de l'application des lois doivent être tenus secrets, à moins que l'accomplissement de leurs fonctions ou les besoins de la justice n'exigent absolument le contraire [article 4]. Aucun responsable de l'application des lois ne peut infliger, susciter ou tolérer un acte de torture ou quelque autre peine ou traitement cruel, inhumain ou dégradant, ni ne peut invoquer un ordre de ses supérieurs ou des circonstances exceptionnelles telles qu'un état de guerre ou une menace de guerre, une menace contre la sécurité nationale, l'instabilité politique intérieure ou tout autre état d'exception pour justifier la torture ou d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants [article 5]. »

Principes de base des Nations unies sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois : certaines dispositions précisent celles de l'article 3 du précédent Code, en prévoyant notamment :

« 4. Les responsables de l'application des lois, dans l'accomplissement de leurs fonctions, auront recours autant que possible à des moyens non violents avant de faire usage de la force ou d'armes à feu. Ils ne peuvent faire usage de la force ou d'armes à feu que si les autres moyens restent sans effet...

« 9. Les responsables de l'application des lois ne doivent pas faire usage d'armes à feu contre des personnes, sauf en cas de légitime défense ou pour défendre des tiers contre une menace imminente de mort ou de blessure grave, ou pour prévenir une infraction particulièrement grave mettant sérieusement en danger des vies humaines, ou pour procéder à l'arrestation d'une personne présentant un tel risque et résistant à leur autorité, ou l'empêcher de s'échapper, et seulement lorsque des mesures moins extrêmes sont insuffisantes pour atteindre ces objectifs. Quoiqu'il en soit, ils ne recourront intentionnellement à l'usage meurtrier d'armes à feu que si cela est absolument inévitable pour protéger des vies humaines.

« 10. Dans les circonstances visées au principe 9, les responsables de l'application des lois doivent se faire connaître en tant que tels et donner un avertissement clair de leur intention d'utiliser des armes à feu, en laissant un délai suffisant pour que l'avertissement puisse être suivi d'effet, à moins qu'une telle façon de procéder ne compromette indûment la sécurité des responsables de l'application des lois [ou] qu'elle ne présente un danger de mort ou d'accident grave pour d'autres personnes. » Ces Principes définissent des normes pour les règles et règlements régissant le recours aux armes à feu, pour la dispersion des réunions illégales, le traitement des personnes placées en détention et pour la formation des responsables de l'application des lois en matière de recours à la force. »

Principes de l'OSCE régissant les transferts d'armes classiques : « ... Chaque État participant évitera les transferts susceptibles d'être utilisés aux fins de violation ou de suppression des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

3. Engagement vis-à-vis de la communauté

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 26 :

« 2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux ainsi que le développement des activités des Nations unies pour le maintien de la paix. »

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 21 :

« 1. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis.

« 2. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.

« 3. La volonté du peuple est le fondement de l'autorité des pouvoirs publics ; cette volonté doit s'exprimer par des élections honnêtes qui doivent avoir lieu périodiquement, au suffrage universel égal et au vote secret ou suivant une procédure équivalente assurant la liberté du vote. »

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, introduction :

« Les entreprises multinationales [...] peuvent [...] contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social [...] dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. »

4. Non-discrimination

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 2 :

« 1. Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

« 2. De plus, il ne sera fait aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont la personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, ou autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. »

Convention de l'OIT (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Convention de l'OIT (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Convention de l'OIT (n° 156) concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

5. Droit de ne pas être tenu en esclavage

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 4 :

« Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude ; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. »

Convention de l'OIT (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire et Convention de l'OIT (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé.

Convention de l'OIT (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

6. Santé et sécurité

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 3 :

« Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne. »

Il existe dans ce domaine de nombreuses conventions de l'OIT. La Convention de l'OIT (n° 155) concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail contient des dispositions d'ordre général, tandis que d'autres conventions traitent de questions de protection spécifiquement liées à certains domaines de l'activité professionnelle.

7. Liberté d'association et droit de négociation collective

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 20 :

« 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.

« 2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association. »

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 23 :

« 4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Convention de l'OIT (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Convention de l'OIT (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Convention de l'OIT (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder.

8. Conditions de travail équitables

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 23 :

« 1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

« 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

« 3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. »

Déclaration universelle des droits de l'homme, article 24 :

« Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques. »

Il existe dans ce domaine de nombreuses conventions de l'OIT, notamment :

- Convention de l'OIT (n° 95) concernant la protection du salaire et Convention de l'OIT (n° 131) concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement ;
- Convention de l'OIT (n° 14) concernant l'application du repos hebdomadaire dans les établissements industriels et Convention de l'OIT (n° 106) concernant le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux ;
- Convention de l'OIT (n° 132) concernant les congés annuels payés.

La version originale en langue anglaise de ce document a été publiée par Amnesty International, Secrétariat international, 1 Easton Street, Londres WC1X 8DJ, Royaume-Uni, sous le titre Human Rights Principles For Companies. Seule la version anglaise fait foi.

La version française a été traduite et diffusée aux sections francophones et au Secrétariat international par LES ÉDITIONS FRANCOPHONES D'AMNESTY INTERNATIONAL - ÉFAI - février 1998.

Pour toute information complémentaire veuillez vous adresser à :