

Les Principes directeurs du Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies sur les entreprises et droits de l'Homme

Le 17 juin 2011, le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies adoptait des « Principes directeurs sur les droits de l'Homme et les entreprises ». Cette adoption à l'unanimité est, à juste titre, considérée comme un évènement majeur pour la protection des droits de l'Homme et pour l'évolution du concept de RSE.

Il a fallu 18 ans pour arriver à ce résultat ; l'idée avait été lancée par la conférence mondiale des droits de l'Homme de Vienne, dès 1993, qu'il fallait entraîner ces acteurs majeurs de l'économie et du social que sont les entreprises à s'engager au service du respect des droits de l'Homme. Plusieurs tentatives se sont succédées confiées à des rapporteurs et comités ad hoc. En 1999, le Secrétaire Général des Nations Unies a lancé le Pacte Mondial, dont 4 des 10 Principes sont relatifs aux droits de l'Homme. Puis la Sous-commission des droits de l'Homme des Nations Unies a tenté d'élaborer un traité sur le sujet, que les Etats ont, à travers la Commission des droits de l'Homme, refusé d'examiner en 2004. Le Conseil des droits de l'Homme, nouvelle appellation de la Commission, mandate en juin 2005 un « Représentant spécial du secrétaire général des UN pour les droits de l'Homme, les entreprises transnationales et autres entreprises », le professeur John Ruggie, universitaire connu pour avoir participé à l'élaboration du Pacte Mondial.

Au terme d'un premier mandat de trois ans, il a fait adopter en juin 2008 par le Conseil un « cadre conceptuel et des principes d'action afin d'ancrer le débat sur les entreprises et les droits de l'homme. » Il s'articule autour de « trois principes fondamentaux: l'obligation de protéger incombant à l'État lorsque des tiers, y compris des sociétés, portent atteinte aux droits de l'homme; la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme; et la nécessité d'un accès plus effectif à des mesures de réparation » pour les victimes. Au terme d'un second mandat défini comme devant « opérationnaliser » ce cadre et au cours duquel il procéda à de très nombreuses concertations, y compris avec d'autres institutions internationales engagées dans la construction d'autres normes (ISO, OCDE, Banque Mondial, Union Européenne) un consensus associant organisations d'employeurs, d'employés et de défense des droits de l'Homme s'est construit débouchant sur l'adoption unanime par le Conseil des droits de l'Homme, en juin 2011, des Principes directeurs sur les entreprises et les droits de l'Homme ». Ils sont organisés en trois piliers déduits du « cadre » de 2008 : « protéger, respecter, remédier »/

Les principaux apports de ces Principes directeurs sont :

1. L'affirmation du rôle central de l'Etat dans la protection et la promotion des droits de l'Homme vis-à-vis des entreprises;

2. La priorité donnée à l'approche par les risques

3. la responsabilité étendue à la chaîne de valeur

4. le droit international écrit et obligatoire des droits de l'Homme et du droit du travail pris comme référence

Suite :

1. L'affirmation du rôle central de l'Etat dans la protection et la promotion des droits de l'Homme vis-à-vis des entreprises;

Le rôle fondamental revient à l'Etat, affirment les Principes dans leur premier « pilier ». Ils consacrent le premier de leurs trois chapitres à l'argumenter, puis y reviennent dans le dernier à travers la responsabilité de réparer les torts faits aux victimes. L'Etat devrait, notamment, utiliser tous les moyens économiques dont il dispose, tels les marchés publics, les prêts et garanties, pour faire respecter les droits de l'Homme par les entreprises. Il pourrait aussi envisager des conditionnalités économiques à ses accords internationaux.

2. La priorité donnée à l'approche par les risques.

Alors que la doctrine de la RSE s'est construite depuis 60 ans sur l'idée que les entreprises sont des acteurs-citoyens invités à contribuer positivement à la réalisation du bien-être commun et (plus récemment) du développement durable, les Principes définissent comme préalable et la prévention des violations, donc la gestion des risques.

3. la responsabilité étendue à la chaîne de valeur

Le Global Compact identifiait déjà le risque pour une entreprise d'être complice d'une violation des droits de l'Homme. Les Principes précisent l'idée en affirmant que la responsabilité de l'entreprise s'étend à la partie de sa chaîne de valeur sur laquelle elle dispose d'une capacité d'action (concepts de « materiality » et de « leverage ») en pratiquant un examen systématique des pratiques en vigueur chez ses fournisseurs (filiales ou non) et clients selon la méthode de la « diligence raisonnable ». L'entreprise doit pour cela définir et annoncer sa politique de respect des droits de l'Homme, procéder à l'inventaire exhaustif des risques susceptibles d'exister chez ses fournisseurs et clients, et demander à ceux de ces derniers qui ne les maîtrisent pas assez de s'amender sous peine de perdre leur clientèle (ou fournisseur)

4. le droit international écrit et obligatoire des droits de l'Homme et du droit du travail pris comme référence

Les Principes pointent des normes internationales qui constituent la ligne rouge que nul ne peut franchir : la Charte des droits de l'Homme, composée de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 et des deux Pactes conclus en 1966 (droits civils et politiques d'une part, droits économiques, sociaux et culturels de l'autre). S'y ajoutent les huit conventions fondamentales de l'OIT identifiées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Si, dans certains pays, des problèmes d'application existent parce qu'ils ne reconnaissent pas certains de ces documents internationaux, les entreprises sont instamment priées de s'efforcer néanmoins de respecter l'esprit de ces textes.

Un mécanisme de suivi de la mise en œuvre des ces Principes a été établi : un comité d'experts représentant les 5 continents en est chargé.

Au cours du processus d'élaboration des Principes, le Professeur Ruggie a été constamment soutenu par la diplomatie française qui avait notamment missionné, en 2006, la Commission nationale consultative des droits de l'Homme pour élaborer des propositions, et qui a fait appel à deux reprises à des universitaires reconnus pour produire des rapports contributifs sur les thèmes de la sphère d'influence et de l'extraterritorialité.