



COUNCIL OF EUROPE    CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, le 30 novembre 2012

CDDH(2012)R76  
Addendum VII

COMITÉ DIRECTEUR POUR LES DROITS DE L'HOMME  
(CDDH)

**ÉTUDE DE FAISABILITÉ SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE  
DES ENTREPRISES DANS LE DOMAINE DES DROITS DE  
L'HOMME**

**76<sup>e</sup> réunion**

**Strasbourg, 27-30 novembre 2012**

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Pages</b>
I. Introduction .....	3
II. Faisabilité de nouveaux travaux normatifs du Conseil de l'Europe dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.....	4
<i>Importance des Principes directeurs des Nations Unies en tant que norme mondiale</i> .....	4
<i>Discussions antérieures sur une nouvelle Convention ou un instrument juridique complémentaire</i> .....	6
<i>Un nouvel instrument juridique non contraignant préparé par le Conseil de l'Europe pour combler la lacune de mise en œuvre</i> .....	6
III. Propositions d'orientations par secteur et par thème.....	8
<i>Eventuelle coopération avec l'Union européenne</i> .....	8
<i>Habillement et textile</i> .....	9
<i>Gouvernance de l'Internet</i> .....	9
<i>Travail des enfants</i> .....	9
<i>Droits sociaux</i> .....	11
<i>Obligations de fond et de forme pour les Etats en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme</i> .....	12
IV. Eventuelles lacunes en matière d'accès à des recours effectifs ; questions d'extraterritorialité .....	14
<i>Eventuelles lacunes en matière d'accès à des voies de recours que le Conseil de l'Europe pourrait aborder</i> .....	14
<i>L'extraterritorialité et la Convention européenne des droits de l'homme</i> .....	15
<i>L'extraterritorialité et d'autres traités et instruments du Conseil de l'Europe</i> ....	16
<i>Responsabilité civile et pénale des entreprises en vertu du droit national des Etats membres du Conseil de l'Europe</i> .....	16
<i>Renforcer les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales</i> .....	17
V. Mesures de sensibilisation .....	17
<i>Une déclaration du Comité des Ministres ?</i> .....	18
<i>Conférences, séminaires, ateliers, colloques ou tables rondes sur la responsabilité sociale des entreprises</i> .....	18
<i>Initiatives de sensibilisation impliquant le secteur privé</i> .....	19
<i>Identification et reconnaissance de bonnes pratiques au niveau des entreprises</i> .	20
<i>Coopération avec les institutions nationales de protection des droits de l'homme</i> .....	20
VI. Autres mesures .....	21
VII. Conclusions .....	22

## I. Introduction

1. Il convient de rappeler que lors de leur 1127<sup>e</sup> réunion (22-24 novembre 2011), les Délégués des Ministres ont établi les mandats des structures intergouvernementales pour la période 2012-2013. S'agissant du mandat du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH), les Délégués des Ministres ont demandé au CDDH sous la rubrique « Résultats attendus » que : « (ii) des études [soient] réalisées sur la faisabilité et la valeur ajoutée de travaux normatifs sur (...) la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine de droits de l'homme ; ».

2. Lors de sa 73<sup>e</sup> réunion (6-9 décembre 2011), le CDDH a tenu un échange de vues concernant une feuille de route pour travailler sur un certain nombre de thèmes figurant dans son mandat, notamment la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine des droits de l'homme. Il a chargé le Secrétariat d'élaborer une étude préliminaire à ce sujet, faisant état des instruments existants au sein du Conseil de l'Europe et dans d'autres instances internationales<sup>1</sup>. Cette étude s'intitulait « La responsabilité sociale des entreprises dans le domaine des droits de l'homme : normes existantes et questions ouvertes » (CDDH(2012)012), et a été présentée et discutée lors de sa 75<sup>e</sup> réunion en juin 2012 (voir CDDH(2012)R75, paragraphes 20-22).

3. A cette réunion, le CDDH a tenu un échange de vues sur les manières possibles d'impliquer le Conseil de l'Europe dans ce domaine avec Mme Lene Wendland (Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies, Genève), qui a présenté les normes et travaux pertinents au niveau international, en particulier les « Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre de référence 'Protéger, respecter et réparer' des Nations Unies » (ci-après dénommés : Principes directeurs des Nations Unies). Le CDDH a souligné la place centrale des Principes directeurs des Nations Unies, qui constituent un point de référence faisant autorité et reconnu en tant que tel dans les travaux d'autres organisations internationales. Le CDDH a également préconisé que toute activité du Conseil de l'Europe devrait être cohérente avec ces principes et viser à accroître leur efficacité.

4. Le CDDH a chargé le Secrétariat de lui transmettre un projet d'étude sur la faisabilité et la valeur ajoutée de travaux normatifs ou autres dans ce domaine pour examen et éventuelle adoption à sa prochaine réunion. En vue de l'élaboration de cette étude, le CDDH a demandé au Secrétariat d'explorer la faisabilité et la valeur ajoutée des diverses possibilités d'implication pour le Conseil de l'Europe, à savoir : réaffirmer les Principes directeurs des Nations Unies ; donner des orientations par secteur ; donner des orientations par thème ; se concentrer sur des catégories vulnérables ; examiner les implications du principe de l'accès à des voies de recours effectives ; combler les lacunes juridiques et de gouvernance non traitées par les Principes directeurs des Nations Unies.

---

<sup>1</sup> Pour un aperçu des activités du Conseil de l'Europe dans ce domaine, voir aussi J. Polakiewicz, "Corporate Responsibility to Respect Human Rights - Challenges and Opportunities for Europe and Japan", Nagoya University Center for Asian Legal Exchange, Octobre 2012, pages 7 et suivantes et pages 41-43 (<http://cale.law.nagoya-u.ac.jp/src/sc618/CALE20DP20No.209-121010.pdf>).

Le Secrétariat a aussi été invité à explorer d'autres voies d'action, telles que l'identification et la reconnaissance de bonnes pratiques au niveau des entreprises, ou des initiatives de sensibilisation impliquant le secteur privé. Parmi les questions qui méritent une attention particulière dans l'étude, les délégations ont mentionné la mise en œuvre effective des Principes directeurs des Nations Unies, la prévention des violations des droits de l'homme, les éventuelles lacunes en matière d'accès à des recours effectifs, les questions d'extraterritorialité et les droits sociaux.

5. Le CDDH a examiné et discuté le projet d'étude de faisabilité à sa 76<sup>e</sup> réunion. Elle a été adoptée le 28 novembre 2012.

## **II. Faisabilité de nouveaux travaux normatifs du Conseil de l'Europe dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises**

### ***Importance des Principes directeurs des Nations Unies en tant que norme mondiale***

6. Le 16 juin 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies a adopté à l'unanimité les Principes directeurs pour la mise en œuvre du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer », élaborés par le Représentant spécial de l'ONU, John Ruggie<sup>2</sup>. Les Principes directeurs des Nations Unies fournissent une norme faisant autorité au niveau mondial pour prévenir et agir sur les risques d'incidences négatives sur les droits de l'homme liés à l'activité des entreprises. Ils précisent ce que signifie la responsabilité des entreprises pour le respect des droits de l'homme, à savoir qu'elle appelle les entreprises à promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international. Les principes reposent sur trois piliers : en premier lieu, l'obligation de protéger qui incombe à l'Etat lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme ; en second lieu, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme ; et en troisième lieu, la facilitation de l'accès des victimes à des recours effectifs, tant judiciaires que non judiciaires.

7. Les Principes directeurs des Nations Unies présentent pour la première fois des normes acceptées au niveau mondial, qui ont été suivies par d'autres organisations intergouvernementales, des gouvernements et des entreprises. Le cadre des Nations Unies a été bien reçu par les groupes d'intervenants clés, qu'il s'agisse des gouvernements, du secteur privé ou des ONG. Les principes directeurs ont atteint un résultat qui semblait impossible à peine quelques années auparavant : un consensus de tous les intervenants à l'échelle mondiale sur une série de principes clés liés à la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme.

8. En sus des Principes directeurs des Nations Unies, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a mis en place un groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, composé de cinq experts indépendants, représentant de manière équilibrée diverses régions géographiques (ci-

---

<sup>2</sup> [www.unglobalcompact.org/issues/human\\_rights/The\\_UN\\_SRSG\\_and\\_the\\_UN\\_Global\\_Compact.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human_rights/The_UN_SRSG_and_the_UN_Global_Compact.html).

après dénommé : le Groupe de travail)<sup>3</sup>. Il a en outre créé un Forum sur les entreprises et les droits de l'homme, placé sous l'égide du Groupe de travail, pour étudier les évolutions et les défis dans la mise en œuvre des principes directeurs, qui se tiendra les 4 et 5 décembre 2012<sup>4</sup>.

9. Dans son rapport récent devant l'Assemblée générale des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises du 10 août 2012, le Groupe de travail a également cité d'autres initiatives intergouvernementales<sup>5</sup>. Plusieurs grandes organisations et institutions internationales, telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)<sup>6</sup>, l'Organisation internationale de normalisation (ISO)<sup>7</sup>, la Société financière internationale (SFI)<sup>8</sup>, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'Union européenne (UE)<sup>9</sup>, ont également reconnu les Principes directeurs des Nations Unies comme base pour élaborer leurs propres politiques et normes en matière d'entreprises et droits de l'homme. De plus, certains gouvernements s'appuient sur les Principes directeurs des Nations Unies lorsqu'ils conduisent leurs propres évaluations de politiques, de grandes entreprises mondiales alignent leurs procédures de vigilance sur ces principes, et des acteurs de la société civile les emploient dans leurs travaux d'analyse et de sensibilisation.

10. S'agissant des initiatives régionales en Europe et au sein du Conseil de l'Europe en particulier, le Groupe de travail a noté que :

*« Le Comité directeur pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe a également souligné la place centrale des Principes directeurs, qui constituent un point de référence faisant autorité pour ses travaux sur la responsabilité sociale des entreprises dans le domaine des droits de l'homme, et a décidé de réaliser une étude sur la faisabilité et la valeur ajoutée des travaux normatifs du Conseil dans ce domaine, en prenant en compte les normes existantes, notamment les Principes directeurs. Le Groupe de travail se tient prêt à soutenir le processus. »*<sup>10</sup>

<sup>3</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

<sup>4</sup> <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ForumonBusinessandHR2012.aspx>

<sup>5</sup> Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, 10 août 2012, A/67/285, paragraphes 22 et suivants.

<sup>6</sup> <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalenterprises/>.

<sup>7</sup> <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>.

<sup>8</sup> <http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/c3dedb0049c51e71886d99da80c2ddf3/UNGPsandIFC-SF-DRAFT.pdf?MOD=AJPERES>.

<sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/index_en.htm).

<sup>10</sup> Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, 10 août 2012, A/67/285, paragraphe 24.

Le CDDH apprécie grandement la volonté du Groupe de travail de coopérer en vue d'éventuelles activités futures par le Conseil de l'Europe.

***Discussions antérieures sur une nouvelle Convention ou un instrument juridique complémentaire***

11. Le 27 septembre 2010 – bien que cette date précède l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies – l'Assemblée parlementaire a adopté un rapport de la Commission des questions juridiques et des droits de l'homme (rapporteur : M. Holger Haibach) sur « Droits de l'homme et entreprises »<sup>11</sup> ainsi que la Résolution 1747 (2010) et la Recommandation 1936 (2010), où un certain nombre de propositions ont été formulées. L'une des suggestions était que le Comité des Ministres examine la faisabilité d'élaborer un autre instrument juridique, comme par exemple une convention ou un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme. Dans sa réponse adoptée le 6 juillet 2011 à la Recommandation 1936 (2010) de l'Assemblée parlementaire « Droits de l'homme et entreprises », le Comité des Ministres a rejoint l'avis de l'Assemblée sur l'intérêt d'explorer les voies et les moyens d'accroître le rôle des entreprises dans le respect et la promotion des droits de l'homme, et sur le fait que le Conseil de l'Europe est bien placé pour le faire. Le Comité des Ministres a toutefois estimé qu'une nouvelle convention ou un protocole additionnel à la Convention européenne des droits de l'homme n'était pas la solution la plus appropriée.

***Un nouvel instrument juridique non contraignant préparé par le Conseil de l'Europe pour combler la lacune de mise en œuvre***

12. Comme autre solution, l'Assemblée parlementaire a suggéré la préparation d'une recommandation aux gouvernements européens sur la responsabilité des entreprises dans le domaine des droits de l'homme, qui pourrait être complétée par des lignes directrices souples destinées aux autorités nationales, aux entreprises et aux autres acteurs<sup>12</sup>. Lors des discussions de la 75<sup>e</sup> réunion du CDDH, certaines délégations se sont toutefois montrées hésitantes à créer une norme entièrement nouvelle pour le Conseil de l'Europe, arguant qu'elle pourrait faire double emploi avec les Principes directeurs des Nations Unies et considérant que d'autres organisations, telles que l'Union européenne, se sont aussi abstenues de créer leurs propres normes. En outre, le CDDH estime que tout nouvel instrument non contraignant établi par le Conseil de l'Europe ne devrait pas dupliquer ou reproduire les Principes directeurs de l'ONU, mais offrir la possibilité de réaliser une action complémentaire en tant qu'organisation régionale de défense des droits de l'homme et de combler la « lacune de mise en œuvre ». S'agissant de cette « lacune de mise en œuvre », le rapport d'une conférence de l'Union européenne, accueillie par le

<sup>11</sup> <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm>

<sup>12</sup> Recommandation 1936 (2010), paragraphe 2.2 ; [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38\\_1800](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38_1800)

Gouvernement du Danemark en mai 2012<sup>13</sup>, sur la mise en œuvre des Principes directeurs, a conclu qu'en ce qui concerne la mise en œuvre des principes aujourd'hui universellement reconnus de la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, il existe encore à la fois une « lacune d'observance » et une « lacune de gouvernance ».

13. Bien que les Principes directeurs des Nations Unies puissent être décrits comme un point de référence commun, offrant une base solide à des nouvelles initiatives pour leur propre mise en œuvre, ils sont d'une nature plus fondamentale que descriptive ou illustrative et requièrent inévitablement d'autres actions au niveau régional et national. Comme l'a souligné à maintes reprises le Représentant spécial de l'ONU, John Ruggie, ils constituent uniquement « *la fin d'une première étape* »<sup>14</sup> et une « *base commune à partir de laquelle tous les intervenants généreraient par la pensée ou par l'action des progrès dans le temps* »<sup>15</sup>. A cet égard, le CDDH rappelle le Principe 10 des Principes directeurs des Nations Unies, qui demande aux Etats d'encourager les institutions internationales, dont ils sont membres, à adopter des politiques visant à promouvoir les droits de l'homme dans ce domaine. En outre, le Groupe de travail a récemment indiqué que « [l]es organisations intergouvernementales, régionales notamment, devraient inscrire la question des entreprises et des droits de l'homme et l'application des Principes directeurs à l'ordre du jour de leurs institutions et aider aux efforts de diffusion, de renforcement des capacités et d'application au niveau régional, avec toutes les parties prenantes »<sup>16</sup>.

14. Par conséquent, la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies peut conduire à l'adoption de nouvelles normes, entrepreneuriales, juridiques et autres, à l'échelle régionale et nationale. La présente étude s'efforce donc d'apprécier certains éléments qui pourraient servir de base à des nouvelles normes non contraignantes du Conseil de l'Europe visant à contribuer à combler cette « lacune de mise en œuvre ». Les chapitres suivants traitent les points identifiés par le CDDH lors de sa 75<sup>e</sup> réunion (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22) et la valeur ajoutée qu'ils peuvent apporter pour les travaux normatifs ou autres à venir.

---

<sup>13</sup> <http://www.ihrb.org/news/2012/conference-business-and-human-rights-principles-to-practice.html> ; rapport de conférence, p. 22.

<sup>14</sup> *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies*, A/HRC/17/31, 2011, paragraphe 13.

<sup>15</sup> OCDE (2011), *Rapport annuel sur les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises : Un nouvel Agenda pour l'avenir*, OECD Publishing, p. 178.

<sup>16</sup> « Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises », Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, 10 août 2012, A/67/285, Recommandation n° 78, page 25.

### III. Propositions d'orientations par secteur et par thème

15. En vue de l'élaboration de l'étude, le CDDH a décidé lors de sa 75<sup>e</sup> réunion d'examiner la faisabilité et la valeur ajoutée des diverses possibilités d'implication pour le Conseil de l'Europe en vue de donner des orientations par secteur ou par thème (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22).

#### *Eventuelle coopération avec l'Union européenne*

16. A ce sujet, les travaux actuels de l'Union européenne<sup>17</sup> devraient être pris en compte. L'Union européenne, qui a été active dans ce domaine depuis plus d'une décennie considère les Principes directeurs de l'ONU comme le principal point de référence pour sa politique et a donc aligné sa définition de la responsabilité sociale des entreprises sur ces principes. Le 25 octobre 2011, la Commission européenne a publié une nouvelle stratégie en matière de responsabilité sociale des entreprises pour la période 2011-2014<sup>18</sup>. Elle a invité les Etats membres à établir, avant la fin 2012, des plans nationaux de mise en application des Principes directeurs des Nations Unies, qui appellent toutes les entreprises à assurer la responsabilité qui leur incombe de respecter les droits de l'homme, conformément aux principes susmentionnés. La Commission européenne collabore actuellement avec les entreprises et les autres parties prenantes, afin d'élaborer des recommandations en matière de droits de l'homme à l'intention d'un nombre limité de secteurs industriels concernés (le pétrole et le gaz, les technologies de l'information et des communications, l'emploi et le recrutement) ainsi que des recommandations destinées aux petites et moyennes entreprises. La Commission européenne entend également publier, avant la fin 2012, un rapport sur les priorités de l'Union en matière d'application des Principes directeurs des Nations Unies.

17. Gardant à l'esprit le Mémoire d'accord entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne, qui vise à « intensifier la coopération et [...] assurer la coordination des actions sur des questions d'intérêt commun »<sup>19</sup>, et compte tenu de la suggestion de l'Assemblée parlementaire<sup>20</sup> de renforcer la coopération avec l'Union européenne dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, le CDDH considère que le présent sujet pourrait contribuer à renforcer la coopération et les partenariats avec l'Union européenne.

---

<sup>17</sup> Voir <http://www.ihrb.org/project/eu-sector-guidance/index.html>.

<sup>18</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, COM(2011) 681 final.

<sup>19</sup> Voir [http://www.coe.int/t/der/eu\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/der/eu_EN.asp).

<sup>20</sup> Résolution 1757 (2010), paragraphe 7.4.1 ; [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38\\_1800](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38_1800), paragraphe 8.



### ***Habillement et textile***

18. Eventuellement en coopération avec l'Union européenne, le Conseil de l'Europe pourrait se concentrer sur plusieurs questions spécifiques à des secteurs. Un sujet qui pour l'instant n'a pas été particulièrement traité concerne le domaine de l'habillement et du textile, dans lequel sont fréquemment signalés des cas présumés de violations des droits de l'homme<sup>21</sup>. Cependant, ni le CDDH ni aucun autre comité du Conseil de l'Europe ne semble avoir des compétences spécifiques dans ce secteur particulier. Or le CDDH estime qu'il est préférable de se concentrer sur les sujets dans lesquels le Conseil de l'Europe possède suffisamment d'expérience et de compétences.

### ***Gouvernance de l'Internet***

19. L'un de ces domaines est sans nul doute celui de la gouvernance de l'Internet. Il convient de rappeler que, dans sa réponse adoptée le 6 juillet 2011 à la Recommandation 1936 (2010) de l'Assemblée parlementaire « Droits de l'homme et entreprises »<sup>22</sup>, le Comité des Ministres a noté qu'un grand nombre de ses instruments normatifs concernant l'Internet et la société de l'information soulignaient les rôles et responsabilités du secteur privé eu égard au respect des droits de l'homme, et que la gouvernance de l'Internet est un exemple de domaine où les activités du Conseil de l'Europe font autorité sur les questions de relation entre les droits de l'homme et les rôles et les responsabilités du monde des entreprises. Le CDDH rappelle que l'étude préliminaire effectuée par le Secrétariat<sup>23</sup> a présenté la liste exhaustive des moyens par lesquels le Conseil de l'Europe a aussi traité les responsabilités du secteur privé, y compris sa stratégie récente sur la gouvernance de l'Internet pour 2012-2015. A cet égard, le CDDH pourrait encourager le Conseil de l'Europe (en particulier le Comité directeur sur les médias et la société de l'information - CDMSI) à examiner certains thèmes concernant les entreprises et les droits de l'homme dans le contexte de sa stratégie sur la gouvernance de l'Internet. Il pourrait en résulter une norme utile complémentaire aux travaux actuellement réalisés par la Commission européenne pour mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

### ***Droits des enfants***

20. En vue de l'élaboration de la présente étude, le CDDH a décidé à sa 75<sup>e</sup> réunion de se concentrer également sur des catégories vulnérables (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22). Le CDDH estime que certaines catégories vulnérables pourraient être particulièrement affectées par les actions des entreprises. Cela pourrait concerner notamment les enfants, les personnes âgées, les femmes, les minorités sexuelles, les

<sup>21</sup> Voir <http://business-humanrights.org/Categories/Sectors/Appareltextile/Clothingtextile>.

<sup>22</sup> <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1812341&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>.

<sup>23</sup> CDDH(2012)012, p. 15 et suivantes.

minorités religieuses, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les réfugiés. Toutefois, le CDDH note que les questions liées spécifiquement au travail pour plusieurs parmi ces catégories vulnérables ont déjà été abordées<sup>24</sup> ou sont actuellement en cours d'examen<sup>25</sup> dans des activités normatives consacrées spécifiquement à ces catégories. Ainsi, le CDDH estime qu'il serait plus faisable, dans ce contexte, de se concentrer sur les enfants, en vue aussi de la promotion de la mise en œuvre des *Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant*, qui ont été adoptés le 12 mars 2012 par l'UNICEF, le Pacte mondial des Nations Unies et l'organisation Save the Children<sup>26</sup>. Cet instrument constitue le premier ensemble complet de principes, conçu pour aider les entreprises à s'orienter dans toute la gamme de mesures pouvant être prises sur le lieu de travail, le marché et au sein de la communauté pour respecter et soutenir les droits des enfants. Le CDDH note les normes pertinentes adoptées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>27</sup>, notamment la Convention de l'OIT n° 182 sur « les pires formes de travail des enfants » et la Convention de l'OIT n° 138 sur « l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail », ainsi que les travaux actuellement en cours par le Comité des droits des enfants des Nations Unies pour rédiger une observation générale sur les droits de l'enfant et le secteur des entreprises<sup>28</sup>.

21. Le CDDH rappelle que le Conseil de l'Europe a déjà effectué des travaux dans le domaine des droits de l'enfant, y compris la Stratégie du Conseil de l'Europe pour les droits de l'enfant 2012-2015 qui vise à mettre en œuvre en Europe la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant<sup>29</sup>. Toutefois, la stratégie ne traite pas particulièrement du phénomène du travail des enfants. Le CDDH note aussi que l'article 9 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et els abus sexuels (STCE n° 201) demande aux états d'encourager le secteur privé, notamment les secteurs des technologies de communication et de l'information, l'industrie du tourisme et du voyage et les secteurs bancaires et financiers, ainsi que la société civile, à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de prévention de l'exploitation et des abus sexuels concernant des enfants, et à mettre en œuvre des normes internes à travers l'autorégulation ou la corégulation. Par ailleurs, la jurisprudence à la fois de la Cour européenne des droits de l'homme et du Comité européen des droits sociaux ainsi que les résolutions et recommandations existantes de l'Assemblée parlementaire et du Comité des Ministres sur la protection générale des droits de l'enfant pourraient servir de fondement très utile et de source d'inspiration.

<sup>24</sup> Voir par exemple, concernant les minorités sexuelles, les paragraphes 29 et 30 (« Emploi ») de la Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des Ministres aux Etats membres, adoptée par le Comité des Ministres le 31 mars 2010, sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

<sup>25</sup> Concernant les personnes âgées, le CDDH a demandé au Groupe de Rédaction sur les droits de l'homme des personnes âgées de considérer les questions liées au travail lors de l'élaboration d'un instrument non-contraignant sur les droits de l'homme des personnes âgées (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 18).

<sup>26</sup> [http://www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html).

<sup>27</sup> <http://www.ilo.org/ipecc/facts/ILOconventiononchildlabour/lang--fr/index.htm>.

<sup>28</sup> [http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/calls/submissions/CRC\\_BusinessSector.htm](http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/calls/submissions/CRC_BusinessSector.htm).

<sup>29</sup> <http://www.coe.int/t/dg3/children/>.

### ***Droits sociaux***

22. Lors de sa 75<sup>e</sup> réunion, le CDDH a également défini les droits sociaux comme un thème de réflexion qui pourrait mériter une attention particulière (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22).

23. La Charte sociale européenne de 1961 (STE n° 35) et la Charte sociale européenne révisée de 1996 (STE n° 163) contiennent plusieurs dispositions en matière de droits de l'homme qui ont une incidence sur la relation entre particuliers et entreprises, par exemple :

- le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail (articles 2 et 3) ;
- le droit à une rémunération équitable assurant un niveau de vie satisfaisant (article 4) ;
- le droit syndical (article 5) ;
- le droit de négociation collective (article 6) ;
- le droit des enfants et des adolescents à la protection (article 7) ;
- le droit à la sécurité sociale (article 12) ;
- le droit à l'assistance sociale et médicale (article 13) ;
- le droit des travailleurs migrants ressortissants de l'une des Parties et de leurs familles à la protection et à l'assistance sur le territoire de toute autre Partie (article 19) ;
- le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe (article 20) ;
- le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise (article 21) ;
- le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise (article 22) ;
- le droit à la protection en cas de licenciement (article 24) ;
- le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur (article 25) ;
- le droit à la dignité au travail (article 26) ;
- le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, et à avoir les facilités appropriées afin de remplir leurs fonctions (article 28) ;
- le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

24. La jurisprudence du Comité européen des droits sociaux (CEDS) qui est directement liée aux obligations des entreprises est assez peu fournie, étant donné que les dispositions de la Charte, au même titre que celles de la Convention européenne des droits de l'homme, s'adressent aux Etats membres du Conseil de l'Europe et non aux entreprises

privées. En outre, la Charte s'applique uniquement au « territoire métropolitain de chaque Partie »<sup>30</sup>.

25. Dans la procédure de réclamation collective *Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce*<sup>31</sup>, le Comité européen des droits sociaux a constaté des violations du droit à la protection de la santé et du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, dans un cas de pollution environnementale affectant les travailleurs et le voisinage causée par une compagnie privée d'extraction minière (dont l'Etat était le principal actionnaire). Dans la réclamation collective *Commission internationale de Juristes c. Portugal* (n° 1/98), où ladite commission avait fait valoir que le Portugal avait violé l'article 7 (1) de la Charte sociale européenne en manquant à son obligation d'assurer une supervision adéquate du travail des enfants, le Comité européen des droits sociaux a constaté que cette situation n'était pas en conformité avec la Charte. A cet égard, il conviendrait aussi de tenir compte de la « Déclaration de Principes Tripartite sur les Entreprises Multinationales et la Politique Sociale » de l'OIT, adoptée en 1977 et mise à jour en 2006.<sup>32</sup>

26. Tout en reconnaissant que la Charte Sociale européenne ou la Charte Sociale Européenne révisée n'ont pas été ratifiées par tous les états, le CDDH estime qu'il est possible de mettre l'accent sur la question des droits sociaux et les questions de l'emploi, par exemple en rédigeant des lignes directrices sur la manière d'appliquer concrètement les droits pertinents de la Charte.

### ***Obligations de fond et de forme pour les Etats en vertu de la Convention européenne des droits de l'homme***

27. S'agissant de la Convention européenne des droits de l'homme et de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, le CDDH rappelle l'étude préliminaire du Secrétariat<sup>33</sup> ainsi que l'article 4 de la Résolution 1757 (2010) de l'Assemblée parlementaire du 27 septembre 2010, qui soulignent de la même façon que, si les entreprises disposent de certains droits au titre de la Convention, celle-ci ne les soumet à aucune obligation. A ce sujet, le CDDH relève également des affaires portées devant la Cour européenne des droits de l'homme dans lesquelles les requérants ont dénoncé des violations de leurs droits de l'homme commises par des tribunaux nationaux qui ont dû trouver un compromis entre ces droits et certains droits des entreprises. Ces affaires peuvent, par exemple, concerner l'emploi<sup>34</sup> ou impliquer le traitement médiatique

<sup>30</sup> Charte sociale européenne révisée (STE 163, 1996), partie VI, article L.

<sup>31</sup> *Fondation Marangopoulos pour les droits de l'homme (FMDH) c. Grèce*, n° 30/2005, décision du 6 décembre 2006.

<sup>32</sup> [http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_124923/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm)

<sup>33</sup> CDDH(2012)012, pp. 10-11.

<sup>34</sup> Voir, par exemple, l'affaire *Eweida et Chaplin c. Royaume-Uni* (n° 48420/10 et 59842/10), actuellement en instance.

des personnes<sup>35</sup>. A cet égard, l'étude préliminaire<sup>36</sup> ainsi que la fiche thématique « Sociétés : victimes ou coupables », élaborée par le Greffe de la Cour européenne des droits de l'homme en septembre 2012<sup>37</sup>, présentent des résumés très récents de la jurisprudence applicable. Bien que la Convention n'ait pas d'effets horizontaux directs vis-à-vis des sociétés privées, le CDDH estime que les obligations de fond ou de procédure des Etats en vertu de la Convention pourraient figurer dans une nouvelle norme du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises. Pour ce qui est des questions environnementales, une « Etude du cadre juridique en matière de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne », présentée par l'université d'Edimbourg, a déjà suggéré en 2010 que l'on s'appuie sur les principes existants au titre de la Convention comme une base pour établir des normes dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme :

*« Même si la CEDH est un système comparativement avancé de protection des droits de l'homme contre des abus commis par des entreprises en dehors du territoire, elle est encore loin de fournir aux Etats des principes directeurs clairs et univoques en ce qui concerne leurs obligations dans le domaine des droits de l'homme. L'Union européenne et ses Etats membres pourraient toutefois utiliser les normes procédurales et concrètes en matière de protection développées dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme comme base pour continuer de clarifier et d'établir des normes sur les entreprises et les droits de l'homme. »<sup>38</sup>*

28. A cet égard, il convient de noter que l'étude préliminaire<sup>39</sup> a déjà traité dans le détail de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme concernant la responsabilité des Etats pour manquement à leur devoir de protéger les citoyens des effets des actions commises par des entreprises. Cela concerne notamment les arrêts dans lesquels la Cour européenne des droits de l'homme avait conclu que les Etats avaient manqué à leurs obligations positives de protéger les particuliers contre les effets de certaines actions commises par des entreprises privées, par exemple à la suite de pollution environnementale causée non pas par l'Etat mais par ces entreprises (voir les affaires de

<sup>35</sup> Voir, par exemple, l'affaire *Von Hannover c. Allemagne (n°2)* (requêtes n° 40660/08 et 60641/08), arrêt du 7 février 2012 ; *Mosley c. Royaume-Uni* (n° 48009/08), arrêt du 10 mai 2011 ; *Von Hannover c. Allemagne (n° 1)* (n° 59320/00), arrêt du 24 juin 2004. Des affaires similaires ont été introduites par des entreprises médiatiques dans lesquelles des tribunaux nationaux se sont prononcés en faveur des personnes qui avaient fait l'objet d'une représentation médiatique : *Axel Springer AG c. Allemagne* (n° 39954/08), arrêt du 7 février 2012 ; *MGN Limited c. Royaume-Uni* (n° 39401/04), arrêt du 18 janvier 2011 ; *Verlagsgruppe News GmbH c. Autriche (n° 2)* (n° 10520/02), arrêt du 14 décembre 2006. Voir également l'affaire *Steel et Morris c. Royaume-Uni* (n° 68416/01), arrêt du 15 février 2005, concernant le refus d'accorder une aide juridictionnelle dans une procédure en diffamation contre une société multinationale à propos de critiques émises sur sa responsabilité sociale d'entreprise.

<sup>36</sup> CDDH(2012)012, p. 10 et suivantes.

<sup>37</sup> <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.

<sup>38</sup> D. Augenstein, université d'Edimbourg, « Etude du cadre juridique en matière de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne », page 10.

<sup>39</sup> CDDH(2012)012, p. 11 et suivantes.

*López Ostra c. Espagne*<sup>40</sup>, *Taskin et autres c. Turquie*<sup>41</sup>, *Fadeïeva c. Fédération de Russie*<sup>42</sup> ou *Tatar c. Roumanie*<sup>43</sup>). Une autre question qui pourrait être examinée davantage est celle de la responsabilité des Etats pour des actions commises par des entreprises privées lorsque celles-ci exercent des fonctions gouvernementales. Dans certains arrêts, la Cour européenne des droits de l'homme a tenu les Etats responsables lorsque des sociétés privées exerçaient des fonctions auparavant généralement assurées par les pouvoirs publics<sup>44</sup>. A ce sujet, il conviendrait aussi de considérer la Recommandation 1858 (2009) de l'Assemblée parlementaire « Sociétés privées à vocation militaire ou sécuritaire et érosion du monopole étatique du recours à la force ».

#### **IV. Eventuelles lacunes en matière d'accès à des recours effectifs ; questions d'extraterritorialité**

29. Lors de sa 75<sup>e</sup> réunion, le CDDH a également estimé que d'éventuelles lacunes en matière d'accès à des recours effectifs et d'extraterritorialité mériteraient une attention particulière dans l'étude de faisabilité (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22). Etant donné leur interdépendance, les deux thèmes sont examinés conjointement ci-après.

##### ***Eventuelles lacunes en matière d'accès à des voies de recours que le Conseil de l'Europe pourrait aborder***

30. Il convient de rappeler que le troisième pilier des Principes directeurs des Nations Unies traite de la question de la facilitation de l'accès des victimes à des recours effectifs, tant judiciaires que non judiciaires. Lorsque des entreprises ont eu des incidences négatives sur les droits de l'homme, elles devraient prévoir des mesures de « réparation » ou collaborer à leur mise en œuvre. A ce sujet, le Représentant spécial du Secrétaire Général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales distingue trois types de mécanismes de réclamation : les mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'Etat et ceux relevant de l'entreprise<sup>45</sup>. Ces derniers devraient constituer un recours utilisable par les employés ainsi qu'une méthode applicable par les parties prenantes extérieures qui sont en relation avec l'entreprise<sup>46</sup>. Toutefois, les Principes directeurs des Nations Unies ne prévoient pas eux-mêmes un mécanisme permettant d'aborder les questions posées par les Principes eux-mêmes ou de traiter les plaintes.

<sup>40</sup> *López Ostra c. Espagne* (n° 16798/90), arrêt du 9 décembre 1994.

<sup>41</sup> *Taskin et autres c. Turquie* (n° 46117/99), arrêt du 10 décembre 2004.

<sup>42</sup> *Fadeïeva c. Fédération de Russie* (n° 55273/00), arrêt du 9 juin 2005.

<sup>43</sup> *Tatar c. Roumanie* (n° 67021/01), arrêt du 27 janvier 2009.

<sup>44</sup> Voir les affaires de *Costello-Roberts c. Royaume-Uni* et de *Powell et Rayner c. Royaume-Uni*.

<sup>45</sup> Entreprises et droits de l'homme : nouvelles mesures pour la mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer », A/HRC/14/27 (2010), paragraphe 89.

<sup>46</sup> Entreprises et droits de l'homme : nouvelles mesures pour la mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer », A/HRC/14/27 (2010), paragraphe 92.

31. Contrairement à la situation juridique aux Etats-Unis, comme décrit plus en détail dans l'étude préliminaire<sup>47</sup>, il existe moins de chances au niveau européen d'introduire des actions civiles contre des entreprises pour des violations des droits de l'homme commises à l'étranger, car aucun Etat européen ne reconnaît une application aussi étendue que celle de la loi américaine sur les délits civils commis à l'étranger (Alien Tort Claim Act) dans son droit national. En outre, les victimes de violations des droits de l'homme commises par les entreprises doivent non seulement faire face à des obstacles d'ordre juridictionnel, mais aussi liés aux frais et aux difficultés d'accès à l'aide juridique, aux structures d'entreprise complexes, au manque de soutien aux litiges d'intérêt public ou aux réclamations collectives, aux délais prescrits, et aux dispositions sur la production de preuves<sup>48</sup>. Toutefois, pour les Etats qui font partie de l'UE, l'article 2 du Règlement (CE) 44/2001 du Conseil concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (dénommé « Règlement de Bruxelles » stipule que les tribunaux des Etats membres ont compétence pour statuer sur des actions civiles intentées à l'encontre d'entreprises établies dans l'Union européenne pour des actes commis hors de l'Union, même si le dommage a été causé hors de l'Union et si la victime n'est pas domiciliée dans l'Union<sup>49</sup>.

32. Tout groupe de rédaction, de travail ou d'experts éventuel sur la responsabilité sociale des entreprises pourrait préparer des instruments non contraignants sur l'accès à la justice et des recours adéquats, contenant des principes directeurs sur la manière d'éliminer les obstacles existants à l'accès à la justice et d'établir des recours efficaces pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux entreprises. L'exercice de la compétence dans les affaires ayant des effets extraterritoriaux pourrait être examiné dans ce contexte, tout en gardant à l'esprit la complexité de cette question.

### ***L'extraterritorialité et la Convention européenne des droits de l'homme***

33. La question de l'extraterritorialité, déjà examinée en détail dans l'étude préliminaire<sup>50</sup>, est étroitement liée à la possibilité d'engager des actions civiles à l'encontre d'entreprises privées pour violation des droits de l'homme. Il convient de rappeler qu'un grand nombre d'affaires et de questions découlant de l'activité d'entreprises européennes concernent des allégations de violations des droits de l'homme commises hors d'Europe. En général, les victimes présumées résident en dehors du

<sup>47</sup> CDDH(2012)012, p. 8 et suivantes.

<sup>48</sup> Voir D. Augenstein, université d'Edimbourg, « Etude du cadre juridique en matière de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne », paragraphe 167, renvoyant à deux études sur les systèmes juridiques néerlandais et polonais : A.G. Castermans et J.A. van der Weide, *The legal liability of Dutch parent companies for subsidiaries' involvement in violations of fundamental, internationally recognised rights* (2009) et la Commission internationale de Juristes (CIJ), *Access to Justice: Human Rights involving Corporations*, Genève 2010.

<sup>49</sup> Voir généralement J. Wouters et C. Ryngaert, *Litigation for overseas corporate human rights abuses in the European Union: the challenge of jurisdiction*, *The George Washington International Law Review* Vol. 40 (2009), p. 939.

<sup>50</sup> CDDH(2012)012, p. 12 et suivantes.

territoire des Etats membres du Conseil de l'Europe et, par conséquent, ne relèvent pas de la juridiction des Hautes Parties contractantes au sens de l'article 1 de la Convention européenne des droits de l'homme. La jurisprudence de la Cour identifie les situations dans lesquelles une compétence extraterritoriale est envisageable, en vertu d'un contrôle effectif sur un territoire ou sur d'autres bases<sup>51</sup>. Toutefois, cette jurisprudence s'applique uniquement en tout état de cause aux actes ou aux omissions commis par des organes de l'Etat. Les actions commises par une entreprise européenne et leurs effets sur des personnes se trouvant hors de l'Europe ne peuvent donc engager aucune responsabilité des Hautes Parties contractantes au titre de la Convention s'il n'existe aucun lien juridictionnel entre ces personnes et la Haute partie contractante concernée.

### ***L'extraterritorialité et d'autres traités et instruments du Conseil de l'Europe***

34. Il faut néanmoins souligner qu'à la différence de la Convention européenne des droits de l'homme, le fait de répondre aux actes de personnes physiques ou morales commis en dehors de la compétence de leur Etat ne constitue pas totalement une nouveauté si l'on prend en compte d'autres traités du Conseil de l'Europe. Certains traités du Conseil de l'Europe demandent aux Parties contractantes d'établir leur compétence à l'égard de certaines activités réalisées par des personnes physiques ou morales en dehors de leur territoire. Tel est le cas de l'article 44 de la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210), à l'égard d'infractions pénales telles que la violence sexuelle, les mariages forcés, les mutilations génitales féminines, l'avortement forcé. En outre, l'Article 17 de la Convention pénale sur la corruption (STE n° 173) demande aux Parties contractantes d'établir leur compétence à l'égard des infractions commises dans des Etats tiers par ses propres personnes physiques ou morales, de même que l'article 29 du Protocole additionnel à la Convention sur les droits de l'homme et la biomédecine, relatif à la recherche biomédicale (STCE n° 195). Des nouveaux travaux du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises pourraient donc examiner les défis posés par la conduite extraterritoriale des entreprises transnationales.

### ***Responsabilité civile et pénale des entreprises en vertu du droit national des Etats membres du Conseil de l'Europe***

35. Comme l'étude préliminaire l'a déjà expliqué dans le détail<sup>52</sup>, une législation plus harmonisée des Etats membres du Conseil de l'Europe concernant le principe de la responsabilité civile et pénale des entreprises pourrait améliorer les voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme commises par des sociétés privées. Le CDDH estime que tout groupe de travail traitant de cette question devrait également prendre en compte les propositions figurant dans l'« Etude du cadre juridique en matière

---

<sup>51</sup> Voir, par exemple, les affaires *Al-Skeini et autres c. Royaume-Uni* (n° 55721/07), arrêt du 7 juillet 2011 ; *Medvedyev et autres c. France* (n° 3394/03), arrêt du 29 mars 2010 ; *Al Saadoon et Mufdhi c. Royaume-Uni* (n° 61498/08), arrêt du 30 juin 2009 ; *Bankovic et autres c. Belgique et 16 autres Etats contractants* (n° 52207/99), arrêt du 12 décembre 2001.

<sup>52</sup> CDDH(2012)012, p. 8 et suivantes.



de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne », présentée en 2010 par l'université d'Edimbourg, visant à renforcer la responsabilité civile et pénale des entreprises opérant à l'extérieur de l'Europe. Sont notamment évoquées les questions de la responsabilité des sociétés mères pour les actes ou les omissions de leurs filiales, leurs sous-traitants et leurs fournisseurs, la relation entre la responsabilité des entreprises et la responsabilité directe des individus qui y travaillent, et les conditions d'exercice de la compétence par rapport aux violations extraterritoriales des droits de l'homme<sup>53</sup>. S'agissant de la responsabilité pénale des entreprises, il convient également de rappeler que plusieurs conventions du Conseil de l'Europe traitent déjà de la question de la responsabilité des entreprises en demandant aux Parties contractantes d'adopter une législation prévoyant que les entreprises puissent être tenues responsables des infractions pénales établies en vertu de ces traités<sup>54</sup>.

### ***Renforcer les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales***

36. L'adhésion par tous les Etats membres du Conseil de l'Europe aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales<sup>55</sup> serait un moyen de renforcer davantage les voies de recours possibles des victimes. Comme l'a déjà expliqué dans le détail l'étude préliminaire, ces principes ont été mis à jour en mai 2011 en mettant en lumière les questions afférentes aux droits de l'homme. Ils abordent le fonctionnement des entreprises multinationales essentiellement à travers des Points de contact nationaux (PCN), qui sont des instances gouvernementales chargées d'offrir une plateforme de médiation en cas de violation des droits de l'homme par des entreprises privées, et la possibilité pour tout individu ou ONG de déposer une plainte. Bien que les recommandations émises par les PCN ne soient pas contraignantes et que ceux-ci ne soient pas tenus de déterminer si oui ou non les Principes directeurs ont été violés, l'établissement de PCN pourrait constituer une voie intéressante pour tous les Etats membres du Conseil de l'Europe. A ce jour, 27 Etats membres du Conseil de l'Europe ont décidé de souscrire aux Principes directeurs qui sont également ouverts aux Etats non membres de l'OCDE. Le CDDH considère que tout travail du Conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et les entreprises devrait proposer d'encourager ses Etats membres à souscrire à ces principes, par exemple dans une déclaration du Comité des Ministres comme indiqué ci-après (paragraphe 38).

## **V. Mesures de sensibilisation**

37. Bien que la diffusion des Principes directeurs des Nations Unies soit absolument cruciale, il semble que, pour l'heure, la méconnaissance demeure au sein des parties

<sup>53</sup> D. Augenstein, université d'Edimbourg, « Etude du cadre juridique en matière de droits de l'homme et d'environnement applicable aux entreprises européennes opérant en dehors de l'Union européenne », paragraphes 188 et suivants.

<sup>54</sup> Voir par exemple l'article 12 de la Convention sur la cybercriminalité (STE n° 185) ou l'article 18 de la Convention pénale sur la corruption (STE n° 173).

<sup>55</sup> <http://www.oecd.org/daf/internationalinvestment/guidelinesformultinationalesentreprises/>.

prenantes. Comme l'a observé le Groupe de travail des Nations Unies en août 2012 concernant la « diffusion insuffisante » des Principes directeurs :

*“... [il y a une]manque extrême de sensibilisation aux Principes directeurs parmi les parties prenantes à l'échelle mondiale, en particulier les entreprises et, encore plus, les petites et moyennes entreprises. Le Groupe de travail est conscient de l'urgente nécessité de procéder à ce travail de sensibilisation et d'appuyer et accroître l'aptitude de ce secteur à appliquer les Principes directeurs (...). Le Groupe de travail est conscient qu'il existe de nombreuses initiatives visant à diffuser les Principes directeurs. Il n'en demeure pas moins que les efforts faits en matière dans toutes les régions et pour tous les groupes de parties prenantes sont insuffisants. »<sup>56</sup>*

### ***Une déclaration du Comité des Ministres ?***

38. Lors des discussions de la 75<sup>e</sup> réunion du CDDH, l'une des suggestions émises par les délégations pour renforcer la sensibilisation a été une éventuelle déclaration du Comité des Ministres. Toutefois, cette déclaration ne devrait pas nécessairement être un instrument isolé, mais pourrait aisément compléter ou être combinée avec une recommandation ou des lignes directrices répondant à des questions particulières mentionnées dans la déclaration.

39. A ce sujet, il convient de relever que l'Assemblée générale de l'Organisation des Etats Américains a adopté le 4 juin 2012 une Résolution sur la promotion de la responsabilité sociale des entreprises dans le Continent américain<sup>57</sup>. Dans cette résolution, l'Assemblée reconnaît que, si les entreprises partagent la responsabilité de promouvoir et de respecter les droits de l'homme, c'est aux pouvoirs publics qu'il incombe au final de maintenir l'Etat de droit et de remplir leurs obligations en matière de droits de l'homme. En outre, la résolution reconnaît que le soutien des droits de l'homme, le respect des normes en matière de travail et d'environnement et la lutte contre la corruption, comme décrit dans le Pacte mondial des Nations Unies, sont, entre autres, des principes que les entreprises, les gouvernements et la société civile devraient promouvoir conjointement. Toute éventuelle déclaration du Conseil de l'Europe pourrait prendre ce document en compte et s'en inspirer.

### ***Conférences, séminaires, ateliers, colloques ou tables rondes sur la responsabilité sociale des entreprises***

40. Le CDDH est conscient que l'organisation de conférences, de séminaires, d'ateliers, de colloques ou de tables rondes sur la responsabilité sociale des entreprises représente un outil utile pour sensibiliser à la question. Dans cette optique, il évoque les

<sup>56</sup> Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, 10 août 2012, A/67/285, paragraphes 35 et 38.

<sup>57</sup> Assemblée générale de l'Organisation des Etats Américains, « Promotion de la responsabilité sociale des entreprises dans le Continent américain », Résolution du 4 juin 2012 (AG/RES. 2753 (XLII-O/12) ; [http://www.oas.org/dil/AG-RES\\_2483-2009\\_eng.doc](http://www.oas.org/dil/AG-RES_2483-2009_eng.doc).

conférences récentes organisées par ou dans des Etats membres du Conseil de l'Europe, comme la conférence de l'Union européenne susmentionnée sur la mise en œuvre des Principes directeurs accueillie par le Gouvernement du Danemark les 7 et 8 mai 2012<sup>58</sup>, une conférence sur « l'Irlande et le Cadre des Nations Unies pour les Entreprises et les Droits de l'Homme (24 mars 2012) organisée par l'Université Nationale d'Irlande (Galway)<sup>59</sup>, une conférence sur « Les entreprises et les droits de l'homme : la mise en œuvre des Principes Directeurs un an après », organisés par le Foreign and Commonwealth Office (27-29 Juin 2012) du Royaume-Uni<sup>60</sup>, et la conférence sur la responsabilité sociale des entreprises organisée par le ministère des Affaires étrangères norvégien les 13 et 14 novembre 2012<sup>61</sup>. Il reste toutefois conscient des ressources limitées dans ce domaine, en l'absence de toute contribution volontaire des Etats membres ayant un intérêt particulier pour cette question.

41. Le Groupe de travail des Nations Unies a récemment noté qu'il « n'y a guère de dialogue à l'heure actuelle entre les régions, aussi encourage-t-il à accroître les échanges et les dialogues interrégionaux<sup>62</sup>. Bien que partageant dans le principe cette préoccupation, le CDDH considère que la tenue d'une conférence, d'un séminaire ou d'une table ronde sur un échange de vues interrégional, les effets des activités d'entreprise transnationales et les droits de l'homme nécessiterait de ressources supplémentaires.

### ***Initiatives de sensibilisation impliquant le secteur privé***

42. Au cours de sa 75<sup>e</sup> réunion, le CDDH a également demandé au Secrétariat d'examiner des initiatives de sensibilisation impliquant le secteur privé (voir CDDH(2012)R75, paragraphe 22).

43. A ce sujet, il convient d'observer que le Conseil de l'Europe s'est déjà associé avec le secteur privé dans d'autres circonstances. Il a par exemple lancé le Projet mondial sur la cybercriminalité pour promouvoir l'application à grande échelle de la Convention sur la cybercriminalité (STE n° 185) et de son Protocole additionnel sur la xénophobie et le racisme (STE n° 189), et pour obtenir des résultats spécifiques en matière de législation, de capacités de la justice pénale et de coopération internationale. Ce projet est financé, entre autres, par les contributions volontaires d'un certain nombre d'entreprises, telles que Microsoft et Visa Europe. En outre, le Conseil de l'Europe (en collaboration avec les institutions de l'Union européenne et avec d'autres organisations) assure le secrétariat du Dialogue européen sur la gouvernance de l'Internet (EuroDIG), une

<sup>58</sup> <http://www.ihrb.org/news/2012/conference-business-and-human-rights-principles-to-practice.html>.

<sup>59</sup> <http://www.conference.ie/Conferences/index.asp?Conference=153>.

<sup>60</sup> [http://staging.solidstategroup.com/global\\_business\\_initiative/wp-content/uploads/2012/08/Wilton-Park-2012.pdf](http://staging.solidstategroup.com/global_business_initiative/wp-content/uploads/2012/08/Wilton-Park-2012.pdf).

<sup>61</sup> <http://tsforum.event123.no/UD/CSR2012/home.cfm>.

<sup>62</sup> Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, 10 août 2012, A/67/285, paragraphe 33.

plateforme annuelle multipartite à laquelle participent aussi les entreprises, et qui permet de dialoguer, dans un environnement ouvert et inclusif, des enjeux et des perspectives futures de l'Internet.

44. Le CDDH estime que des projets ou plateformes similaires peuvent être mis en place dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, dans le même esprit que l'Assemblée parlementaire lorsqu'elle suggère de développer, pour promouvoir ses normes, des partenariats avec le monde des affaires<sup>63</sup>.

#### ***Identification et reconnaissance de bonnes pratiques au niveau des entreprises***

45. La collaboration avec des entreprises privées et la société civile pourrait aussi s'avérer très fructueuse pour identifier et reconnaître les bonnes pratiques au sein des entreprises. De nombreuses entreprises ont déjà elles-mêmes établi leur propre code de conduite par lequel elles s'engagent (et/ou demandent à leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux de s'engager) à respecter les droits de l'homme et les normes d'éthique. Un groupe d'experts du Conseil de l'Europe qui réunirait des représentants du secteur privé et de la société civile pourrait élaborer un guide de bonnes pratiques décrivant comment des entreprises ont appliqué les Principes directeurs des Nations Unies, pour donner quelques orientations à celles qui ne l'ont pas encore fait. Sur ce point, il convient aussi d'observer que le Groupe de rédaction pour les droits de l'homme des personnes âgées a récemment proposé de donner des orientations sur les bonnes pratiques, dans un autre contexte (voir CDDH-AGE(2012)R2, paragraphe 17). Cette idée s'inscrit également dans la ligne d'une proposition de l'Assemblée parlementaire de concevoir « une boîte à outils pour l'intégration de bonnes pratiques dans le domaine de la protection des droits de l'homme à tous les niveaux de l'entreprise et pour la conduite d'études permettant d'évaluer l'impact des droits de l'homme, en coopération avec des groupements d'entreprises et des groupes de défense des droits de l'homme »<sup>64</sup>.

#### ***Coopération avec les institutions nationales de protection des droits de l'homme et autres organes spécialisés***

46. Comme l'a suggéré l'Assemblée parlementaire, le CDDH estime qu'il est possible de coopérer avec des institutions nationales de protection des droits de l'homme et avec d'autres organes spécialisés pour diffuser les informations pertinentes auprès des entreprises, évaluer les avancées et repérer les éventuels problèmes<sup>65</sup>. Dans cette perspective, la coopération avec des institutions spécialisées, telles que l'unité Droits et

<sup>63</sup> Résolution 1757 (2010), paragraphe 7.4.1 ; [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38\\_1800](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38_1800).

<sup>64</sup> Résolution 1757 (2010), paragraphe 7.4.1 ; [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38\\_1800](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38_1800).

<sup>65</sup> Résolution 1757 (2010), paragraphe 7.4.2 ; [http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38\\_1800](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc10/EDOC12361.htm#P38_1800).

l'homme et entreprises de l'Institut danois des droits de l'homme<sup>66</sup> et l'Institut des droits de l'homme et des entreprises<sup>67</sup>, pourrait être particulièrement fructueuse.

## VI. Autres mesures

47. En ce qui concerne les autres mesures ou idées que le CDDH pourrait examiner dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises, il convient de mentionner les textes pertinents de l'Assemblée parlementaire.

48. Le rapport « Droits de l'homme et entreprises » de l'Assemblée parlementaire, élaboré par la Commission des questions juridiques et des droits de l'homme (rapporteur : M. Holger Haibach) et adopté le 27 septembre 2010, ainsi que la Résolution 1757 (2010) et la Recommandation 1936 (2010) recensent plusieurs propositions de l'Assemblée parlementaire que le CDDH pourrait envisager. Parmi celles qui n'ont pas encore été mentionnées dans la présente étude, l'Assemblée parlementaire a recommandé aux Etats membres du Conseil de l'Europe de faire des investissements de manière éthique, de refuser de travailler avec des entreprises associées à des abus et d'insister pour que les entreprises respectent pleinement les droits de l'homme lorsqu'elles exécutent des contrats publics – en particulier quand leur mission porte sur des fonctions classiques de l'Etat qui ont été « privatisées », comme le maintien de l'ordre ou les activités militaires. Plus généralement, elle recommande que les Etats membres devraient adopter des lois pour protéger les particuliers contre les violations, commises par les entreprises, des droits de l'homme consacrés par la Convention européenne des droits de l'homme. L'Assemblée parlementaire a également suggéré de renforcer le mécanisme de contrôle de la Charte sociale européenne révisée et d'accélérer la modernisation de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel. En outre, elle a proposé de mettre en place un système de notation concernant les responsabilités sociales des entreprises qui permettrait d'attribuer aux meilleures un label du Conseil de l'Europe.

49. Le rapport suggère, en outre, en s'inspirant du cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, que le Conseil de l'Europe pourrait examiner les aspects suivants :

- Mettre en relation l'attribution des marchés publics et le respect des droits de l'homme ;
- Faire en sorte que les investissements des régimes de retraite et d'assurance publics soient effectués en fonction de la responsabilité sociale d'entreprise ;
- Mettre en relation les garanties de crédit à l'exportation et le respect des droits de l'homme ;
- Préparer des directives plus détaillées sur la manière d'accomplir un traité ou une recommandation ;

<sup>66</sup> <http://www.humanrights.dk/about+dihr/organisation/human+rights+and+business>.

<sup>67</sup> <http://www.ihrb.org/>.

- Prendre des mesures en matière de formation et de sensibilisation.

50. Le CDDH note que certaines propositions, comme la modernisation de la Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, sont actuellement bien engagées. D'autres, comme l'établissement d'un label « Conseil de l'Europe » pour les bonnes pratiques, pourraient bien être vues comme une nouvelle modalité d'action. Toutefois, elles pourraient exiger des efforts et des dépenses qui dépassent les ressources et les compétences disponibles, et il conviendrait en tout état de cause de garder à l'esprit l'existence de normes comme l'ISO 26000<sup>68</sup> avant de considérer toute nouvelle action. Un instrument normatif pourrait néanmoins englober certaines recommandations de l'Assemblée parlementaire, comme celles invitant les Etats à mettre en relation l'attribution des marchés publics et les garanties de crédit à l'exportation avec le respect des droits de l'homme.

## VII. Conclusions

51. Les Principes directeurs des Nations Unies ont été adoptés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011. Gardant à l'esprit que le principe 10 recommande aux Etats d'encourager les institutions internationales dont ils sont membres à adopter des politiques visant à promouvoir les droits de l'homme, et considérant la Résolution et la Recommandation de l'Assemblée parlementaire « Droits de l'homme et entreprises » du 27 septembre 2010 et la réponse du Comité des Ministres du 6 juillet 2011, le Conseil de l'Europe pourrait élaborer une stratégie sur les droits de l'homme et les entreprises qui comprendrait certaines, ou toutes, parmi les mesures suivantes :

- l'adoption de mesures de sensibilisation aux Principes directeurs des Nations Unies au sein des parties prenantes des 47 Etats membres du Conseil de l'Europe, telles qu'une déclaration du Comité des Ministres sur la responsabilité sociale des entreprises et les droits de l'homme, des initiatives impliquant le secteur privé, l'identification et la reconnaissance de bonnes pratiques au niveau des entreprises ainsi que – si les ressources le permettent – l'organisation de conférences, séminaires ou événements similaires;
- la combinaison d'une éventuelle déclaration du Comité des Ministres (comme mentionné ci-dessus) avec une recommandation ou des lignes directrices sur les droits de l'homme et les entreprises, afin de contribuer à combler la « lacune de mise en œuvre » des Principes directeurs des Nations Unies au niveau régional, en particulier concernant l'accès à la justice des victimes de violations des droits de l'homme par les entreprises ;

---

<sup>68</sup> La norme internationale ISO 26000 (ou simplement ISO SR) présente des lignes directrices pour la responsabilité sociale des entreprises (voir : <http://www.iso.org/iso/fr/home/standards/iso26000.htm>). Elle a été adoptée le 1<sup>er</sup> novembre 2010. Elle établit des lignes directrices pour des comportements d'entreprise socialement responsables et pour des actions possibles. Ne s'agissant pas d'une norme prévoyant des « exigences », contrairement aux normes Iso sur les systèmes de management, la norme ISO 26000 n'est pas « certifiable ».

- la considération de la responsabilité sociale des entreprises dans des aspects spécifiques de l'action du Conseil de l'Europe, en particulier les droits des enfants, la gouvernance de l'Internet et les droits sociaux ;
- l'adoption d'un guide de bonnes pratiques dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises et des droits de l'homme, en coopération avec le secteur privé et la société civile ;

En plus, le Conseil de l'Europe pourrait renforcer sa coopération avec l'Union européenne (sur la base du Mémorandum d'accord entre les deux organisations) et avec d'autres organisations internationales, ainsi qu'avec les institutions nationales de protection des droits de l'homme et avec d'autres organes spécialisés dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises.

52. Avec la transmission de la présente étude, le CDDH estime avoir accompli cette partie de son mandat. Le CDDH reste disponible à accomplir toute tâche supplémentaire que le Comité des Ministres pourrait décider de lui attribuer à la lumière des conclusions de la présente étude.