

**Les Normes des Nations unies
sur la responsabilité des entreprises
en matière de droits de l'homme :
vers une responsabilité juridique**

Amnesty International

L'édition originale
en langue anglaise de ce livre
a été publiée en 2004
par Amnesty International Publications
Secretariat International
Peter Benenson House
1 Easton Street
London WC1X 0DW
Royaume-Uni

sous le titre *The UN Human Rights
Norms For Business: Towards Legal
Accountability.*

ISBN : 2-87666-143-8
Index AI : IOR 42/002/2004

Copyright © 2004
Amnesty International Publications
Copyright © 2004
Les Éditions Francophones
d'Amnesty International,
17, rue du Pont-aux-Choux,
75003 Paris
pour l'édition en langue française.
www.efai.org

*Tous droits de reproduction réservés.
Toute reproduction, même partielle, est
non autorisée sans accord préalable
d'Amnesty International.*

Les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme : vers une responsabilité juridique

SOMMAIRE

Introduction	4
Pourquoi avons-nous besoin des Normes ?	5
Comment les Normes ont-elles été préparées ?	6
Quel est leur statut juridique ?	6
De quelles questions traitent-elles ?	7
Les obligations positives et négatives qui incombent aux entreprises	8
La portée des Normes	8
Quelles sont les entreprises concernées par les Normes ?	8
Quelles sont les principales dispositions de fond ?	8
La non-discrimination	8
La protection des civils et le droit de la guerre	9
L'emploi de forces de sécurité	9
Les droits des travailleurs	9
Corruption, protection des consommateurs et droits humains	10
Les droits économiques, sociaux et culturels	10
Les droits humains et l'environnement	10
Les droits des peuples autochtones	11
Quels sont les mécanismes prévus pour mettre en œuvre et faire respecter les Normes ?	11
Pourquoi l'option juridique est-elle préférable ? Faut-il davantage de réglementation ?	12
Le respect des Normes entraînera-t-il des coûts supplémentaires pour les entreprises ?	12
Les Normes augmenteront-elles la bureaucratie ?	12
Les Normes sont-elles trop génériques ?	13
Les Normes soumettront-elles les entreprises à des obligations irréalistes ?	13
Les Normes rendront-elles les entreprises responsables de ce que les gouvernements devraient faire ?	13
Les Normes retarderont-elles l'adoption de règlements ayant force obligatoire ou fragiliseront-elles les normes actuelles ?	14
Quel est le lien entre les Normes et le Pacte mondial ?	14
Conclusion	14
Recommandations	15
Notes	17
Normes internationales relatives aux droits humains concernant les entreprises	18
Commentaire relatif aux Normes sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme	20

Introduction

Cela fait plusieurs années que les organisations de défense des droits humains font part de leurs préoccupations aux entreprises. Partant du fait que la mondialisation de l'économie a étendu la portée du pouvoir des entreprises, les défenseurs des droits humains se sont battus pour que ces dernières, tout comme les autres acteurs importants de la société, soient soumises aux règles internationales relatives aux droits humains. En août 2003, un pas décisif a été accompli dans cette direction par la Sous-Commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme avec l'adoption des Normes des Nations unies sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises ¹.

Ce document constitue une introduction aux Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (ci-après appelées les Normes). Il répond à un certain nombre de questions sur les Normes et leur statut juridique, décrit leur élaboration, fournit des informations générales sur le processus qui a présidé à leur rédaction et présente leur contenu et leur statut juridique. Les Normes et le Commentaire figurent à partir de la page 20.

Amnesty International considère que les gouvernements, les défenseurs des droits humains et les entreprises devraient soutenir ces Normes, qui constituent un texte complet et faisant autorité sur la responsabilité des entreprises en matière de droits humains. Les Normes des Nations unies ont le mérite d'être claires et crédibles, dans un contexte où coexistent beaucoup de codes adoptés volontairement qui rivalisent les uns avec les autres, manquent trop souvent de légitimité internationale et sont beaucoup moins détaillés sur les questions de droits humains. Amnesty International soutient les efforts qui visent à renforcer le fondement juridique des Normes des Nations unies et demande aux gouvernements, aux entreprises et aux défenseurs des droits humains de les diffuser et de les appliquer.

Pourquoi avons-nous besoin des Normes ?

La nature et l'ampleur de la dernière vague de mondialisation de l'économie ont engendré un monde plus interdépendant que jamais. Depuis la fin de la guerre froide, le commerce international et les relations financières ont explosé, rendant les grandes sociétés transnationales et les institutions financières considérablement plus puissantes. De plus en plus souvent, ce sont les facteurs économiques qui guident le choix des investissements dans le capital, le travail, la technologie et les autres ressources. Un nombre de plus en plus grand d'entreprises exercent leurs activités dans plusieurs pays, de sorte qu'elles ne peuvent plus obéir à un seul système national de réglementation. Des acteurs économiquement puissants peuvent avoir une influence impressionnante sur une politique, en bien ou en mal, et, partant, sur les droits humains de millions de personnes.

Il existe un ensemble de règles internationales bien établies relatives aux droits humains, qui remonte à plus d'un demi-siècle. La Charte des Nations unies de 1945 et la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ont défini un certain nombre d'obligations importantes en matière de droits humains. Dans bien des cas, ces obligations font maintenant partie du droit international coutumier et ont donc force obligatoire pour tous les États. Même si elle s'adresse en premier lieu aux États, la Déclaration universelle des droits de l'homme demande aussi à « *tous les organes de la société* » de promouvoir, respecter et faire respecter les droits humains : elle établit ainsi le fondement des obligations qui incombent non seulement aux États mais aussi aux agents non gouvernementaux, y compris aux entreprises privées. Des traités additionnels développant les obligations énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ont suivi. En raison du consensus général qui entoure de plus en plus les lois et normes internationales relatives aux droits humains, il était inévitable que la question de la responsabilité des entreprises en la matière soit posée un jour.

Même si les entreprises fournissent des emplois à des millions et des millions de personnes, elles peuvent aussi avoir des effets néfastes sur l'exercice des droits humains du fait de leurs pratiques commerciales quotidiennes. Elles peuvent porter atteinte aux droits humains par leurs pratiques en matière d'emploi ou par la façon dont leur processus de production affecte les salariés, les populations et l'environnement. Parfois, les entreprises sont impliquées dans des atteintes aux droits humains du fait de leur association avec des autorités politiques ou des gouvernements répressifs.

Dans les années 80 et 90, l'étroite surveillance qui a entouré les activités des sociétés transnationales a amené de nombreuses entreprises à adopter des codes de conduite. La naissance d'un mouvement en faveur de la responsabilité sociale des entreprises a elle aussi conduit à l'adoption volontaire de nombreux codes. Cependant, même s'il faut se réjouir de l'engagement manifesté par les entreprises, ces codes se sont révélés insuffisants. Beaucoup sont très vagues en matière de droits humains. À la connaissance d'Amnesty International, moins de 50 entreprises y font explicitement référence dans leur code. Qu'ils soient spécifiques à une entreprise ou propres à tout un secteur d'activité, les codes adoptés volontairement n'ont souvent pas de légitimité internationale². C'est pourquoi des appels ont été lancés en faveur d'un instrument plus détaillé, plus complet et plus efficace. C'est dans ce contexte que les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme ont pris forme.

« La bonne nouvelle est que les entreprises ont dorénavant des outils pour les aider dans cette tâche. Ainsi, la Sous-Commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme (Nations unies) a adopté une série de normes pour les entreprises, qui réunit en un document unique toutes les normes internationales relatives aux droits humains qui concernent les relations économiques, que ce soit en matière de travail, de santé et d'environnement, de discrimination, de sécurité, etc. »

Mary Robinson, directrice de *Ethical Globalization Initiative*,
ancienne haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme

Dans une seule déclaration concise, les Normes des Nations unies énoncent une liste complète des obligations des entreprises en matière de droits humains. Elles soulignent les règles de bonnes pratiques et différentes méthodes de contrôle et de mise en œuvre. Elles proposent non seulement des normes à l'aune desquelles les entreprises peuvent s'évaluer, mais elles constituent aussi un point de repère pour évaluer les législations nationales (pour déterminer si les gouvernements respectent leur obligation de protéger les droits humains en veillant à ce que des cadres réglementaires appropriés soient instaurés). Les Normes des Nations unies sont aussi un élément de référence important et un outil de campagne fondamental pour les organisations non gouvernementales (ONG) et les militants associatifs.

Comment les Normes ont-elles été préparées ?

Les Normes ont été adoptées par la Sous-Commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme, un organe des Nations unies composé d'experts indépendants dans le domaine des droits humains. Les experts proviennent de toutes les régions du monde et sont choisis par la Commission des droits de l'homme des Nations unies, qui supervise le travail de la Sous-Commission. La Sous-Commission a élaboré les projets de plusieurs documents concernant les droits humains, qui sont ensuite devenus des traités ou d'autres normes des Nations unies. Ce fut par exemple le cas de la Convention internationale sur toutes les formes de discrimination raciale (ONU, 1965) ou de la Déclaration sur les droits de l'homme des personnes qui ne possèdent pas la nationalité du pays dans lequel elles vivent (ONU, 1985) ³.

En 1997, la Sous-Commission a préparé une étude sur les sociétés transnationales et les droits humains. L'année suivante, en 1999, un Groupe de travail sur les méthodes de travail et les activités des sociétés transnationales, composé de cinq experts de la Sous-Commission, a été établi et a commencé à préparer un projet de code de conduite pour les entreprises. Les lois et les codes existants ont été étudiés et un large processus de consultation a été conduit. Au cours de ce processus, de nombreuses contributions ont été recherchées ainsi que les témoignages de parties concernées, notamment de nombreuses entreprises, mais aussi de syndicats, d'organisations de défense des droits humains et d'autres ONG. À l'issue de quatre années, le Groupe de travail a transmis le projet de Normes des Nations unies à la Sous-Commission, qui a adopté ces dernières à l'unanimité en août 2003.

Un Commentaire accompagne les Normes des Nations unies. Il apporte une aide précieuse et faisant foi sur la signification de termes spécifiques, la portée de certaines dispositions et la base juridique de différentes obligations (avec des références à d'autres normes internationales). Lorsqu'elle a adopté les Normes des Nations unies, la Sous-Commission a aussi accueilli avec satisfaction ce Commentaire ⁴.

« Le programme Business Leaders Initiative on Human Rights s'engage à tester la valeur [des Normes des Nations unies] en tant qu'instrument de changement et à contribuer au travail des réseaux et associations existants en faveur de la promotion des droits humains dans les relations économiques. »

The Business Leaders Initiative on Human Rights
(ABB, Barclays, MTV Europe, National Grid Transco,
Novartis, Novo Nordisk, The Body Shop international)

Quel est leur statut juridique ?

Les Normes ne sont pas un traité officiel que les États ratifient et dont ils acceptent les obligations juridiques contraignantes, mais elles font bien d'avantage autorité que les nombreux codes de conduite adoptés par les entreprises et elles constituent un progrès significatif par rapport aux engagements existants. Il est probable que les Normes des Nations unies auront un certain effet juridique, et ce pour plusieurs raisons :

- Le droit international n'est pas statique mais en perpétuel développement. Si les Normes des Nations unies sont prises en compte et respectées et si elles sont utilisées par les défenseurs des droits humains et par les entreprises, elles en seront renforcées. Si les tribunaux nationaux et internationaux commencent à y faire référence et les appliquent, leur effet juridique sera d'autant plus grand.
- Contrairement aux codes de conduite (qu'ils soient adoptés par des entreprises individuelles ou par l'ensemble d'un secteur), les Normes des Nations unies découlent d'un processus officiel consultatif mené sous la bannière des Nations unies. Le processus qui leur a donné naissance est comparable à celui qui est à l'origine d'autres normes du droit non contraignant (*soft law*), parfois considérées comme faisant partie du droit international coutumier.
- Les Normes des Nations unies sont, dans le ton et l'approche adoptés, d'une nature volontairement normative. Contrairement aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, de l'Organisation internationale du travail (OIT), les Normes des Nations unies ne sont pas limitées par des clauses soulignant leur nature non réglementaire.

- Dans les Normes des Nations unies, toutes les dispositions de fond relatives aux droits humains découlent des normes et du droit international en vigueur. La nouveauté apportée par les Normes est qu'elles s'appliquent à des entreprises privées (dans leur sphère d'influence) tout en se basant sur de multiples pratiques internationales, y compris celles des entreprises elles-mêmes. En d'autres termes, les Normes des Nations unies sont solidement ancrées dans le droit.

Certains avancent que le droit international ne peut s'appliquer qu'entre États, que les obligations en matière de droits humains ne concernent que les États, et que les Normes des Nations unies ne peuvent donc pas créer d'obligations juridiques pour les entreprises. Cette position n'est plus crédible. Si les principaux traités relatifs aux droits humains imposent en premier lieu des obligations aux États, les obligations de fond que ces derniers doivent respecter comprennent l'obligation de veiller au respect des droits humains, en particulier par les agents non gouvernementaux tels que les entreprises et les particuliers. D'ailleurs, les conventions de l'OIT suivent cette conception : les États doivent veiller au respect des droits humains par les entreprises. Il est toutefois reconnu qu'elles imposent aussi des obligations de fond directement aux entreprises, notamment l'obligation de non-discrimination et le respect de la liberté d'association.

Il est de moins en moins contesté que les traités internationaux relatifs aux droits humains créent, au moins indirectement, des obligations pour les entreprises⁵. Cela est indéniable quand il s'agit de conventions prévoyant que la responsabilité incombe directement aux entreprises⁶.

La plupart des traités internationaux relatifs aux droits humains ayant été rédigés en vue de traiter principalement des obligations incombant aux États (par opposition aux entreprises et aux particuliers), il est vrai que lorsque ces obligations sont appliquées aux entreprises, leur portée peut sembler, dans certaines circonstances, plutôt vague. Le partage des responsabilités entre les gouvernements et les entreprises change et se développe, tout comme le partage des responsabilités entre les entreprises et les personnes qui les dirigent. Tout ce qui est sûr, c'est qu'il existe une tendance à élargir le champ des obligations en matière de droits humains au-delà des États, pour y inclure les individus (pour les crimes internationaux), les groupes armés, les organisations internationales et les entreprises privées⁷. Les Normes des Nations unies doivent être appréhendées dans le cadre de cette évolution.

« En exposant de façon claire les responsabilités des dirigeants et des responsables économiques confrontés à ces questions et en étudiant les mécanismes de contrôle et de mise en œuvre, les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises et le Commentaire constituent un premier pas important vers une plus grande responsabilité des entreprises. »

Human Rights Watch

Après avoir adopté les Normes, la Sous-Commission les a transmises à la Commission des droits de l'homme pour étude et information. Amnesty International espère que la Commission soutiendra les Normes des Nations unies, ce qui renforcerait leur effet juridique (la Commission est en effet un organe officiel des Nations unies composé de représentants des gouvernements). Cependant, l'action de la Commission des droits de l'homme n'est pas un préalable nécessaire à la légitimité des Normes des Nations unies.

De quelles questions traitent-elles ?

Les Normes des Nations unies exposent les obligations minimales fondamentales relatives aux droits humains pour les entreprises. Elles réaffirment que les États « ont la responsabilité première » de promouvoir et protéger les droits humains, mais elles reconnaissent que les sociétés transnationales et les autres entreprises ont aussi, en tant qu'organes de la société (et groupes d'individus), des responsabilités. Le premier paragraphe du dispositif énonce que des responsabilités incombent aux entreprises « dans leurs domaines d'activité et leurs sphères d'influence propres ». Toutes les dispositions suivantes doivent être lues et appliquées à la lumière de ce principe : tous les devoirs des entreprises découlant des Normes des Nations unies sont limités par l'étendue de leurs activités et de leur influence.

Les obligations positives et négatives qui incombent aux entreprises

D'après les Normes, les entreprises sont, dans leurs domaines d'activité et leurs sphères d'influence (qui varient en fonction de la taille des entreprises), tenues de « *promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme reconnus tant en droit international qu'en droit interne* ». Cette obligation signifie, au minimum, que les entreprises ne doivent pas exercer d'activités qui portent atteinte, directement ou indirectement, aux droits humains, ne doivent pas tirer parti d'atteintes aux droits humains et doivent exercer la diligence voulue pour ne pas faire de tort.

Les Normes posent aussi l'obligation positive de promouvoir et d'agir pour protéger pleinement tous les droits humains. Le Commentaire des Normes demande aux entreprises d'user de leur influence pour contribuer à promouvoir les droits humains et à en garantir le respect.

Pour respecter leurs obligations négatives (ne pas se rendre complices d'atteintes aux droits humains) et leurs obligations positives (promouvoir les droits humains), les entreprises ne peuvent plus délibérément ignorer le contexte dans lequel elles exercent leurs activités : elles doivent être nettement plus attentives et plus sensibles à ce contexte et entreprendre davantage d'actions pour améliorer la situation des droits humains.

La portée des Normes

Les Normes invoquent un certain nombre de lois et de pratiques que les entreprises devraient « *reconnaître et respecter* ». Sont mentionnées non seulement les normes « *applicables* » du droit international et les dispositions législatives et réglementaires internes, mais aussi des notions plus abstraites, notamment « *l'état de droit* », « *l'intérêt public* » et « *les objectifs de développement, les politiques sociales, économiques et culturelles, y compris les principes de transparence, de responsabilité et d'interdiction de la corruption* ».

Ces notions moins précises essaient, d'une façon générale, d'attirer l'attention des entreprises sur les intérêts publics, au-dessus et au-delà des intérêts privés. Le Commentaire précise que les entreprises doivent, dans les limites de leurs ressources, encourager le développement et le progrès social en élargissant les opportunités économiques, en particulier dans les pays en développement et dans les pays les moins avancés.

« Le développement d'un cadre international normatif visant à guider le comportement des entreprises est un pas naturel vers le développement et la constitution d'une société internationale globale. »

Centro de Derechos Humanos y Ambiente
(Centre des droits humains et de l'environnement), Argentine.

Quelles sont les entreprises concernées par les Normes ?

Les Normes s'appliquent aux « *sociétés transnationales* » et aux « *autres entreprises* » et les définitions proposées sont volontairement larges. Une société transnationale est définie comme une entité économique exerçant des activités dans plus d'un pays. Les Normes s'appliquent aussi aux autres entreprises, y compris aux entreprises exclusivement nationales, afin que les sociétés transnationales ne tentent pas de se soustraire aux Normes en réorganisant leurs opérations en entités exclusivement nationales fonctionnant avec des contrats indépendants. En plus de l'utilisation de termes larges, les Normes des Nations unies confirment de manière explicite qu'elles sont présumées applicables si l'entreprise entretient des relations d'affaires avec une société transnationale, si l'impact de ses activités n'est pas exclusivement local ou si ses activités sont si graves qu'elles portent atteinte au droit à la vie et à la sécurité de la personne.

Quelles sont les principales dispositions de fond ?

La non-discrimination

L'interdiction de la discrimination est un principe fondamental des droits humains qui occupe une place importante dans les Normes. La non-discrimination est un exemple à la fois de l'obligation négative de ne pas porter atteinte aux droits humains et de l'obligation positive de les promouvoir. Les entreprises ne doivent procéder à aucune discrimination pour des motifs n'ayant aucun rapport avec l'emploi (par exemple la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion ou les opinions politiques) et doivent promouvoir l'égalité

des chances. Il est précisé dans le Commentaire que cette obligation de non-discrimination s'étend, par exemple, à l'état de santé (notamment le VIH/sida ou un handicap), l'orientation sexuelle, la grossesse ou la situation matrimoniale. Les brimades ou les violences physiques sont également interdites sur le lieu de travail et les entreprises doivent veiller à ce qu'aucune discrimination de cet ordre ne soit tolérée.

La protection des civils et le droit de la guerre

Les Normes énoncent clairement que les entreprises ne doivent pas concourir ou participer à des atteintes aux droits humains, ni tirer profit de crimes de guerre tels que pillages, crimes contre l'humanité, génocides, torture, travail forcé, prises d'otages ou autres violations du droit international relatif aux droits humains ou du droit humanitaire. Ces atteintes aux droits humains ont été parmi les plus graves ces dernières années. Et les atteintes aux droits humains commises dans le cadre des conflits s'intensifient. Les Normes des Nations unies exigent des entreprises qu'elles fassent preuve de la diligence voulue en ce qui concerne la provenance ou l'utilisation potentielle de biens et services et, parfois, qu'elles renoncent à de bonnes opérations commerciales pour ne pas se rendre complices d'atteintes aux droits humains ou les encourager.

Ainsi, le Commentaire précise que cette disposition requiert des entreprises qui fournissent des armes ou des services et produits de sécurité qu'elles « *prennent des mesures strictes* » pour éviter que ces produits ne soient utilisés dans le cadre d'atteintes aux droits humains, ce qui implique probablement d'exercer la diligence voulue pour s'assurer que les clients ne commettent pas notoirement d'atteintes aux droits humains, proposer des aides appropriées, offrir les formations nécessaires, etc. Le Commentaire mentionne également qu'il est interdit de produire et vendre des armes déclarées illégales en droit international, et de conduire un commerce dont il est notoire qu'il mène à des atteintes aux droits humains.

L'emploi de forces de sécurité

L'un des traits récurrents des atteintes aux droits humains perpétrées par des entreprises découle des atteintes commises par les forces de sécurité qui ne respectent pas les normes locales et internationales en la matière. C'est le cas, entre autres, d'entreprises exerçant dans le domaine énergétique ou de l'extraction minière qui ont demandé l'appui de forces gouvernementales de sécurité, lesquelles ont fait un usage excessif de la force contre des travailleurs en grève ou des populations autochtones qui manifestaient pacifiquement. Il est fondamental d'accorder plus d'attention à ces questions, d'insister sur le respect des instruments internationaux et des procédures relatives à la diligence voulue, et de donner plus de place à la consultation des populations concernées, avant et pendant les opérations des entreprises. Celles qui ont recours à des forces de sécurité doivent élaborer des lignes directrices prévoyant que leurs employés ou fournisseurs ne sont pas connus pour avoir commis des atteintes aux droits humains. Elles doivent aussi veiller à ce que ces forces de sécurité reçoivent une formation adéquate sur les procédures ayant trait aux droits humains et elles doivent inscrire dans leurs contrats de sécurité les obligations relatives aux droits humains.

Les droits des travailleurs

Les droits du travail sont un domaine où les entreprises sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la protection des droits humains. Les Normes des Nations unies et le Commentaire qui les accompagne affirment de nouveau, d'une part, l'interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire et de l'exploitation des enfants et, d'autre part, l'obligation de garantir des conditions de travail qui respectent la santé et la sécurité des intéressés, une rémunération qui assure des conditions de vie appropriées, la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Le commentaire sur ce paragraphe explique que les travailleurs doivent avoir la possibilité de quitter leur emploi et que les entreprises doivent prendre les mesures possibles pour empêcher la servitude pour dettes et les autres formes contemporaines d'esclavage (telles que la traite des êtres humains). Le travail pénitentiaire n'est utilisé que dans les conditions énoncées en droit international, comme conséquence d'une condamnation judiciaire et sous la surveillance des autorités publiques. Le travail des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ou le terme de la scolarité obligatoire est considéré comme une exploitation économique, sauf pour les travaux légers (dont la définition souligne qu'il s'agit de tâches qui ne sont pas susceptibles de nuire à la santé ou au développement de l'enfant).

« Les Normes des Nations unies constituent un nouvel instrument obligeant les entreprises à respecter un ensemble varié de droits humains garantis dans différentes déclarations et conventions internationales. La responsabilité incomberait à l'ensemble des entreprises de la chaîne de production et les employeurs, au sens large du terme, seraient tenus pour responsables des préjudices causés. »

La disposition obligeant les entreprises à offrir « *une rémunération qui assure [...] des conditions de vie appropriées* », c'est-à-dire un salaire décent, pourrait faire l'objet d'une controverse. Certains économistes et certaines entreprises pensent que le fait d'imposer un salaire minimum constitue une ingérence injustifiée dans le libre jeu des forces du marché, que c'est une source d'inefficacité qui aboutit à réduire le nombre d'emplois. Mais les Normes des Nations unies n'essaient pas de fixer un salaire minimum international. Elles demandent simplement une compensation juste en fonction des normes locales. Un travail qui n'offre pas une compensation juste constitue une exploitation économique et une atteinte aux droits humains ⁸.

Corruption, protection des consommateurs et droits humains

La corruption des agents de l'État porte atteinte à la primauté du droit, détourne des ressources qui pourraient contribuer au respect des engagements relatifs aux droits humains et accentue la pauvreté et les inégalités. Les Normes des Nations unies réaffirment de manière concise les normes internationales contre la corruption et les pots-de-vin.

Elles réaffirment également l'obligation d'adopter des pratiques justes et loyales conformes aux lois et normes en matière de protection des consommateurs. Elles spécifient que les entreprises ne peuvent produire ni commercialiser des produits dangereux ou potentiellement dangereux. Le Commentaire précise que cette obligation s'applique « *eu égard aux us et coutumes raisonnables* ».

Les droits économiques, sociaux et culturels

Du fait des divisions idéologiques qui ont marqué la guerre froide, les dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme ont été séparées en deux traités : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). Après la guerre froide, il a de nouveau été possible de considérer les obligations relatives aux droits humains comme interdépendantes. Si les droits fondamentaux de subsistance (tels que le droit à l'alimentation, l'accès à l'eau et à un abri) ne sont pas protégés, il est difficile d'exercer ses droits civils et politiques (tels que la liberté de parole, le droit à un procès équitable ou la participation aux élections). Inversement, l'exercice des droits civils et politiques est souvent essentiel pour surmonter des discriminations et voir ses droits économiques, sociaux et culturels protégés.

Les Normes des Nations unies obligent les entreprises à respecter tous les droits humains et à « *contribu[er] à leur réalisation* ». Certains organes de surveillance des traités des Nations unies ont déjà déclaré, en tant que spécialistes, que les traités dont ils ont la charge s'appliquent directement aux entreprises dans des domaines tels que la vie privée ⁹, la nourriture ¹⁰, l'eau ¹¹ et la santé ¹². De même, les Normes des Nations unies soulignent que les entreprises devraient faire ce qui est en leur pouvoir, « *dans leurs domaines d'activité et leurs sphères d'influence propres* », pour faire respecter le droit à une alimentation adéquate, à l'eau potable, au meilleur état de santé physique et mentale susceptible d'être atteint, à un logement et à l'éducation. Elles soutiennent aussi sans détour le droit au développement et le droit des peuples autochtones. Il est précisé que le droit au développement est celui en vertu duquel « *chaque personne et tous les peuples ont le droit de prendre part et de contribuer à un développement économique, social, culturel et politique permettant le plein exercice de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales, ainsi que d'en bénéficier* ». Les entreprises de monde entier peuvent jouer un rôle particulièrement important à cet égard.

Les droits humains et l'environnement

En vertu des Normes des Nations unies, les entreprises doivent se conformer aux lois, aux réglementations et aux politiques nationales relatives à la préservation de l'environnement, au niveau international comme au niveau national. Elles doivent notamment respecter le principe de précaution et conduire leurs activités de manière à contribuer à l'objectif plus général du développement durable.

Le principe de précaution (pêcher par excès de prudence et ne pas entreprendre d'actions associées à des risques inacceptables pour les droits humains et l'environnement) peut se heurter à la perception qu'ont certains entrepreneurs de la culture d'entreprise basée sur la prise de risques. Ainsi, les entreprises qui

« Les Normes des Nations unies sur les sociétés transnationales créent un important précédent dans la lutte pour que les entreprises soient tenues responsables de leurs actes, quel que soit l'endroit du monde où elles exercent leurs activités. »

Greenpeace

n'acceptent pas le consensus scientifique naissant sur le changement climatique ne seront pas réceptives à la disposition du Commentaire qui prévoit que « *le manque de certitude scientifique* » ne devra pas être invoqué pour retarder l'adoption de mesures de redressement. D'un autre côté, le principe de précaution est de mieux en mieux accepté, même si son sens exact reste ambigu, et beaucoup d'entreprises ont déclaré y adhérer (dans le Pacte mondial par exemple).

Les droits des peuples autochtones

De nombreuses dispositions des Normes des Nations unies donnent des garanties importantes aux peuples autochtones, tout particulièrement la garantie de non-discrimination et un engagement général concernant le respect des droits culturels. Le Commentaire demande aux entreprises de respecter le droit des communautés autochtones d'être propriétaires de leurs terres, de leurs autres ressources naturelles et de leurs biens intellectuels et culturels. Il précise que les entreprises doivent respecter le principe du libre consentement préalable et éclairé des communautés devant être touchées par leurs projets de développement. Le texte prévoit aussi que les entreprises n'expulsent par la force aucune communauté « *sans qu'elle puisse avoir recours ou accès à des formes appropriées de protection juridique ou autre conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme* ». Les entreprises doivent procéder à des évaluations périodiques de la conformité de leurs activités aux Normes des Nations unies, en tenant compte des observations formulées par les communautés autochtones.

Quels sont les mécanismes prévus pour mettre en œuvre et faire respecter les Normes ?

Les Normes des Nations unies n'énoncent pas seulement des obligations pour les entreprises, elles portent également sur la façon de les mettre en œuvre et de les faire respecter.

Le premier mode d'application des Normes repose sur la création, par l'entreprise elle-même, d'une culture qui tienne d'avantage compte des droits humains. Les entreprises devraient :

- adopter des règles internes de fonctionnement conformes aux Normes des Nations unies (par exemple une politique relative aux droits humains) ;
- intégrer les Normes aux contrats et accords conclus avec des tiers ;
- former toutes les personnes concernées ;
- ne traiter, progressivement, qu'avec des fournisseurs et d'autres entreprises qui appliquent les Normes des Nations unies ;
- surveiller l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement ;
- mettre en place des procédures confidentielles permettant aux travailleurs d'être écoutés rapidement ou de porter plainte ;
- évaluer régulièrement leur propre respect des Normes, faire rapport sur ce sujet et mettre en œuvre des mesures correctives.

Dans un deuxième temps, les Normes prévoient que le respect de leur application pourrait être évalué par des contrôles et des vérifications externes, conduits par exemple par les mécanismes des Nations unies relatifs aux droits humains.

D'autres organes tels que les syndicats, les organisations non gouvernementales, les initiatives en matière d'investissement éthique et les groupes industriels sont encouragés à utiliser les Normes des Nations unies comme base pour le contrôle, le dialogue et les actions en direction des entreprises.

« Ces normes ont été rassemblées par des personnes représentant différents secteurs de la société, notamment les entreprises. Elles précisent les obligations sociales des entreprises qui existent déjà en vertu du droit international, constituent un outil complet et apportent une réponse pratique à ces deux questions : quelles sont exactement les priorités que les entreprises devraient avoir en termes de droits humains, de droit au travail et à l'environnement ? Quels aspects de la gestion sociale des entreprises les investisseurs institutionnels prendront-ils en compte dans le choix de leurs investissements ? L'objectif de ces Normes est en particulier de faire un premier pas vers une législation commune, qui définirait les mêmes règles du jeu pour tous. Elles devraient donc être une priorité pour les Nations unies. »

Bâtirente, institution financière qui gère les fonds de pension de différents groupes de travailleurs au Québec (Canada)

La troisième méthode pour faire respecter les Normes passe par les mécanismes nationaux d'application des lois et leur utilisation par des individus ou des organisations. Il s'agit notamment d'assurer une meilleure connaissance des Normes des Nations unies ; de les utiliser comme modèle pour les activités des entreprises ; d'avoir recours aux méthodes traditionnelles d'adoption, de renforcement et de mise en œuvre des lois et règlements d'application ; de saisir les cours et tribunaux nationaux et internationaux pour appliquer les Normes. Les entreprises doivent payer pour tout préjudice causé, et les avocats comme les clients doivent inciter les cours et les tribunaux nationaux et internationaux à utiliser les Normes des Nations unies pour fixer les dommages-intérêts et les sanctions pénales.

Pourquoi l'option juridique est-elle préférable ? Faut-il davantage de réglementation ?

L'objection la plus fondamentale aux Normes des Nations unies vient d'une résistance face aux cadres normatifs ou juridiques et de l'idée selon laquelle les mesures librement consenties sont préférables parce que les entreprises y adhèrent plus facilement. Cet argument élude un fait : les mesures librement consenties n'arrivent pas à mettre un frein aux atteintes répétées aux droits humains ni à obtenir le respect des normes de fond généralement acceptées. Cet argument ne prend pas non plus en compte une réalité historique qui montre qu'un certain cadre juridique est souvent nécessaire pour limiter les atteintes aux droits humains.

De plus, et ce point est sans doute le plus important, l'argument s'opposant à une réglementation ne tient pas compte du fait que les mesures librement consenties sont surtout efficaces pour les entreprises déjà bien intentionnées. Malgré l'intérêt suscité par la responsabilité sociale des entreprises, la grande majorité des sociétés n'a aucune politique en matière de droits humains et seules quelques-unes sont prêtes à s'engager explicitement dans ce domaine. Les Normes des Nations unies créent un terrain plus égalitaire, surtout si elles servent à renouveler l'attention des gouvernements à l'égard de leurs propres responsabilités.

Le respect des Normes entraînera-t-il des coûts supplémentaires pour les entreprises ?

Des entreprises et quelques gouvernements s'opposent à toute réglementation parce qu'ils pensent qu'elle coûtera trop cher à respecter. Dans le cas qui nous intéresse, une objection a été soulevée concernant la disposition du Commentaire qui prévoit que les entreprises devraient étudier, « *dans les limites de leurs ressources et de leurs capacités* », l'incidence de leurs activités sur les droits humains et l'environnement. Pourtant, il est de plus en plus reconnu que l'étude de l'incidence des activités sur les droits humains est une précaution nécessaire dans le cadre de l'évaluation des risques. D'autres voix s'opposent à la demande, formulée dans le Commentaire, pour que soient rendus publics les rapports des entreprises concernant l'incidence de leurs activités sur l'environnement et la santé. Certains dénoncent l'appel général en faveur de plus de transparence et de communication. Même si cette demande de transparence va à l'encontre de l'habituelle confidentialité qui entoure les prises de décision, les individus ont le droit de participer aux décisions qui les concernent et ils ne peuvent le faire que s'ils ont accès aux bonnes informations. Il est clair qu'à long terme, la transparence améliorera les affaires.

Les Normes augmenteront-elles la bureaucratie ?

La résistance aux Normes par peur de la bureaucratie est peu judicieuse pour d'autres raisons. Tout d'abord, les Normes des Nations unies n'appellent pas une réglementation lourde ou bureaucratique. Deuxièmement, une loi intelligente empêche non seulement les atteintes aux droits humains, mais elle joue aussi un rôle important puisqu'elle est facteur de bonnes pratiques. D'ailleurs, telle est la fonction historique fondamentale des normes internationales relatives aux droits humains : établir des points de repère pour les lois nationales et jouer le rôle de catalyseur pour l'adoption de réformes progressistes.

Aucune entreprise sérieuse ne peut soutenir que toutes les lois sont inutiles. En réalité, pour pouvoir travailler, les entreprises dépendent de règlements dans de nombreux domaines. La question est donc celle

de l'étendue et de la portée des lois. Amnesty International estime que les Normes des Nations unies comblent un fossé important et n'imposent pas d'exigences déraisonnables aux entreprises. Les contributions des experts et des organisations travaillant dans les domaines des droits humains et de l'environnement, et celles du monde des affaires et des syndicats sont reflétées dans les Normes des Nations unies, qui offrent un équilibre entre un cadre normatif et la reconnaissance du rôle des entreprises dans le développement économique et la promotion des droits humains.

Les Normes sont-elles trop génériques ?

Un des arguments avancé contre les Normes est qu'avec un format unique, elles sont censées convenir à tous. Cela est faux. Tout d'abord, les Normes des Nations unies précisent explicitement qu'elles s'appliquent dans la sphère d'influence et de contrôle de chaque entreprise, et que chaque entreprise doit les adapter spécifiquement pour les rendre opérationnelles (dans la limite des frontières établies par les Normes) afin qu'elles reflètent les valeurs de ladite entreprise. Les Normes des Nations unies varient également de manière explicite en fonction des ressources et des capacités des entreprises. Toutefois, la valeur des Normes des Nations unies repose sur leur universalité et elle doivent, parce qu'elles constituent des normes internationales, adopter une approche générale.

Les personnes qui se plaignent du manque de spécificité des Normes des Nations unies n'ont donc pas saisi l'essentiel. Les Normes constituent une déclaration de principes et non un cadre réglementaire détaillé. Elles ne disent pas aux entreprises si tel investissement dans tel pays ou telle décision économique particulière est souhaitable, aucune loi d'application générale ne le pourrait. En revanche, dans une perspective de défense des droits humains, les Normes fournissent les points essentiels qui doivent être examinés pour prendre de telles décisions.

« Les Normes des Nations unies éclairent le rôle attendu des entreprises dans le monde interconnecté qui est le nôtre aujourd'hui. Elles ont pour objectif de réconcilier les demandes des actionnaires et les droits des personnes touchées par les activités des entreprises. En s'appuyant sur ces normes exhaustives, les entreprises peuvent combiner efficacité financière et responsabilité sociale. »

Observatoire de l'OCDE

Les Normes soumettront-elles les entreprises à des obligations irréalistes ?

Certains opposants aux Normes disent qu'elles ont des attentes irréalistes car elles demandent aux entreprises de « mordre la main qui les nourrit » et de critiquer les gouvernements hôtes. Puisque les Normes des Nations unies demandent aux entreprises de prendre des mesures positives pour respecter leurs obligations en matière de droits humains, il est évident qu'il sera demandé à certaines entreprises d'agir ou de se prononcer en faveur des droits humains, que ce soit en privé ou en public. Elles ne peuvent pas rester le témoin silencieux d'atteintes généralisées aux droits humains ni se retrancher derrière le « *respect du relativisme culturel* » en cas d'atteintes aux droits humains. Les Normes des Nations unies reconnaissent que les entreprises moins puissantes ont besoin de plus de marge de manœuvre dans l'interprétation de ces obligations.

Les Normes rendront-elles les entreprises responsables de ce que les gouvernements devraient faire ?

Un autre argument utilisé contre les Normes des Nations unies est qu'elles essaient de « *remplacer les gouvernements par les entreprises* » en obligeant celles-ci à fournir les biens et services essentiels (logement, nourriture, soins médicaux ou éducation, entre autres) dont les gouvernements sont responsables. C'est là un argument trompeur car les Normes des Nations unies font clairement la distinction entre les responsabilités premières des gouvernements et les responsabilités secondaires des entreprises, dans les limites de leurs sphères d'influence respectives.

Les Normes retarderont-elles l'adoption de règlements ayant force obligatoire ou fragiliseront-elles les normes actuelles ?

Les Normes des Nations unies ont parfois été critiquées, entre autres par certaines ONG, au motif qu'elles ne créent pas d'obligations juridiques ayant force de loi et qu'un traité international contraignant est nécessaire en la matière. Sans parler des grandes difficultés qu'il y aurait à aboutir à un tel traité à court terme, les Normes contribuent de manière essentielle au développement de normes juridiques internationales dans le domaine des droits humains pour les entreprises. Si ce processus doit passer par l'élaboration d'un traité international, les Normes des Nations unies aideront à en poser les fondations.

Pour répondre aux craintes selon lesquelles le statut actuel des Normes pourrait porter atteinte aux obligations juridiques internationales en vigueur, il convient d'attirer l'attention sur la « *clause de sauvegarde* », prévue pour garantir que les entreprises « *adoptent une conduite qui soit de nature à protéger le plus possible les droits de l'homme* ». Cette disposition prévoit que les Normes des Nations unies ne peuvent diminuer, restreindre ou affecter de manière défavorable les obligations nationales en matière de droits humains, les normes plus protectrices existant en la matière ou les obligations des entreprises dans des domaines autres que les droits humains.

Les Normes des Nations unies ont indiscutablement comme objectif de renforcer l'approche la plus protectrice des droits humains, qu'elle se trouve dans le droit international, le droit interne ou d'autres sources présentes ou à venir. Les Normes apportent une aide précieuse car elles précisent la portée des lois internationales relatives aux droits humains qui intéressent les entreprises mondiales. De plus, bien qu'elles constituent un progrès important par rapport à la pratique actuelle, elles se présentent comme des normes « minimales » que les entreprises sont encouragées à dépasser.

Quel est le lien entre les Normes et le Pacte mondial ?

Le Pacte mondial énonce neuf principes généraux, dont deux concernent les droits humains. Les Normes des Nations unies sont beaucoup plus détaillées que le Pacte mondial et se réfèrent à des instruments internationaux fondamentaux, apportant ainsi des indications beaucoup plus précieuses, d'une part aux sociétés transnationales et autres entreprises faisant face à ces problèmes, d'autre part aux individus et groupes concernés et aux personnes chargées de surveiller le respect des Normes.

« Le projet de Normes a déjà été à l'origine d'efforts importants en matière d'éducation et nous avons hâte de voir comment ces efforts pourront contribuer positivement au Pacte mondial. »

Bureau du Pacte mondial

Selon Amnesty International, les Normes des Nations unies sont essentielles pour comprendre la portée des dispositions générales relatives aux droits humains du Pacte mondial. Amnesty International est d'avis que le Bureau du Pacte mondial devrait déclarer officiellement que les Normes des Nations unies constituent un guide faisant autorité pour les principes 1 et 2 du Pacte.

Conclusion

Les Normes constituent le premier ensemble complet de normes internationales faisant autorité pour les entreprises mondiales et portant l'imprimatur des Nations unies, ce qui représente un symbole puissant de légitimité et d'universalité. Elles constituent sans aucun doute un pas en avant par rapport aux codes de conduite adoptés volontairement et sont un progrès vers l'établissement d'obligations juridiques claires dans ce domaine.

« Nous nous réjouissons de l'adoption des Normes des Nations unies et du Commentaire, qui constituent une aide précieuse pour les entreprises et les guideront dans la jungle des difficultés qui se posent à elles en matière de droits humains. »

International Business Leaders Forum

Les entreprises doivent respecter les droits humains, éviter de se rendre complices d'atteintes à ces droits et, dans la limite de leur sphère d'influence, faire tout ce qui est en leur pouvoir pour promouvoir les principes existant dans ce domaine. Un large consensus entoure ce point. Les Normes des Nations unies proposent un ensemble de principes universels qui exposent de manière détaillée ce que ces engagements signifient en pratique. Il y a donc de bonnes raisons morales de les soutenir.

Il y a aussi de bonnes raisons économiques d'être en faveur des Normes. Les entreprises qui respectent l'éthique et le droit et qui ont des politiques prudentes de gestion des risques ont de meilleures chances de survie et de développement à long terme que les autres. À mesure que les Normes seront utilisées et que leur autorité juridique se renforcera, elles créeront des conditions de jeu plus égalitaires pour les entreprises. Elles constituent un instrument pratique pour faire ressortir les problèmes de gestion des risques et permettre de les traiter.

Il est temps de créer un cadre international plus solide en matière de responsabilité des entreprises et les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme sont un pas significatif dans cette direction. En rassemblant dans un seul texte les principaux droits humains reconnus par le droit international, les droits relatifs au travail et les lois et normes environnementales concernant le commerce mondial, et en passant en revue les instruments internationaux clés et les meilleures pratiques, les Normes des Nations unies constituent une aide précieuse pour les entreprises qui désirent assumer leurs responsabilités éthiques et juridiques. Les Normes sont également un outil utile pour les défenseurs des droits humains qui soulèvent ces questions auprès des entreprises ¹³.

Recommandations

Amnesty International recommande vivement la diffusion la plus large et l'utilisation par le plus grand nombre des Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Tous ceux qui souhaitent que les entreprises respectent les droits humains et utilisent leur influence pour les promouvoir tireront concrètement profit des Normes.

Amnesty International recommande :

Aux gouvernements

- D'utiliser les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme comme référence pour garantir que la législation nationale est adéquate et pour aider les tribunaux nationaux à interpréter le concept de diligence voulue.
- De mettre en place le cadre juridique et administratif nécessaire garantissant que les sociétés transnationales et autres entreprises respectent les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

Aux entreprises et associations d'entreprises

- D'adopter, de diffuser et d'appliquer un code de conduite conforme aux Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.
- D'élaborer et d'appliquer des lignes directrices opérationnelles pour mettre en œuvre les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.
- D'appliquer les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans les contrats et autres accords passés avec les fournisseurs, les sous-traitants et tout autre partenaire.
- D'organiser des séminaires et des ateliers de formation pour le personnel, et d'encourager l'organisation de sessions similaires avec des partenaires ou dans le cadre des associations par branche, afin de faire connaître les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

À la Banque mondiale, aux banques régionales et aux autres institutions financières

- D'évaluer les entreprises dans lesquelles vous investissez en utilisant comme référence les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.
- D'utiliser les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme pour établir des critères d'évaluation de l'incidence de projets potentiels sur les droits humains.

Aux Nations unies et à l'OCDE

- La Commission des droits de l'homme des Nations unies devrait soutenir les Normes, notamment par une résolution se réjouissant de leur adoption. Elle devrait aider à la diffusion des Normes auprès de tous les gouvernements.
- Le Bureau du Pacte mondial devrait faire une déclaration claire en faveur des Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et indiquer que ces Normes doivent servir de référence pour comprendre les principes 1 et 2 du Pacte mondial relatifs aux droits humains.
- Le Bureau du Pacte mondial devrait diffuser les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme par l'intermédiaire de ses réseaux.
- L'OCDE devrait indiquer que les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme doivent servir de référence pour comprendre la portée de la disposition relative aux droits humains des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

Aux ONG et aux défenseurs des droits humains

- D'utiliser les Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans leurs activités de surveillance, de campagne et de pression, et pour discuter avec les entreprises, les gouvernements ou autres instances.
- De soutenir une diffusion et un développement plus amples des Normes des Nations unies sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

Notes

1. Disponible à l'adresse suivante : <http://www1.umn.edu/humanrts/links/Fnorms2003.html>
2. Les codes de conduite adoptés volontairement dans des entreprises spécifiques sont à distinguer de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, de l'Organisation internationale du travail (<http://www.ilo.org>), et des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (<http://www.oecd.org>).
3. La Sous-Commission a rédigé le premier projet de l'article 27 (sur les droits des minorités) du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Résolution 2200A (XXI) de l'Assemblée générale, 21. U.N. GAOR Supp. (n° 16), Doc. ONU A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171, entré en vigueur le 23 mars 1976 ; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 660 U.N.T.S. 195, entrée en vigueur le 4 janvier 1969 ; la Déclaration sur la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, Résolution 47/133 de l'Assemblée générale du 18 décembre 1992, 47 U.N. GAOR Supp. (n° 49), Doc. ONU A/47/49 (1992) ; la Déclaration sur les droits de l'homme des personnes qui ne possèdent pas la nationalité du pays dans lequel elles vivent, Résolution 40/144 de l'Assemblée générale, annexe, 40 U.N. GAOR Supp. (n° 53) 252, Doc. ONU A/40/53 (1985).
4. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.business-humanrights.org>
5. Voir *Au-delà du Volontarisme. Les droits humains et les obligations émergentes des entreprises en droit international*, Conseil international pour l'étude des droits humains, 2002.
6. Notamment la Convention internationale sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures (OMI, 1969) et la Convention sur la responsabilité civile des dommages résultant d'activités dangereuses pour l'environnement (Conseil de l'Europe, 1993).
7. En plus d'obliger les États à veiller au respect des normes du droit international coutumier (qui pose par exemple l'interdiction des génocides, de la torture ou de l'esclavage), tous les principaux traités relatifs aux droits humains et au droit humanitaire demandent aux États de veiller à ce que les agents non gouvernementaux respectent les obligations relatives aux droits humains qu'ils contiennent.
8. Voir par exemple l'article 11 (droit à un niveau de vie suffisant) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.
9. Comité des droits de l'homme, Observation générale 16, 33^e session [1988].
10. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale 12, Le droit à une nourriture suffisante, Doc. ONU E/C.12/1999/5 [12 mai 1999].
11. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale 15, Le droit à l'eau, Doc. ONU E/C.12/2002/11 [20 janvier 2003].
12. Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale 14, Le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint, Doc. ONU E/C.12/2000/4 [11 août 2000].d
13. Des centaines d'ONG se sont déjà jointes à Amnesty International pour soutenir les Normes. En plus du site Internet d'Amnesty International (www.amnesty.org), vous pouvez, pour de plus amples informations, consulter le site du Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme (www.business-humanrights.org), une organisation indépendante qui travaille en partenariat avec Amnesty International et des universités de pointe.

Normes internationales relatives aux droits humains concernant les entreprises

Déclaration universelle de

La Déclaration universelle des droits de l'homme appelle à s'efforcer de développer le respect des droits de l'homme relèvent en premier lieu des États-nations, également tenues de promouvoir et faire respecter

Traités internationaux relatifs aux droits humains contenant des normes

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966)

(Droit à la vie, droit de ne pas être tenu en esclavage ni obligé d'accomplir un travail forcé, droit à la non-discrimination, liberté d'expression et de rassemblement, etc.)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1966)

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

Traités régionaux relatifs aux droits humains contenant des normes

Convention européenne des droits de l'homme (1950)

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981)

Charte sociale européenne (1961)

Conventions, principes et codes internationaux spécifiques que les entreprises doivent respecter

Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois (Nations unies 1990) ; Code de conduite pour les responsables de l'application des lois (Nations unies 1979) ; Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (OCDE, 2001) ; Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement durable (1992) ; Plan de développement du Sommet mondial sur le développement durable (2002) ; Code international de commercialisation des substituts du lait maternel (1981) ; Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (OIT) ; Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (OIT, 1998) ; Convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux (1989), etc.

Application aux entreprises c

Normes des Nations unies sur la responsabilité des sociétés transnationales

Les Normes sont conformes aux conventions, régionaux et multilatéraux. Elles établissent et les responsabilités des entreprises

Les droits de l'homme (1948)

elle « chaque individu et chaque organe de la société »
homme. Bien que la promotion et la défense des droits
les entreprises, en tant qu'organes de la société, sont
er les droits inscrits dans la Déclaration universelle.

Les instruments internationalement reconnus que les entreprises doivent respecter

Convention contre la torture
et autres peines ou
traitements cruels, inhumains
ou dégradants (1984)

Convention relative aux
droits de l'enfant (1989)

Pacte international relatif
aux droits économiques,
sociaux et culturels (1966)

(Droit au travail, à un salaire
équitable, à des conditions
de travail ne mettant pas la
santé en danger, droit de
s'affilier à un syndicat, droit à
la santé, à l'éducation, etc.)

Les instruments internationalement reconnus que les entreprises doivent respecter

Convention américaine relative
aux droits de l'homme (1969)

Charte arabe des droits de
l'homme (1994)

Protocole additionnel à la
Convention américaine relative
aux droits de l'homme traitant des
droits économiques, sociaux et
culturels (1988)

Engagements spécifiques aux entreprises et contenant des normes en matière de droits humains

Pacte mondial (ONU, 2000) ;
Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2000) ;
Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales
et la politique sociale (1977), etc.

Le respect de toutes les normes ci-dessus

Responsabilité en matière de droits de l'homme
des entreprises et autres entreprises (2003)

Les déclarations, accords et principes internationaux,
dans un rapport entre ces instruments internationaux
et les entreprises en matière de droits humains.

Commentaire relatif aux Normes sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme

Doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003)

Préambule

Gardant à l'esprit les principes et obligations de la Charte des Nations unies, en particulier le Préambule et les Articles 1, 2, 55 et 56, notamment en ce qui concerne la promotion du respect universel et de l'observation des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

Rappelant que la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame un idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations afin que les gouvernements, les autres organes de la société et les individus s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés, y compris l'égalité de droits des femmes et des hommes et la promotion du progrès social et de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande et d'en assurer, par des mesures progressives, la reconnaissance et l'application universelle et effective,

Constatant que, même si les États ont la responsabilité première de promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme et de veiller à leur réalisation, 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,

Sachant que les sociétés transnationales et autres entreprises, leurs cadres et les personnes travaillant pour elles sont aussi tenus de respecter les principes et normes faisant l'objet d'une reconnaissance générale énoncés dans de nombreuses conventions des Nations unies et autres instruments internationaux tels que la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, la Convention contre l'esclavage et la Convention additionnelle sur l'abolition de l'esclavage, la traite des esclaves, et les institutions et pratiques équivalant à l'esclavage, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention relative aux droits de l'enfant, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, les quatre Conventions de Genève du 12 août 1949 et leurs deux Protocoles additionnels relatifs à la protection des victimes des conflits armés, la Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, des groupes et des organes de la société de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus, le Statut de Rome de la Cour pénale internationale, la Convention des Nations unies contre la criminalité transnationale organisée, la Convention sur la diversité biologique, la Convention internationale sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures, la Convention sur la responsabilité civile des dommages résultant d'activités dangereuses pour l'environnement, la Déclaration sur le droit au développement, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, le Plan d'application du Sommet mondial pour le développement durable, la Déclaration du Millénaire des Nations unies, la Déclaration universelle sur le génome humain et les droits de l'homme, le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel adopté par l'Assemblée mondiale de la santé, les Critères éthiques applicables à la promotion des médicaments ainsi que la politique de la santé pour tous au XXI^e siècle de l'Organisation mondiale de la santé, la Convention de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail, la Convention et le Protocole relatifs au statut des réfugiés, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, la Convention interaméricaine des droits de l'homme, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans le cadre de transactions commerciales internationales,

Tenant compte des normes du travail énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant à l'esprit les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques,

Ayant à l'esprit également le Pacte mondial proposé par l'ONU, qui appelle les dirigeants du monde des affaires à « adopter et appliquer » neuf principes de base concernant les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et l'environnement,

Consciente du fait que la Sous-Commission du Conseil d'administration sur les entreprises multinationales, le Conseil d'administration, la Commission de l'application des normes ainsi que le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail ont nommément désigné les entreprises impliquées dans le non-respect de la part de gouvernements des Conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, et désireuse de compléter et de soutenir leurs efforts pour encourager les sociétés transnationales et autres entreprises à protéger les droits de l'homme,

Consciente également du Commentaire des Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises et estimant que les observations et l'interprétation qu'il contient sont des plus utiles,

Prenant note des tendances mondiales qui ont accru l'influence des sociétés transnationales et autres entreprises sur l'économie de la plupart des pays comme dans les relations économiques internationales, ainsi que du nombre croissant d'autres entreprises qui opèrent au-delà des frontières nationales selon diverses modalités, créant des activités économiques qu'aucun système national n'a à lui seul la capacité de contrôler,

Notant que les sociétés transnationales et autres entreprises ont la capacité d'accroître le bien-être économique, le développement, le progrès technologique et la richesse, mais qu'elles peuvent aussi avoir des effets nuisibles sur l'exercice des droits de l'homme et la vie des personnes du fait de leurs pratiques et opérations commerciales de base, notamment leurs pratiques en matière d'emploi, leurs politiques environnementales, leurs relations avec leurs fournisseurs et avec les consommateurs, leurs interactions avec les gouvernements et autres activités,

Notant aussi que de nouvelles questions et préoccupations relatives aux droits de l'homme surgissent sans cesse et que les sociétés transnationales et autres entreprises y sont souvent liées, au point qu'il importe de poursuivre l'élaboration et l'application de normes tant à l'heure actuelle qu'à l'avenir,

Reconnaissant le caractère universel, indivisible, interdépendant et solidaire des droits de l'homme, y compris le droit au développement, en vertu duquel chaque personne et tous les peuples ont le droit de prendre part et de contribuer à un développement économique, social, culturel et politique permettant le plein exercice de tous les droits de l'homme et libertés fondamentales, ainsi que d'en bénéficier,

Réaffirmant que les sociétés transnationales et autres entreprises, leurs cadres - gestionnaires, membres du conseil d'administration ou directeurs et autres - et les personnes travaillant pour elles ont, entre autres, des obligations et des responsabilités dans le domaine des droits de l'homme et que les présentes normes contribueront à la création et au développement d'un droit international concernant ces responsabilités et obligations,

Proclame solennellement les présentes normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises, en demandant instamment qu'aucun effort ne soit ménagé pour les faire largement connaître et respecter.

A. Obligations générales

1. Les États ont la responsabilité première de promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme reconnus tant en droit international qu'en droit interne, et de veiller à leur réalisation et, notamment, de garantir que les sociétés transnationales et autres entreprises respectent ces droits. Dans leurs domaines d'activité et leurs sphères d'influence propres, les sociétés transnationales et autres entreprises sont elles aussi tenues de promouvoir, respecter, faire respecter et protéger les droits de l'homme reconnus tant en droit international qu'en droit interne, y compris les droits et intérêts des populations autochtones et autres groupes vulnérables, et de veiller à leur réalisation.

Commentaire

- a) Toutes les dispositions doivent être lues à la lumière de ce paragraphe, qui exprime la finalité première des Normes. Les obligations qui incombent aux sociétés transnationales et aux autres entreprises en vertu de ces normes s'appliquent également aux activités situées dans le pays ou territoire où la société transnationale ou autre entreprise a son siège et dans tout pays dans lequel celle-ci mène des activités.

- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises font preuve de la diligence voulue pour veiller à ce que leurs activités ne contribuent ni directement ni indirectement à des violations des droits de l'homme et pour veiller à ne tirer profit ni directement ni indirectement des violations dont elles avaient ou auraient dû avoir connaissance. Les sociétés transnationales et autres entreprises s'abstiennent également de toute activité qui fragiliserait l'état de droit ou les efforts déployés par le gouvernement ou d'autres entités pour promouvoir les droits de l'homme et en garantir le respect, et usent de leur influence pour contribuer à promouvoir les droits de l'homme et à en garantir le respect. Les sociétés transnationales et autres entreprises s'informent des conséquences pour les droits de l'homme de leurs activités principales et leurs projets majeurs afin d'éviter toute complicité dans d'éventuelles violations des droits de l'homme. Les Normes ne sont pas utilisées par les États comme excuse pour ne pas avoir pris de mesures visant à protéger les droits de l'homme, par exemple en faisant appliquer les lois en vigueur.

B. Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire

2. Les sociétés transnationales et autres entreprises garantissent l'égalité des chances et de traitement conformément aux instruments internationaux pertinents, à la législation nationale et au droit international relatif aux droits de l'homme, dans le but d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques, la nationalité d'origine, l'origine sociale, la condition sociale, la qualité d'autochtone, le handicap, l'âge (excepté pour les enfants, qui peuvent bénéficier d'une protection plus grande) ou autre qualité de la personne n'ayant aucun rapport avec son aptitude à exercer un emploi, ou de se conformer aux mesures spécifiquement destinées à remédier aux effets de la discrimination dont certains groupes ont été victimes par le passé.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises traitent chaque travailleur avec respect et dignité et dans le respect du principe d'égalité. Parmi les autres facteurs de discrimination à éliminer, on retiendra notamment l'état de santé, la situation matrimoniale, la capacité d'avoir des enfants, la grossesse et l'orientation sexuelle. Aucun travailleur ne peut faire l'objet, directement ou indirectement, de violence ou de harcèlement physique, sexuel, racial, psychologique ou verbal ou de toute autre forme de discrimination évoquée ci-dessus. Aucun travailleur ne peut être soumis à des brimades ou à un traitement dégradant ou recevoir une sanction disciplinaire sans avoir fait l'objet d'une procédure équitable. Les sociétés transnationales et autres entreprises créent un contexte professionnel dans lequel il est clairement établi qu'aucune discrimination de cet ordre ne sera tolérée. Elles s'acquittent de ces responsabilités conformément au Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail et le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et aux autres instruments internationaux pertinents.
- b) On entend par discrimination toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur les critères susmentionnés qui a pour effet d'annuler ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession. Toutes les politiques des sociétés transnationales et autres entreprises, notamment en matière de recrutement, d'embauche, de licenciement, de rémunération, de promotion et de formation, doivent être non discriminatoires.
- c) Une attention particulière devrait être prêtée aux conséquences des activités commerciales qui peuvent avoir des incidences sur les droits des femmes, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises traitent les autres parties intéressées, comme les peuples et communautés autochtones, avec respect et dignité, selon le principe de l'égalité.

C. Droit à la sécurité de la personne

3. Les sociétés transnationales et autres entreprises ne participent pas à des crimes de guerre, crimes contre l'humanité, génocides, actes de torture, disparitions forcées, pratiques de travail forcé ou obligatoire, prises d'otages, exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires, autres violations du droit international humanitaire et autres crimes internationaux contre la personne tels que définis par le droit international, en particulier le droit humanitaire et le droit relatif aux droits de l'homme, ni n'en tirent profit.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises qui produisent et/ou fournissent des produits ou services de défense, de police ou de sécurité prennent des mesures strictes pour éviter que ces produits et services ne soient utilisés pour commettre des violations des droits de l'homme ou du droit humanitaire et pour se conformer aux meilleures pratiques à cet égard.
 - b) Les sociétés transnationales et autres entreprises ne produisent ni ne vendent des armes déclarées illégales en droit international. Elles ne se livrent pas à un commerce dont il est notoire qu'il mène à des violations des droits de l'homme ou du droit humanitaire.
4. Les dispositifs prévus pour assurer la sécurité des sociétés transnationales et autres entreprises sont conformes tant aux normes internationales relatives aux droits de l'homme qu'aux lois et aux normes professionnelles du ou des pays où elles exercent leur activité.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises, leurs cadres, leurs employés, leurs partenaires, leurs sous-traitants, leurs fournisseurs, leurs concessionnaires et leurs distributeurs, ainsi que toute personne physique ou morale qui conclut un contrat avec elles, respectent les normes internationales relatives aux droits de l'homme, en particulier celles qui sont établies par la Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, le Statut de Rome de la Cour pénale internationale, 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 et les meilleures pratiques que développent l'industrie, la société civile et les gouvernements.
- b) Les arrangements de sécurité des entreprises ne sont utilisés qu'à des fins préventives ou défensives et ne sont pas utilisés aux fins d'activités qui relèvent exclusivement de la responsabilité des forces militaires ou des services chargés de l'application des lois de l'État. Le personnel de sécurité ne fait usage de la force que lorsque cela est strictement nécessaire et de manière proportionnée à la menace.
- c) Le personnel de sécurité ne porte pas atteinte aux droits des personnes qui exercent leurs droits à la liberté d'association et de réunion pacifique et à la négociation collective ou tout autre droit connexe des travailleurs et des employeurs, tels que reconnus par la Charte internationale des droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises mettent en place des politiques interdisant l'embauche de personnes, de milices privées et de groupes paramilitaires ou la collaboration avec des forces de sécurité de l'État ou des sociétés privées de sécurité connus pour avoir commis des violations des droits de l'homme ou du droit humanitaire. Les sociétés transnationales et autres entreprises mènent avec la diligence voulue des enquêtes sur les gardes de sécurité ou autres agents de sécurité avant leur recrutement et veillent à ce que les gardes qu'elles emploient aient reçu une formation adéquate et respectent les limites internationalement reconnues en ce qui concerne, par exemple, l'emploi de la force et des armes à feu. Si une société transnationale ou une autre entreprise conclut un contrat avec des forces de sécurité de l'État ou une société de sécurité privée, les dispositions pertinentes des présentes Normes (par. 3 et 4 et Commentaire y relatif) figureront dans le contrat et ces dispositions au moins seront portées à la connaissance des parties intéressées qui en feraient la demande, afin d'en garantir le respect.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises qui ont recours à des forces de sécurité publiques consultent régulièrement les gouvernements des pays d'accueil et, s'il y a lieu, des organisations non gouvernementales et les communautés quant aux incidences de leurs arrangements de sécurité sur les communautés locales. Les sociétés transnationales et autres entreprises font connaître leur politique en matière d'éthique et de droits de l'homme et expriment le souhait que les services de sécurité demandés soient fournis d'une manière conforme à cette politique par des personnes ayant reçu une formation effective et adéquate.

D. Droits des travailleurs

5. Les sociétés transnationales et autres entreprises n'ont pas recours au travail forcé ou obligatoire interdit par les instruments internationaux pertinents et la législation nationale ainsi que par les normes internationales relatives aux droits de l'homme et le droit international humanitaire.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises n'ont pas recours au travail forcé ou obligatoire, interdit par la Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) et la Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) de l'OIT et les autres instruments internationaux pertinents relatifs aux droits de l'homme. Les travailleurs sont recrutés et rémunérés et bénéficient de conditions de travail justes et favorables. Les sociétés transnationales et autres entreprises prennent toutes les mesures possibles pour empêcher que les travailleurs ne tombent dans la servitude pour dettes ou d'autres formes contemporaines d'esclavage.
 - b) Les travailleurs ont la possibilité de quitter leur emploi et l'employeur facilite leur départ en leur fournissant tous les documents et l'aide nécessaires.
 - c) Les employeurs n'ont recours au travail pénitentiaire que dans les conditions énoncées dans la Convention n° 29 de l'OIT, qui n'autorise un tel travail que comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'individu concerné ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées.
6. Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent le droit des enfants d'être protégés de l'exploitation économique interdite par les instruments internationaux pertinents et la législation nationale ainsi que par les normes internationales relatives aux droits de l'homme et le droit international humanitaire.

Commentaire

- a) On entend par exploitation économique des enfants tout emploi ou travail effectué par un enfant qui n'a pas achevé sa scolarité obligatoire et, sauf s'il s'agit de travaux légers avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 15 ans ou le terme de la scolarité obligatoire. L'exploitation économique comprend aussi l'emploi d'enfants dans des conditions qui sont dangereuses pour leur santé ou leur développement, qui l'empêchent d'aller à l'école ou de s'acquitter des tâches liées à la scolarité, ou qui sont de quelque autre manière incompatibles avec les normes relatives aux droits de l'homme définies dans la Convention n° 138 et la Recommandation no 146 de l'OIT sur l'âge minimum, la Convention n° 182 et la Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants et la Convention relative aux droits de l'enfant. L'exploitation économique ne comprend pas le travail fait par les enfants dans les établissements d'enseignement général, professionnel ou technique ou autres établissements de formation.
 - b) Les sociétés transnationales et autres entreprises n'emploient aucune personne de moins de 18 ans pour quelque type de travail que ce soit qui, de par sa nature ou ses conditions, est dangereux ou entrave l'éducation de l'enfant, ou qui est effectué d'une manière susceptible de mettre en danger sa santé, sa sécurité ou sa moralité.
 - c) Les sociétés transnationales et autres entreprises peuvent employer des enfants âgés de 13 à 15 ans à des travaux légers si les lois ou règlements nationaux les y autorisent. On entend par travaux légers des tâches qui ne sont pas susceptibles de nuire à la santé ou au développement de l'enfant et ne compromettent pas sa scolarité, sa participation à des programmes de formation et d'orientation professionnelle approuvés par les autorités compétentes ou sa capacité de tirer parti de l'enseignement reçu.
 - d) Les sociétés transnationales et autres entreprises tiennent des consultations avec les gouvernements au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes d'action nationaux visant à éliminer les pires formes de travail des enfants, conformément à la Convention n° 182 de l'OIT. Celles qui ont recours au travail des enfants élaborent et appliquent un plan d'élimination de ce travail. Ce plan comprend une évaluation des perspectives qui s'offriront aux enfants lorsqu'ils ne seront plus employés par l'entreprise ainsi que des mesures visant notamment à retirer les enfants du lieu de travail tout en leur donnant la possibilité de se scolariser ou de suivre une formation professionnelle et en offrant une protection sociale à ces enfants et à leur famille, par exemple en employant les parents ou des frères et sœurs plus âgés ou en adoptant toute autre mesure conforme aux dispositions des Recommandations n° 146 et 190 de l'OIT.
7. Les sociétés transnationales et autres entreprises assurent à leur personnel l'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail conformément aux instruments internationaux pertinents et à la législation nationale ainsi qu'aux normes internationales relatives aux droits de l'homme et au droit international humanitaire.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises sont responsables de la santé et de la sécurité professionnelles de leurs employés et leur offrent un milieu de travail conforme aux normes nationales des pays dans lesquels elles opèrent et aux normes internationales telles que celles énoncées dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et dans les conventions - Convention sur les plantations, 1958 (n° 110), Convention sur la protection contre les radiations, 1960 (n° 115), Convention sur la protection des machines, 1963 (n° 119), Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 (n° 120), Convention sur le poids maximum, 1967 (n° 127), Convention sur le benzène, 1971 (n° 136), Convention sur le cancer professionnel, 1974 (n° 139), Convention sur la marine marchande (normes minima), 1976 (n° 147), Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 (n° 148), Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155), Convention sur les services de santé au travail, 1985 (n° 161), Convention sur l'amiante, 1986 (n° 162), Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (n° 167), Convention sur les produits chimiques, 1990 (n° 170), Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (n° 174), Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (n° 176), Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183) - et les recommandations pertinentes de l'OIT, et veillent à l'application de ces normes en vertu de la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81), de la Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (n° 129) et de la Convention sur les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135) de l'OIT ainsi que des conventions qui leur ont succédé. L'hygiène et la sécurité du milieu de travail pour les femmes et les hommes contribuent à la prévention des accidents et maladies qui sont causés par le travail ou y sont liés ou encore qui surviennent pendant le travail. Les sociétés transnationales et autres entreprises tiennent également compte des besoins spécifiques des travailleurs migrants conformément à la Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143) de l'OIT et à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.
- b) Conformément à l'alinéa a du paragraphe 15, les sociétés transnationales et autres entreprises mettent à disposition tout renseignement sur les normes d'hygiène et de sécurité applicables à leurs activités locales. Ces renseignements portent également sur les arrangements pris pour former le personnel au respect des consignes de sécurité au travail et l'informer des effets de tous les produits utilisés dans les processus de fabrication. En particulier, conformément à l'alinéa e du paragraphe 15, les sociétés transnationales et autres entreprises font connaître tout danger particulier associé à certaines tâches ou aux conditions de travail, ainsi que les mesures de protection prévues pour le personnel.
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises prennent, le cas échéant, des mesures pour faire face aux urgences et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours. Elles fournissent également, à leurs frais, des vêtements et équipements de protection si nécessaire. En outre, elles prennent à leur charge les dépenses relatives aux mesures d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises consultent les autorités compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de travail, les représentants des travailleurs et leurs organisations ainsi que les organisations reconnues en matière d'hygiène et de sécurité et collaborent pleinement avec eux sur les questions d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail. Elles coopèrent au travail des organisations internationales concernées par l'élaboration et l'adoption de normes internationales de sécurité et d'hygiène. Lorsqu'il y a lieu, les questions relatives à la sécurité et à l'hygiène devraient figurer dans les accords conclus avec les représentants des travailleurs et leurs organisations. Les sociétés transnationales et autres entreprises examinent les causes des risques pour la santé et la sécurité dans leurs domaines d'activité et s'efforcent d'apporter des améliorations et de trouver des solutions, y compris en fournissant des équipements sûrs qui soient au moins conformes aux normes en vigueur dans la branche concernée. En outre, elles contrôlent le milieu de travail et la santé des travailleurs potentiellement exposés à certains risques et dangers. Les sociétés transnationales et autres entreprises enquêtent sur les accidents liés au travail, les consignent en indiquant leurs causes et les mesures correctives prises pour éviter que de tels accidents se reproduisent, veillent à ce que les victimes obtiennent réparation et agissent en tout état de cause conformément à l'alinéa e du paragraphe 16.
- e) Conformément à l'alinéa e du paragraphe 16, les sociétés transnationales et autres entreprises sont aussi tenues de: i) respecter le droit des travailleurs de quitter un poste de travail lorsqu'il y a des raisons de craindre qu'il présente un danger grave, présent ou imminent, pour la vie ou la santé ; ii) ne pas leur faire subir de représailles en conséquence ; iii) ne pas exiger d'eux qu'ils reprennent le travail en question tant que la situation demeure inchangée.

- f) Les sociétés transnationales et autres entreprises n'exigent d'aucun travailleur qu'il travaille plus de 48 heures par semaine ou plus de 10 heures par jour. Les heures supplémentaires volontaires n'excèdent pas 12 heures par semaine et la société ne peut attendre du travailleur qu'il en fasse régulièrement. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un tarif supérieur au tarif normal. Chaque travailleur a au moins un jour de congé par période de sept jours. Ces dispositions peuvent être ajustées en fonction des différents besoins comme ceux du personnel d'encadrement, des employés des secteurs du bâtiment ou de la prospection et autres catégories apparentées qui travaillent pendant une période courte (par exemple une semaine ou deux) suivie d'une période de repos d'une durée comparable et des cadres et professions libérales qui ont clairement manifesté leur désir de faire davantage d'heures.
8. Les sociétés transnationales et autres entreprises offrent à leurs employés une rémunération qui assure aux intéressés ainsi qu'à leur famille des conditions de vie appropriées. Cette rémunération tient dûment compte de leurs besoins, dans l'optique d'une amélioration progressive de leurs conditions de vie.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises offrent à leurs employés une rémunération juste et raisonnable pour le travail effectué ou à effectuer, rémunération convenue librement ou fixée par les lois ou règlements nationaux (la plus élevée étant retenue), et payable régulièrement et à intervalles courts dans une monnaie légale, afin de garantir aux travailleurs et à leur famille des conditions de vie appropriées. Elles veillent tout particulièrement à offrir à leurs employés un juste salaire quand elles opèrent dans les pays les moins avancés. Le paiement du salaire a lieu conformément aux normes internationales, telles que celles de la Convention sur la protection du salaire, 1949 (n° 94) de l'OIT. Le paiement du salaire est pour les employeurs une obligation contractuelle qui doit être honorée même en cas d'insolvabilité, conformément à la Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 (n° 173) de l'OIT.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises ne font aucun prélèvement à titre de mesure disciplinaire sur les salaires déjà gagnés et aucune déduction de salaire n'est autorisée autrement qu'aux conditions et dans les limites prévues par les lois ou règlements nationaux ou fixées par convention collective ou décision d'arbitrage. Les sociétés transnationales et autres entreprises s'abstiennent de tout acte visant à réduire la valeur des prestations dues au salarié, y compris les pensions, les rémunérations différées et les prestations relatives aux soins de santé.
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises tiennent un registre écrit et détaillé des heures de travail effectuées par chaque travailleur et des rémunérations qui lui ont été versées. Les travailleurs sont informés de manière appropriée et facilement compréhensible des conditions qui leur sont offertes - traitements, salaires et émoluments supplémentaires - avant de prendre leurs fonctions et à chaque modification de ces conditions. À chaque versement de sa rémunération, le travailleur reçoit un bulletin de salaire comportant toutes informations relatives à la période de paie concernée, à savoir le montant brut du salaire, les déductions éventuelles, y compris les raisons qui justifient ces déductions, et le montant net du salaire.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises ne restreignent d'aucune façon la liberté des travailleurs de dépenser leur salaire à leur guise, ni n'exercent de contrainte visant à ce qu'ils utilisent les services ou magasins de la société, lorsque de tels magasins existent. Dans les cas où le versement partiel de la rémunération sous forme de prestations en nature est autorisé par les lois ou règlements nationaux, les conventions collectives ou les décisions d'arbitrage, les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que ces prestations servent à l'usage personnel des travailleurs et de leur famille et soient conformes à leur intérêt et à ce que la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.
- e) Lors de la détermination de leur politique salariale et de leurs grilles de rémunération, les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que du principe d'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, conformément aux normes internationales telles que définies dans la Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100), la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) et la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156) de l'OIT.
9. Les sociétés transnationales et autres entreprises garantissent la liberté d'association et reconnaissent effectivement le droit à la négociation collective en protégeant le droit de leurs employés de former les organisations de leur choix et, dans le respect des règles de l'organisation concernée, de s'y affilier sans distinction, autorisation préalable ou ingérence, pour la protection de leurs intérêts professionnels et à d'autres fins de négociation collective, conformément aux conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs conformément à la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) de l'OIT et aux autres normes internationales relatives aux droits de l'homme. Elles respectent le droit des organisations de travailleurs de fonctionner en toute indépendance et sans ingérence, y compris en ce qui concerne le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leurs programmes. En outre, elles ne font aucune discrimination à l'encontre de travailleurs au prétexte de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales et s'abstiennent de toute intervention de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal. Elles veillent à ce que l'existence de représentants des travailleurs n'affaiblisse pas la position du syndicat créé conformément aux normes internationales et à ce que ces représentants ne soient autorisés à négocier collectivement que lorsqu'il n'y a pas de tel syndicat dans la société. S'il y a lieu, eu égard aux circonstances locales, les entreprises multinationales apportent leur soutien à des organisations d'employeurs représentatives.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises reconnaissent les organisations de travailleurs aux fins des négociations collectives conformément à la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) de l'OIT et aux autres normes internationales relatives aux droits de l'homme. Elles respectent le droit des travailleurs de faire grève, de présenter leurs doléances, y compris en ce qui concerne le respect des présentes normes, à des personnes justes et impartiales ayant le pouvoir de redresser les torts subis, et d'être protégés de toutes représailles pour avoir eu recours à ces procédures, conformément aux normes énoncées dans la Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154).
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises permettent aux représentants de leurs travailleurs de conduire des négociations sur les conditions d'emploi avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions soumises à négociation. En outre, conformément aux normes internationales telles que la Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (n° 135) et la Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967 (n° 129) de l'OIT, elles donnent aux travailleurs et à leurs représentants accès à l'information, aux installations et autres ressources pertinentes qui sont nécessaires pour permettre à leurs représentants de conduire les négociations avec efficacité et sans nuire de manière non nécessaire aux intérêts légitimes des employeurs.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent les dispositions des conventions collectives qui concernent le règlement des différends relatifs à leur interprétation et à leur application, ainsi que les décisions des tribunaux ou autres mécanismes habilités à trancher ce genre de questions. Elles s'efforcent, conjointement avec les représentants des travailleurs et leurs organisations, de mettre en place un mécanisme de conciliation volontaire adapté aux conditions nationales et pouvant inclure des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, pour faciliter la prévention et le règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises se montrent particulièrement soucieuses de protéger les droits des travailleurs contre toute procédure dans les pays qui n'appliquent pas pleinement les normes internationales concernant la liberté syndicale, le droit syndical et le droit de négociation collective.

E. Respect de la souveraineté nationale et des droits de l'homme

10. Les sociétés transnationales et autres entreprises reconnaissent et respectent les normes applicables du droit international, les dispositions législatives et réglementaires, ainsi que les pratiques administratives nationales, l'état de droit, l'intérêt public, les objectifs de développement, les politiques sociales, économiques et culturelles, y compris les principes de transparence, de responsabilité et d'interdiction de la corruption, et l'autorité des pays dans lesquels elles opèrent.

Commentaire

- a) Dans les limites de leurs ressources et de leurs capacités, les sociétés transnationales et autres entreprises encouragent le développement et le progrès social en élargissant les opportunités économiques, en particulier dans les pays en développement et, plus important encore, dans les pays les moins avancés.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent le droit au développement, auquel tous les peuples sont en droit de participer et de contribuer, et le droit de bénéficier d'un développement économique, social, culturel et politique qui permette la pleine réalisation de tous les droits de l'homme et des libertés fondamentales et permette de parvenir au développement durable de manière à protéger les droits des générations futures.

- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent les droits des communautés locales touchées par leurs activités et les droits des peuples et communautés autochtones conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme telles que la Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169) de l'OIT. Elles respectent en particulier le droit des peuples autochtones et des communautés analogues d'être propriétaires de leurs terres, de leurs autres ressources naturelles et de leurs biens intellectuels et culturels et de les occuper, de les mettre en valeur, d'en avoir le contrôle, de les protéger et de les exploiter. Elles respectent également le principe du libre consentement préalable et éclairé des peuples et communautés autochtones devant être touchés par leurs projets de développement. Les peuples et communautés autochtones ne sont pas privés de leurs moyens de subsistance ni ne sont chassés des terres qu'ils occupent en violation de la Convention n° 169. En outre, les sociétés transnationales et autres entreprises évitent de mettre en danger la santé, l'environnement, la culture et les institutions des peuples et communautés autochtones dans le cadre de projets, y compris de construction de routes sur des terres occupées par les peuples et communautés autochtones ou à proximité. Elles prêtent une attention particulière aux cas dans lesquels les terres ou ressources des peuples autochtones, ou les droits de ces derniers sur ces terres et ressources, n'ont pas été correctement délimités ou définis.
 - d) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent, protègent et appliquent les droits de propriété intellectuelle de manière à contribuer à la promotion de l'innovation technique et au transfert et à la diffusion de technologies, pour le bénéfice mutuel des producteurs et des utilisateurs de savoir technologique, de façon à favoriser le bien-être social et économique, notamment la protection de la santé publique, ainsi qu'à réaliser un équilibre entre droits et obligations.
11. Les sociétés transnationales et autres entreprises n'offrent, ne promettent, ne donnent, n'acceptent, ne tolèrent et n'exigent aucun pot-de-vin ou autre avantage indu ni n'en bénéficient sciemment et aucun gouvernement, fonctionnaire, candidat à une fonction électorale, membre des forces armées ou des forces de sécurité ni autre individu ou entité ne peut leur demander ou en attendre un pot-de-vin ou autre avantage indu. Les sociétés transnationales et autres entreprises s'abstiennent de toute activité aidant, incitant ou encourageant les États ou toute autre entité à enfreindre les droits de l'homme. Elles veillent à ce que les biens et services qu'elles offrent et produisent ne soient pas utilisés pour violer les droits de l'homme.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises améliorent la transparence de leurs activités en ce qui concerne les sommes versées aux gouvernements et aux fonctionnaires, luttent ouvertement contre les pots-de-vin, le chantage et autres formes de corruption et coopèrent avec les autorités de l'État chargées de combattre la corruption.
 - b) Les sociétés transnationales et autres entreprises ne reçoivent ni paiement ni remboursement ni aucune autre rémunération sous la forme de ressources naturelles sans l'autorisation du gouvernement reconnu de l'État d'origine de ces ressources.
 - c) Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que les informations figurant dans leurs états financiers reflètent avec exactitude la situation financière, les résultats d'exploitation et la situation de trésorerie de la société.
12. Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent les droits économiques, sociaux et culturels ainsi que civils et politiques et contribuent à leur réalisation, s'agissant en particulier des droits au développement, à une alimentation adéquate et à l'eau potable, au meilleur état de santé physique et mentale possible, à un logement approprié, à la protection de la vie privée, à l'éducation, ainsi qu'à la liberté de pensée, de conscience et de religion, et à la liberté d'opinion et d'expression, et s'abstiennent de toute action qui entraverait ou empêcherait la réalisation de ces droits et libertés.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent des normes de nature à promouvoir l'offre, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité des soins de santé, conformément, par exemple, à l'article 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à l'Observation générale n° 14 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint et aux normes pertinentes de l'Organisation mondiale de la santé.

- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent des normes de nature à promouvoir la disponibilité de nourriture exempte de substances nocives et acceptable dans une culture donnée, en quantité suffisante et d'une qualité propre à satisfaire les besoins alimentaires de l'individu, accessible d'une manière durable et qui n'entrave pas la jouissance des autres droits de l'homme, normes par ailleurs conformes aux normes internationales telles que l'article 11 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et à l'Observation générale n° 12 sur le droit à une nourriture suffisante adoptée par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent aussi des normes protégeant le droit à l'eau et conformes par ailleurs à l'Observation générale n° 15 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à l'eau.
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent également des normes protégeant le droit à un logement suffisant et conformes par ailleurs aux dispositions de l'article 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et à l'Observation générale n° 7 du Comité des droits économiques, sociaux et culturels sur le droit à un logement suffisant: expulsions forcées. Les sociétés transnationales et autres entreprises n'expulsent par la force aucune personne, famille ou communauté de son foyer ou des terres qu'elle occupe sans qu'elle puisse avoir recours ou accès à des formes appropriées de protection juridique ou autre conformément aux normes internationales relatives aux droits de l'homme.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent des normes protégeant les autres droits économiques, sociaux et culturels et conformes par ailleurs au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et aux observations générales pertinentes adoptées par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, en prêtant une attention particulière au Commentaire sur les dispositions visant la mise en œuvre des alinéas g et i du paragraphe 16.

F. Obligations visant la protection du consommateur

13. Les sociétés transnationales et autres entreprises adoptent des pratiques loyales en matière d'opérations commerciales, de commercialisation et de publicité et prennent toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et la qualité des produits et services qu'elles fournissent. Elles ne produisent ni ne commercialisent des produits dangereux ou potentiellement dangereux pour les consommateurs ni n'en font la publicité.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises adhèrent aux normes internationales pertinentes en matière de pratiques commerciales en ce qui concerne les questions de concurrence et de réglementation antitrust, comme l'Ensemble de principes et de règles équitables convenus au niveau multilatéral pour le contrôle des pratiques commerciales restrictives de la Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement. Les sociétés transnationales et autres entreprises encouragent le développement et le maintien d'une concurrence juste, transparente et ouverte en s'abstenant de conclure des ententes avec leurs concurrents pour fixer les prix, découper les territoires ou créer des situations de monopole, que ce soit directement ou indirectement.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent les normes internationales relatives à la protection des consommateurs, comme les Principes directeurs des Nations unies pour la protection du consommateur, ainsi que celles relatives à la promotion de produits spécifiques, comme le Code international de commercialisation des substituts du lait maternel adopté par l'Assemblée mondiale de la santé et les Critères éthiques de l'Organisation mondiale de la santé applicables à la promotion des médicaments. Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que toutes les affirmations faites dans les annonces publicitaires soient vérifiables de manière indépendante, soient suffisamment véridiques au regard de la loi et ne soient pas trompeuses. En outre, les publicités concernant des produits potentiellement dangereux ne ciblent pas les enfants.
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que tous les biens et services qu'elles produisent, distribuent ou commercialisent soient utilisables aux fins annoncées, soient sans danger pour les usages prévus ou raisonnablement prévisibles, ne mettent pas en péril la vie ou la santé des consommateurs et fassent l'objet d'un suivi et de contrôles réguliers de manière à vérifier leur conformité à ces normes, eu égard aux us et coutumes raisonnables. Elles adhèrent aux normes internationales pertinentes afin d'éviter des variations dans la qualité des produits qui porteraient préjudice au consommateur, en particulier dans les États qui ne disposent pas de réglementation spécifique sur la qualité des produits. Elles respectent le principe de précaution, par exemple lorsque les évaluations préliminaires font apparaître des risques inacceptables pour la santé ou l'environnement. En outre, elles n'invoquent pas le manque de certitude scientifique pour retarder l'adoption de mesures d'un bon rapport coût-efficacité pour prévenir de tels risques.

- d) Tous renseignements donnés par une société transnationale ou une autre entreprise concernant l'achat, l'utilisation, la composition, l'entretien, le stockage et l'élimination de ses produits et services doivent être présentés de manière claire, compréhensible et bien visible dans la langue officiellement reconnue par le pays dans lequel ces produits et services sont fournis. Les sociétés transnationales et autres entreprises fournissent également, le cas échéant, des renseignements sur le recyclage, la réutilisation et l'évacuation de leurs produits et services.
- e) Conformément à l'alinéa e du paragraphe 15, lorsqu'un produit est potentiellement dangereux pour le consommateur, les sociétés transnationales et autres entreprises communiquent toutes les informations appropriées sur la composition et les risques potentiels du produit par un étiquetage adapté, une publicité informative et exacte et par tout autre moyen approprié. En particulier, elles avertissent de tout risque de mort ou de blessure grave lié à un éventuel défaut, à l'utilisation ou à une utilisation impropre. Les sociétés transnationales et autres entreprises fournissent toutes informations appropriées sur les produits potentiellement dangereux aux autorités pertinentes. Ces informations portent notamment sur les caractéristiques des produits ou services susceptibles de porter préjudice à la santé et la sécurité des consommateurs, des travailleurs ou autres usagers ou utilisateurs, et sur les restrictions, avertissements et autres dispositions réglementaires imposées par plusieurs pays concernant ces produits et services au nom de la protection de la santé et de la sécurité.

G. Obligations visant la protection de l'environnement

14. Les sociétés transnationales et autres entreprises mènent leurs activités conformément aux lois, réglementations, pratiques administratives et politiques nationales relatives à la préservation de l'environnement en vigueur dans les pays où elles opèrent, ainsi que conformément aux accords, principes, normes, responsabilités et objectifs internationaux concernant l'environnement, et dans le respect des droits de l'homme, de la santé et de la sécurité publiques, de la bioéthique et du principe de précaution. En règle générale, elles conduisent leurs activités de manière à contribuer à la réalisation de l'objectif plus général du développement durable.

Commentaire

- a) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent le droit à un environnement non pollué et sain, compte tenu de la relation qui existe entre environnement et droits de l'homme, des préoccupations relatives à l'équité entre générations, des normes environnementales internationalement reconnues en ce qui concerne, par exemple, la pollution atmosphérique, la pollution de l'eau, l'utilisation des terres, la diversité biologique et les déchets dangereux, et de l'objectif plus large du développement durable, c'est-à-dire d'un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de satisfaire leurs propres besoins.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises sont responsables de l'impact sur l'environnement et la santé de toutes leurs activités, y compris de tout produit ou service qu'elles commercialisent, à savoir l'emballage, le transport et les sous-produits du processus de fabrication.
- c) Conformément à l'alinéa i du paragraphe 16, lors de la prise de décisions, les sociétés transnationales et autres entreprises évaluent périodiquement (de préférence une ou deux fois par an) l'impact de leurs activités sur l'environnement et la santé, y compris l'impact du choix des sites d'implantation, des activités d'extraction des ressources naturelles, de la production et de la vente de produits et services et de la création, du stockage, du transport et de l'élimination des substances dangereuses et toxiques. Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que le poids des conséquences négatives pour l'environnement ne retombe pas sur les groupes raciaux, ethniques et socio-économiques vulnérables.
- d) Les évaluations portent, entre autres, sur l'impact des activités prévues sur certains groupes tels que les enfants, les personnes âgées, les peuples et communautés autochtones (en particulier pour ce qui concerne leurs terres et leurs ressources naturelles) et/ou les femmes. Les sociétés transnationales et autres entreprises diffusent leurs rapports d'évaluation dans des délais raisonnables et les rendent accessibles au Programme des Nations unies pour l'environnement, à l'OIT, aux autres organismes internationaux intéressés, au gouvernement de chaque pays où opèrent les sociétés, au gouvernement du pays où elles ont leur siège et aux autres groupes concernés. Les rapports sont mis à la disposition du grand public.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises respectent le principe de prévention, par exemple en prévenant et/ou en atténuant les effets néfastes décelés par les évaluations. Elles respectent également le principe de précaution, par exemple lorsque les évaluations préliminaires des risques font apparaître des

effets inacceptables sur la santé ou l'environnement. En outre, elles n'invoquent pas le manque de certitude scientifique pour retarder l'adoption de mesures d'un bon rapport coût-efficacité destinées à prévenir de tels effets.

- f) Au terme de la vie utile de leurs produits ou services, les sociétés transnationales et autres entreprises prennent des mesures efficaces pour effectuer ou organiser la collecte des déchets en vue de leur recyclage, de leur réutilisation ou de leur évacuation dans le respect de l'environnement.
- g) Les sociétés transnationales et autres entreprises prennent toutes mesures appropriées pour réduire le risque d'accidents et de dommages à l'environnement en adoptant les meilleures technologies et pratiques de gestion. En particulier, elles ont recours aux meilleures pratiques de gestion et à des technologies appropriées pour permettre aux entités qui les composent de répondre à ces objectifs par les moyens suivants: partage des technologies, du savoir et de l'assistance, systèmes de gestion de l'environnement, rapports sur la durabilité et notification des émissions prévues ou effectives de substances dangereuses et toxiques. En outre, elles forment leurs travailleurs de manière qu'ils respectent ces objectifs.

H. Dispositions générales visant la mise en œuvre

15. À titre de première étape dans l'application des présentes Normes, chaque société transnationale ou autre entreprise adopte, diffuse et applique des règles internes de fonctionnement conformes à ces Normes. De plus, elle adopte d'autres mesures pour permettre la mise en œuvre complète des Normes et garantir au moins une application rapide des protections prévues par celles-ci et présente régulièrement des rapports sur les mesures prises. Chaque société transnationale ou autre entreprise applique les Normes et les intègre à ses contrats ou autres accords et négociations avec des partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires ou distributeurs ou toute autre personne physique ou morale qui conclut quelque accord que ce soit avec la société ou l'entreprise afin de garantir l'application et le respect des Normes.

Commentaire

- a) Chaque société transnationale ou autre entreprise diffuse ses règles internes de fonctionnement ou autres mesures analogues, ainsi que ses procédures d'application, et les met à la disposition de toutes les parties intéressées. Les règles internes de fonctionnement ou autres mesures analogues sont transmises oralement et par écrit dans la langue des travailleurs, des syndicats, des partenaires, des sous-traitants, des fournisseurs, des concessionnaires, des distributeurs, des autres personnes morales ou physiques qui concluent des contrats avec la société transnationale ou autre entreprise, des clients et des autres parties intéressées.
- b) Une fois les règles de fonctionnement ou mesures analogues adoptées et diffusées, les sociétés transnationales et autres entreprises offrent, dans les limites de leurs ressources et de leurs capacités, une formation effective sur les pratiques relevant des Normes à leurs dirigeants ainsi qu'à leurs travailleurs et à leurs représentants.
- c) Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à n'entretenir des relations commerciales (y compris l'achat et la vente) qu'avec des partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires, distributeurs et autres personnes physiques ou morales qui respectent les Normes ou des normes analogues. Les sociétés transnationales et autres entreprises qui nouent des relations commerciales ou envisagent de le faire avec des partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires, distributeurs et autres personnes physiques ou morales qui ne respectent pas les Normes commencent par collaborer avec la personne physique ou morale concernée en vue de remédier aux violations ou à les restreindre. Si la situation ne change pas, la relation commerciale prend fin.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises améliorent la transparence de leurs activités en communiquant des informations actualisées, pertinentes, régulières et fiables sur leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats. Elles font aussi savoir où se trouvent leurs bureaux, leurs filiales et leurs usines, de manière à faciliter l'adoption de mesures visant à vérifier que les produits et services offerts sont produits dans des conditions conformes aux Normes.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises informent dans les délais voulus toute personne concernée des risques que pourraient entraîner les activités de l'entreprise pour la santé, la sécurité ou l'environnement.

- f) Chaque société transnationale ou autre entreprise s'efforce d'améliorer en permanence l'application des Normes.
16. Les sociétés transnationales et autres entreprises font l'objet de contrôles et vérifications périodiques par les mécanismes des Nations unies et d'autres mécanismes nationaux et internationaux existants ou à créer concernant l'application des Normes. Ce contrôle est transparent et indépendant et prend en compte l'apport des parties intéressées (y compris des organisations non gouvernementales), notamment les plaintes déposées pour violation des présentes Normes. De plus, les sociétés transnationales et autres entreprises conduisent des évaluations périodiques de l'impact de leurs propres activités sur les droits de l'homme au regard des Normes.

Commentaire

- a) L'application des Normes et son suivi se font par l'explication et l'interprétation des normes intergouvernementales, régionales, nationales et locales concernant la conduite des sociétés transnationales et autres entreprises.
- b) Les organes conventionnels des Nations unies contrôlent la mise en œuvre des Normes en imposant de nouvelles obligations de présentation de rapports aux États et en adoptant des observations générales et des recommandations qui offrent une interprétation des obligations contractées. L'Organisation des Nations unies et ses institutions spécialisées contrôlent également l'application des Normes en les utilisant comme base pour les décisions relatives aux achats de produits et services et au choix des sociétés transnationales et autres entreprises avec lesquelles développer des partenariats sur le terrain. Les rapporteurs de pays et les responsables de procédures thématiques de la Commission des droits de l'homme des Nations unies vérifient l'application des Normes en s'appuyant sur elles et d'autres normes internationales pertinentes pour faire part dans le cadre de leurs mandats respectifs des préoccupations que suscitent les actes de sociétés transnationales et autres entreprises. La Commission des droits de l'homme devrait envisager de nommer un groupe d'experts, un rapporteur spécial ou un groupe de travail qui soit chargé de recevoir les informations et de prendre des mesures lorsque les entreprises ne respectent pas les Normes. La Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme et son groupe de travail concerné devraient aussi vérifier le respect des Normes et élaborer des meilleures pratiques en recueillant des informations auprès des organisations non gouvernementales, des syndicats, des particuliers et autres, et en donnant aux sociétés transnationales et autres entreprises la possibilité de répondre. En outre, la Sous-Commission, son groupe de travail et d'autres organes des Nations unies sont invités à mettre au point des techniques complémentaires d'application et de suivi des Normes et autres mécanismes efficaces et de veiller à donner accès aux ONG, syndicats, particuliers et autres.
- c) Les syndicats sont encouragés à utiliser les Normes comme base pour la négociation d'accords avec des sociétés transnationales et autres entreprises et pour la vérification du respect des Normes par ces sociétés. Les ONG sont aussi encouragées à utiliser les Normes comme modèle pour la conduite qu'elles attendent des sociétés transnationales et autres entreprises et pour évaluer la conformité à ces règles. Enfin, dans l'optique du suivi, les Normes pourraient être utilisées comme référence pour évaluer les initiatives d'investissement éthique et comme critères d'autres évaluations de conformité aux règles. L'application des Normes est également vérifiée par les associations professionnelles.
- d) Les sociétés transnationales et autres entreprises veillent à ce que le processus de suivi soit transparent, par exemple en portant à la connaissance des parties intéressées les lieux de travail observés, les mesures de réhabilitation prises et les autres résultats du contrôle. Elles veillent à ce que tout contrôle ait pour objectif d'obtenir des informations de la part des parties intéressées et de les intégrer au processus. Elles veillent aussi à ce que leurs partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires, distributeurs et toute personne physique ou morale avec laquelle elles ont conclu un contrat procèdent également, dans la mesure du possible, à un tel contrôle.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises offrent des procédures légitimes et confidentielles permettant aux travailleurs de déposer plainte pour violation des Normes. Dans la mesure du possible, elles informent le plaignant de toute mesure prise à la suite de l'enquête. Elles ne prennent pas de mesures disciplinaires ou autres à l'encontre des travailleurs ou autres personnes qui déposent une plainte ou affirment que la société ne s'est pas conformée aux Normes.
- f) Les sociétés transnationales et autres entreprises recevant des plaintes pour violation des Normes constituent un dossier pour chaque plainte et demandent une enquête indépendante ou font appel aux autorités compétentes. Elles suivent activement le déroulement de l'enquête, font pression pour qu'elle aboutisse et prennent des mesures pour que les faits ne se reproduisent pas.

- g) Chaque société transnationale ou autre entreprise évalue chaque année ou à intervalles réguliers la conformité de son activité aux Normes, en tenant compte des observations formulées par les parties intéressées. En particulier, elle consulte les peuples et communautés autochtones pour définir la meilleure manière de respecter leurs droits et les encourage à participer à ses évaluations. Les résultats des évaluations sont mis à la disposition des parties intéressées dans la même mesure que le rapport annuel de la société.
 - h) Les évaluations qui mettent au jour un non-respect des Normes s'accompagnent de plans d'action ou autres méthodes de correction et réparation que la société entend mettre en œuvre pour satisfaire aux Normes. Voir aussi le paragraphe 18.
 - i) Avant de s'engager dans une initiative ou un projet d'importance, les sociétés transnationales et autres entreprises étudient, dans les limites de leurs ressources et de leurs capacités, les incidences dudit projet sur les droits de l'homme, eu égard aux Normes. Cette étude d'impact comprend une description du projet, de sa nécessité et des avantages escomptés, une analyse des conséquences du projet pour les droits de l'homme, une analyse des autres solutions raisonnablement envisageables et un exposé des mesures qui pourraient être prises pour remédier aux conséquences négatives pour les droits de l'homme. Les sociétés transnationales et autres entreprises mettent les résultats de cette étude à la disposition des parties intéressées et étudient leurs observations.
17. Les États mettent en place et renforcent le cadre juridique et administratif nécessaire pour assurer l'application par les sociétés transnationales et autres entreprises des Normes et des autres textes nationaux et internationaux pertinents.

Commentaire

- a) Les gouvernements appliquent les Normes et en surveillent l'application, par exemple en leur assurant une large diffusion et en les utilisant comme modèle pour les dispositions juridiques ou administratives relatives aux activités des entreprises opérant dans le pays, y compris en recourant à des inspections du travail, des médiateurs, des commissions nationales des droits de l'homme ou autres mécanismes nationaux des droits de l'homme.
18. Les sociétés transnationales et autres entreprises offrent une réparation rapide, efficace et adéquate aux personnes, entités et communautés qui ont pâti du non-respect des présentes Normes, sous la forme de réparations, d'une restitution, d'une indemnisation ou d'une remise en état pour tout dommage ou toute perte de biens. S'agissant de fixer des dommages-intérêts ou d'imposer des sanctions pénales, et à tous autres égards, les tribunaux nationaux et/ou internationaux font application des présentes Normes.
19. Aucune disposition des présentes Normes ne peut être interprétée comme diminuant, restreignant ou affectant d'une manière défavorable les obligations qui incombent aux États en matière de droits de l'homme en vertu du droit national et du droit international ni les normes plus protectrices existant en la matière, non plus que les autres obligations ou responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises dans des domaines autres que les droits de l'homme.

Commentaire

- a) Cette clause de sauvegarde a pour objectif de veiller à ce que les sociétés transnationales et autres entreprises adoptent une conduite qui soit de nature à protéger le plus possible les droits de l'homme, en se conformant soit aux Normes soit à celles d'autres sources pertinentes. Si des normes plus protectrices sont reconnues ou apparaissent dans le droit international ou national ou dans les pratiques commerciales ou professionnelles, il convient de s'y conformer. Cette clause de sauvegarde s'inspire de clauses analogues figurant dans des instruments tels que la Convention relative aux droits de l'enfant (art. 41). Elle se fonde également, tout comme les autres références au droit national et international figurant dans les Normes, sur la Convention de Vienne sur le droit des traités (art. 27), en ce sens qu'un État ne peut invoquer les dispositions de son droit interne comme justifiant la non-exécution d'un traité, des Normes ou d'autres normes du droit international.
- b) Les sociétés transnationales et autres entreprises sont encouragées à s'engager expressément à respecter, faire respecter, promouvoir les droits de l'homme internationalement reconnus et à en prévenir les violations, en adoptant des règles internes de fonctionnement qui soient encore plus propices à la promotion et à la protection des droits de l'homme que les règles énoncées dans les Normes.

I. Définitions

20. L'expression « *société transnationale* » désigne une entité économique opérant dans plus d'un pays ou un ensemble d'entités économiques opérant dans plus d'un pays - quelle que soit leur forme juridique, que ce soit dans le pays du siège ou le pays d'activité et que les entités en question soient considérées individuellement ou collectivement.
21. L'expression « *autres entreprises* » désigne toute entité industrielle ou commerciale, quelles que soient la nature, internationale ou nationale, de ses activités - y compris une société transnationale, ses partenaires, sous-traitants, fournisseurs, concessionnaires ou distributeurs -, sa forme juridique - société de capitaux, société de personnes ou autre - et la répartition de son capital social. Les présentes Normes sont présumées applicables en pratique si l'entreprise entretient des relations d'affaires avec une société transnationale, si l'impact de ses activités n'est pas uniquement local ou si ses activités entraînent des violations du droit à la sécurité comme indiqué aux paragraphes 3 et 4.
22. L'expression « *partie intéressée* » couvre les actionnaires, les autres propriétaires, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que tout autre individu ou groupe sur lequel les activités de la société ont une incidence. Le terme « *partie intéressée* » doit être interprété dans un sens fonctionnel à la lumière des objectifs des présentes Normes et englobe les parties indirectement intéressées lorsqu'elles sont ou seront substantiellement touchées dans leurs intérêts par les activités de la société ou de l'entreprise. Outre les parties directement touchées par les activités des entreprises, le terme peut inclure des parties qui sont indirectement touchées telles que les associations de consommateurs, les clients, les gouvernements, les communautés avoisinantes, les communautés et peuples autochtones, les organisations non gouvernementales, les établissements publics et privés de crédit, les fournisseurs, les organisations professionnelles et autres.
23. Les expressions « *droits de l'homme* » et « *droits de l'homme internationaux* » recouvrent les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux tels qu'énoncés par la Charte internationale des droits de l'homme et les autres instruments relatifs aux droits de l'homme, ainsi que le droit au développement et les droits reconnus par le droit international humanitaire, le droit international des réfugiés, le droit international du travail et les autres instruments pertinents adoptés au sein du système des Nations unies.



