

# La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

## I. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles

### Étude réalisée par Olivier Maurel

*Consultant chercheur indépendant,  
professeur associé à l'IAE Gustave-Eiffel - Université Paris-XII où il codirige  
le master 2 « Management de la responsabilité sociale des entreprises »,  
membre de la commission Entreprise d'Amnesty International (France)  
et du programme de recherche « Le potentiel régulateur de la RSE »  
financé par l'ANR.*

#### **Avec la collaboration de :**

Julienne Brabet,  
*professeur en sciences de gestion à l'université Paris-Est  
et responsable du programme de recherche  
« Le potentiel régulateur de la RSE » financé par l'ANR ;*

Isabelle Daugareilh,  
*directrice de recherches CNRS, COMPTRASEC UMR CNRS 5114,  
université Montesquieu Bordeaux-IV ;*

et le concours de  
Pascal van Griethuysen  
et Olivier Kiehl.

## Avertissement

Cette étude a été rédigée par Olivier Maurel en coordination avec un comité de rédaction composé de membres de la CNCDH, mais elle n'engage pas les membres de la CNCDH.

*L'avis de la CNCDH adopté le 24 avril 2008 figure en annexe 1 du présent ouvrage. L'avis et les deux volumes de l'étude sont également consultables sur le site internet de la CNCDH : [www.cncdh.fr](http://www.cncdh.fr) rubriques « Avis année 2008 » et « Études ».*

*L'édition en ligne du présent volume propose des annexes supplémentaires par rapport à la version imprimée.*

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

© La Documentation française - Paris, 2009  
ISBN : 978-2-11-007918-3





# Table des matières

---

<b>Genèse de l'étude et de l'avis de la CNCDH</b> ...	9
<b>Introduction</b> .....	13
<b>Chapitre 1</b>	
<b>L'appel à une nouvelle responsabilité des entreprises</b> .....	17
<b>Transformations et nouveaux enjeux en période de mondialisation</b> .....	18
La société du compromis fordien : de la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1970 .....	18
L'émergence de la société de consommation : des années 1970 aux années 1990 .....	20
Vers la mondialisation et la financiarisation de l'économie : des années 1990 à aujourd'hui .....	22
<b>Le concept de développement durable</b> .....	26
Émergence et premiers contours du concept .....	26
Vingt ans de négociation vers un consensus ambigu : 1972-1992 .....	28
Une appropriation très disputée .....	32
<b>La démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE)</b> .....	36
Aux origines de la RSE .....	37
Sigles et premières définitions de la RSE .....	42
Une lecture culturelle des responsabilités de l'entreprise .....	46
Les définitions de la RSE en question .....	48
<b>Chapitre 2</b>	
<b>Entre ordre économique et ordre politique : les visages de la responsabilité</b> .....	51
<b>La RSE : une affaire de parties prenantes ou d'acteurs sociaux ?</b> .....	53

Les théories des parties prenantes .....	54
Les limites conceptuelles et les enjeux politiques de ces théories .....	59

<b>Quatre modèles de la responsabilité sociale des entreprises</b> .....	62
Le modèle de la primauté de la valeur pour l'actionnaire.....	63
Le modèle du volontarisme des parties prenantes .....	66
Le modèle de la régulation démocratique par la RSE.....	70
Le modèle de la défense des solidarités et des biens publics (mondiaux) ....	73

<b>Les limites de la responsabilité sociale des entreprises</b> .....	77
Les effets de la concurrence et du néoconstitutionnalisme sur la RSE .....	78
Vers des rapports économiques cohérents avec le projet des droits de l'homme? .....	82

### Chapitre 3

<b>Droits de l'homme et acteurs économiques</b> .....	85
---	----

<b>Quand l'économie rencontre les droits de l'homme</b> .....	85
Les droits de l'homme, projet philosophique et politique .....	86
Le droit international des droits de l'homme .....	89
Les droits économiques, sociaux et culturels .....	92
Le lien entre droits de l'homme, développement durable et responsabilité des entreprises .....	98

<b>Le cadre normatif international de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme</b> .....	100
Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales .....	102
Les travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT).....	108
Le Pacte mondial.....	113
Les travaux de l'Organisation des Nations unies.....	117
Les principales thématiques des droits de l'homme recensées dans ces normes institutionnelles.....	120

### Chapitre 4

<b>Les droits de l'homme, socle de la responsabilité des entreprises</b> .....	125
--	-----

<b>Dépasser le manichéisme du débat entre hard law et soft law</b> .....	125
Considérations générales sur le cadre juridique international.....	126
Avantages et limites des mécanismes de régulation volontaire.....	129
Une nouvelle forme du pluralisme juridique .....	132

<b>Le rôle des États en faveur d’une régulation articulée efficace</b> .....	133
<b>L’évolution possible du cadre normatif international</b> .....	134
<b>Les droits de l’homme, socle de la responsabilité des entreprises</b> .....	137
<b>Deux enjeux pour les praticiens et les chercheurs</b> .....	143
<b>Crédibiliser les mécanismes de régulation volontaire</b> .....	144
<b>Renoncer au mythe de la responsabilité globale</b> .....	146
<b>En guise de conclusion</b> .....	153
<b>Bibliographie</b> .....	157
<b>Glossaire</b> .....	185

## **ANNEXES**

### **ANNEXE 1**

<b>Avis de la CNCDH sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme</b> .....	189
---	-----

### **ANNEXE 2**

<b>Liste des recommandations de la CNCDH sur la diplomatie française et les droits de l’homme adoptées le 7 février 2008, référéncées dans cette étude</b> .....	251
--	-----

### **ANNEXE 3**

<b>Discours du président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail</b> .....	255
---	-----

### **ANNEXE 4**

<b>Classement des 100 États et entreprises les plus riches du monde</b> ....	263
--	-----

### **ANNEXE 5**

<b>Déclaration universelle des droits de l’homme (DUDH)</b> .....	265
---	-----

### **ANNEXE 6**

<b>Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)</b> ....	271
---	-----

<b>ANNEXE 7</b>	
<b>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).....</b>	<b>287</b>
<b>ANNEXE 8</b>	
<b>Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des multinationales, assortis de leurs commentaires.....</b>	<b>297</b>
<b>ANNEXE 9</b>	
<b>Déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail.....</b>	<b>335</b>
<b>ANNEXE 10</b>	
<b>Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale .....</b>	<b>339</b>
<b>ANNEXE 11</b>	
<b>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail .....</b>	<b>351</b>
<b>ANNEXE 12</b>	
<b>Le Pacte mondial (Global Compact) .....</b>	<b>353</b>
<b>ANNEXE 13</b>	
<b>Projet de Normes des Nations unies sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme, assorti des commentaires .....</b>	<b>361</b>
<b>ANNEXE 14</b>	
<b>Principales thématiques et textes normatifs recensés dans les Principes directeurs de l'OCDE, dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, dans le Pacte mondial et dans le Projet de Normes des Nations unies ainsi que dans le rapport de John Ruggie (2008) .....</b>	<b>383</b>
<b>ANNEXE 15</b>	
<b>Exemples de classement de mécanismes de régulation volontaire...</b>	<b>393</b>
<b>ANNEXE 16</b>	
<b>Synthèse des intérêts et limites respectifs du droit et des mécanismes de régulation volontaire concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme .....</b>	<b>399</b>

**ANNEXE 17**

**Conclusions du séminaire de Rabat sur la responsabilité sociale  
des entreprises dans l'espace francophone présentées le 1<sup>er</sup> mars  
2008 par M. Michel Doucin, délégué général du séminaire ..... 401**

**ANNEXE 18**

**Exemples d'outils d'intégration des droits de l'homme dans  
l'activité des entreprises ..... 415**

**ANNEXE 19**

**Grille d'analyse des relations entre ONG et entreprises..... 421**



# Genèse de l'étude et de l'avis de la CNCDH

En juin 2006, le ministère des Affaires étrangères a demandé à la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) de réfléchir sur « *la conception d'une initiative internationale visant à préciser et affirmer le rôle des entreprises en matière de droits de l'homme lorsqu'elles conduisent des actions internationales* ». La sous-commission « Questions internationales » de la CNCDH a mis alors en place un groupe de travail portant sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

De composition pluraliste, ce groupe a réuni des experts de la CNCDH, notamment des représentants des ONG, des organisations syndicales (d'employeurs et d'employés), les ministères compétents ainsi que l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Orse)\*. Il a rassemblé :

■ **président** : M. Emmanuel DECAUX, expert à la sous-commission des droits de l'homme des Nations unies, professeur de droit à l'université Paris II – Panthéon-Assas, président de la sous-commission « Questions internationales » ;

■ **secrétariat général** : M. Michel FORST (secrétaire général de la CNCDH), M<sup>lle</sup> Stéphanie DJIAN (chargée de mission pour la CNCDH) ;

■ **rapporteur** : M. Olivier MAUREL, consultant chercheur indépendant – professeur associé à l'université Paris XII, codirecteur du master 2 Management de la RSE – membre d'Amnesty International ;

## **membres du groupe :**

- M. Jean-Michel BALLING, Grande Loge de France,
- M. Antoine BERNARD, directeur exécutif de la Fédération internationale des droits de l'homme,
- M. Claude CONTAMINE, conseiller honoraire à la Cour des comptes,
- M. Alain DELEU (pour M. J. THOUVENEL), président honoraire de la CFTC,
- M. Michel DOUCIN, ambassadeur chargé des droits de l'homme, ministère des Affaires étrangères,
- M. Régis de GOUTTES, premier avocat général de la Cour de cassation, président du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (Cerd),
- M. François FATOUX, Observatoire sur la responsabilité des entreprises,
- M<sup>me</sup> Raquel GARRIDO, Force ouvrière – section internationale,
- M. Michel GUERVALAIS (pour M. Bernard POIX, suivi PCN), UNSA,
- M. Patrick HENAULT, ambassadeur de France honoraire,
- M<sup>me</sup> Marie JACEK, CGT,
- M. Emmanuel JULIEN, Medef,
- M<sup>me</sup> Corinne MARES, Force ouvrière,

---

\* Les titres des membres du groupe de travail correspondent aux fonctions qu'ils occupaient au moment de la rédaction de l'étude et de l'avis.

- M<sup>me</sup> Liza PECHEROT (pour M. Marc DELUZET), CFDT (Service international),
- M. Jacques PERNEY, CFTC,
- M<sup>me</sup> Velleda PRAT, Direction de la population et des migrations, ministère de l'Emploi,
- M<sup>me</sup> Anne ROHART, vice-présidente de l'association Action droits de l'homme,
- M<sup>me</sup> Lisa TASSI, Amnesty International.

Après avoir cerné les contours de son champ d'étude, ce groupe a auditionné des entreprises transnationales, des syndicats, des juristes, des ONG et des organismes publics. Ces auditions, qui se sont déroulées entre septembre 2006 et juillet 2007, ont permis d'entendre :

- M. Yves COUPIN, à l'époque directeur du développement durable et du progrès continu, Aréva (5 septembre 2006);
- M. Marc DELUZET, chargé du suivi RSE, service international et Europe, Confédération française démocratique du travail (10 juillet 2007);
- M<sup>me</sup> Véronique DISCOURS-BRUHOT, directrice du développement durable, Carrefour (9 janvier 2007);
- M<sup>me</sup> Katheryn DOVEY, programme manager, et M. John MORRISON, programme manager, Business Leader Initiative for Human Rights (BLIHR) ainsi que M<sup>me</sup> Françoise TORCHIANA, coordinatrice de la recherche, Realizing Rights (6 mars 2007);
- M<sup>e</sup> Emmanuel DRAI, avocat à la cour, Cabinet Latham et Watkins (3 avril 2007);
- M. François FATOUX, délégué général, Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (3 avril 2007);
- M. Michel GUERVALAIS, secrétaire national, et M. Bernard POIX, chargé du suivi avec le Point de contact national de l'OCDE, Union nationale des syndicats autonomes (10 juillet 2007);
- M. Peter HERBEL, directeur juridique, M. Richard LAYNAUD, président du Comité d'éthique, et M. Jean-François LASSALLE, directeur des relations extérieures, Exploration, Production, groupe Total (31 octobre 2006);
- M. John HOWARD, chef du département économique et social, Confédération syndicale internationale (6 février 2007);
- M. Pierre MAZEAU, secrétaire du réseau responsabilité sociale du groupe EDF et président du groupe de travail « Guidance on social responsibility core issues » du projet de norme ISO 26000 (4 juillet 2007);
- M. Antoine MERIEUX, commissaire du gouvernement auprès de la Direction générale du Trésor et de la politique économique et délégué général de l'Association d'économie financière (10 juillet 2007).

Après plus d'un an de réflexions, et avant d'élaborer ses recommandations, le groupe de travail a transmis une note d'étape à l'assemblée plénière de la CNCDH le 17 janvier 2008, afin de communiquer sur ses travaux et stimuler un débat interne. Cette note d'étape a ensuite ouvert la voie :

- à l'élaboration de l'avis de la CNCDH sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, adopté le 24 avril 2008;
- à la réalisation de la présente étude, à caractère plus pédagogique, visant à nourrir la réflexion et à accompagner le travail de mise en œuvre des propositions de recommandations. Cette étude a donné lieu à de nouvelles consultations auprès d'entreprises (dont celles qui sont rassemblées dans le collectif « Entreprises pour les Droits de l'Homme – EDH),

d'organisations syndicales et d'ONG (dont celles qui participent au Forum citoyen pour la RSE). Elle a également fait l'objet de contributions d'experts et de travaux universitaires encadrés par le rapporteur.

Cette étude est publiée en deux volumes sous les titres :

***La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme***

- ***Volume I : Nouveaux enjeux, nouveaux rôles (2009)***
- ***Volume II : État des lieux et perspectives d'action publique (2008)***



# Introduction

Partie des États-Unis d'Amérique et d'abord financière, la crise apparue fin 2008 est devenue mondiale et économique. De toutes parts et d'obédiences diverses, de plus en plus de voix s'élèvent contre les limites du modèle de capitalisme financier qui domine l'économie depuis près d'une trentaine d'années.

Dans leur Déclaration de Washington sur le sommet de crise du G20, les organisations syndicales internationales estiment que *« cette crise est la plus grave qui soit depuis la grande dépression des années 1930. Elle doit marquer la fin d'une idéologie des marchés financiers sans entrave dans laquelle on a laissé l'autorégulation se répandre sans contrepartie, la fraude et la cupidité se substituer au jugement rationnel au détriment de l'économie réelle. L'architecture réglementaire nationale et internationale doit être reconstruite pour que les marchés financiers reviennent à leur utilité première : assurer un financement stable et efficace de l'outil productif dans l'économie réelle. Partant de là, les gouvernements et les institutions internationales doivent établir un nouvel ordre économique qui soit économiquement efficient et socialement juste – une mission à la hauteur de l'ambition de la Conférence de Bretton Woods en 1944<sup>1</sup>. »*

Ce constat n'est pas le seul fait des syndicats ou des organisations non gouvernementales. Dans son discours du 15 juin 2009, le président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, se montre encore plus incisif : *« Allons-nous tirer les leçons de l'histoire pour qu'elle ne recommence pas ? Ou bien allons-nous refaire les erreurs du passé avec des conséquences qui pourraient bien se révéler aussi désastreuses ? Alors que l'économie mondiale se trouve plongée dans une crise sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale, pouvons-nous attendre ? Face à la misère, à la faim, au travail forcé, aux conditions de vie dégradantes qui sont faites à tant de femmes et d'hommes dans le monde, avons-nous le droit d'attendre ? Face au réchauffement climatique et aux menaces qu'il fait peser sur la stabilité du monde et sur la survie d'une partie de l'humanité, avons-nous le temps d'attendre ? Face à l'épuisement des ressources non renouvelables, jusqu'à quand devons-nous attendre pour produire différemment, pour vivre autrement, pour développer d'autres énergies ? Face à un capitalisme financier devenu fou à force de n'être soumis à aucune règle et dont on commence à mesurer à quel point il peut être destructeur, est-il bien raisonnable d'attendre encore ? Faut-il attendre que la crise économique, financière, sociale, écologique se transforme en crise politique majeure à l'échelle planétaire pour nous décider enfin à changer, au risque qu'il soit trop tard ? N'avons-nous pas assez attendu pour réguler une mondialisation qui, à côté de l'abondance de richesses qu'elle contribuait à créer, faisait grandir des poches de misère et de frustration ?*

*La régulation de la mondialisation, c'est la question centrale. Le monde ne peut pas être gouverné que par la loi de l'offre et de la demande. La mondialisation ne peut pas être l'alibi de tous nos renoncements politiques, intellectuels et moraux. Or c'est ce à quoi nous condamnons l'absence de régulation mondiale. Oserai-je ajouter que la mondialisation*

---

<sup>1</sup> ITUC CSI IGB, TUAC & GLOBAL UNIONS, 2008, *Déclaration syndicale internationale pour le sommet de crise du G20*, novembre, § 4, p. 2.

*ne survivra pas à la loi de la jungle. Parce qu'il ne peut pas y avoir de liberté sans règles. [...] Je voudrais proposer une autre révolution dans la gouvernance mondiale pour que les normes qui sont inscrites dans les accords internationaux soient effectivement appliquées. À quoi servent des normes qui n'ont aucun caractère obligatoire<sup>2</sup> ? »*

Applaudi par certains pour la fermeté de son positionnement, raillé par d'autres pour son lyrisme sans suite politique, ce discours n'en est pas moins le reflet d'un changement de perspective. De fait, après plusieurs années de purgatoire, un mot revient dans le vocabulaire des gouvernants internationaux, des experts, des acteurs de l'économie ou de la société civile : régulation. Scott Jerbi observe que « *la plupart des gouvernements semblent encore préférer la mise en place de normes volontaires par le secteur privé dans certains domaines, de plus en plus souvent en coopération avec des acteurs de la société civile. Cependant, la crise économique mondiale qui sévit actuellement pourrait conduire les gouvernements à porter une attention accrue vers de possibles nouvelles formes de régulation<sup>3</sup>* ». Ainsi, « *la crise du capitalisme entraîne un spectaculaire retour de l'État* », note l'essayiste libéral Nicolas Baverez, même si « *la reprise en main de l'économie par l'État n'est pas moins dangereuse que le mythe de l'autorégulation des marchés. L'État et le marché ne sont pas substituables mais complémentaires et doivent tous deux se réformer* »<sup>4</sup>. L'universitaire Armand Hatchuel rappelle d'ailleurs que, « *dans les sociétés modernes où les interdépendances entre acteurs sont majeures, l'idée d'une frontière privé-public stable et claire doit être vue comme un mythe économique et politique hérité du XIX<sup>e</sup> siècle* ». Dans la lignée des travaux de Gilbert et Laufer (1987), il souligne que « *toute entreprise ne peut séparer son intérêt privé de son impact public et doit conduire sa gestion selon ces deux dimensions. La méconnaissance de la double nature privée-public de toute action économique est peut-être la cause profonde de la crise actuelle. Sa reconnaissance devrait être au cœur des fondations à conduire* »<sup>5</sup>.

Dans ce contexte de remise en cause du modèle économique sous sa forme actuelle, tenter de comprendre les liens entre le monde des entreprises et celui des droits de l'homme est donc pleinement d'actualité. Ce faisant, il convient toutefois d'éviter ou de dépasser les clichés, les incompréhensions et les polémiques stériles. Telle est l'ambition de cette étude : mettre en doute les pseudo-certitudes, partager la connaissance existante sur le sujet, croiser les points de vue, permettre de se forger une opinion et de l'étayer. Bien sûr, chacun se détermine en fonction de ses positions idéologiques, c'est-à-dire des représentations du monde et des valeurs qui sont les siennes : mais l'enjeu est de le faire *in fine* et non *a priori*, afin d'effectuer un choix éclairé et d'en assumer la subjectivité en toute honnêteté, au terme d'une discussion argumentée.

Cela est d'autant plus difficile que la question qui nous préoccupe exige forcément une approche pluridisciplinaire : traiter de l'entreprise conduit à regarder plutôt vers l'économie et la gestion ; évoquer les droits de l'homme relève évidemment du droit, mais également

---

2 Discours du président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, prononcé le 15 juin 2009 lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, à Genève, p. 2-3 & 5. Le texte intégral du discours figure en annexe 3 du présent volume.

3 JERBI Scott, 2009, « Business and human rights at the UN : what might happen next ? », *Human Rights Quarterly*, vol. XXXI, p. 299-320 ; p. 316 (trad. de l'auteur de l'étude).

4 BAVEREZ Nicolas, 2009, « Le retour périlleux de l'État », chronique du supplément Économie du journal *Le Monde* n° 19920 daté mardi 10 février, p. 1-2.

5 HATCHUEL Armand, 2009, « Gestion publique, gestion privée », chronique du supplément Économie du journal *Le Monde* n° 19920 daté mardi 10 février, p. 3.

de la science politique et de la philosophie –de la morale en particulier. Et dans les deux cas, la sociologie et plus généralement les sciences de l’homme, comme celles de la nature, ne seront jamais loin...

Ce souci pluridisciplinaire est conforté par la méthodologie utilisée ici qui s’appuie sur une approche contextuelle, proche de la théorie des champs sociaux (Bourdieu, 1992 & 2000) : avant de porter un regard sur des faits considérés comme « allant de soi », il s’agira de comprendre la genèse de notre sujet de recherche, de cerner la dynamique des acteurs en présence, leurs enjeux, leurs forces (ou ressources, qu’elles soient économiques, sociales, culturelles...), leurs actions et leurs interactions, tant au plan factuel que symbolique<sup>6</sup>. Autrement dit, comme le souligne dans ses études l’Institut de recherche des Nations unies sur le développement social<sup>7</sup>, il nous semble crucial de rechercher une appréhension globale du contexte, notamment sociopolitique, pour analyser les liens entre entreprises et droits de l’homme.

Enfin, dans la même logique, notre démarche d’analyse contextuelle se focalisera surtout sur les institutions<sup>8</sup>, en considérant que les phénomènes économiques :

■ ne sont gouvernés ni par « *la main invisible*<sup>9</sup> » du marché qui opérerait hors de toute intervention institutionnelle, ni par la supposée « *rationalité parfaite des agents* » (l’*homo œconomicus* des économistes néoclassiques de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>10</sup>);

■ mais sont largement influencés par des règles ou par des normes qui encadrent l’activité économique et les comportements des acteurs – ces règles étant appelées institutions, qu’elles soient portées ou pas dans des groupes ou des organisations qui les édictent ou les appliquent.

---

6 « *Le pouvoir symbolique, le pouvoir de constituer le donné en l’énonçant, d’agir sur le monde en agissant sur les représentations du monde* » : BOURDIEU Pierre & WACQUANT Loïc, 1992, *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, Paris, Seuil, p. 128.

7 « *The United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) is an autonomous agency engaging in multidisciplinary research on the social dimensions of contemporary problems affecting development. Its work is guided by the conviction that, for effective development policies to be formulated, an understanding of the social and political context is crucial* » : préambule méthodologique de nombreux rapports ou études de l’UNRISD.

8 Ce positionnement épistémologique est susceptible d’entraîner des critiques ou des réserves dès l’origine du présent travail. Des critiques d’abord, de la part des tenants du libéralisme classique qui dénierait les défaillances du marché et rejetteraient toute intervention régulatrice qu’elle soit volontaire ou contrainte. Mais aussi des réserves de la part des partisans de la sociologie de la traduction qui – sans démentir l’analyse contextuelle – contesteraient dans notre approche par les institutions les risques d’externalisme (de prise en compte de facteurs « idéologiques » externes à l’analyse), de réification et surtout de sociologisation (qui fait naître le fait des jeux de pouvoir).

Pour rappel, la sociologie de la traduction est aussi appelée théorie de l’acteur-réseau (en anglais *Actor-Network Theory* ou ANT) : voir AKRICH Madeleine, CALLON Michel & LATOUR Bruno, 2006, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Paris, Presses de l’École des mines de Paris. Très schématiquement, l’ANT conçoit l’ordre social comme un ensemble d’effets-causes produits par un réseau d’actants humains et non humains (en particulier les objets ou les espaces) d’égale importance. Le rôle du chercheur est alors de reconstituer le réseau hétérogène par l’observation et non par la déduction, en « chaînant » ses composantes sans faire de cloisonnement. Il doit ensuite « traduire » ce chaînage en établissant des liens entre les composantes. Enfin, les principes de « controverse », d’« entre-définition » et de « symétrie » permettent de définir le fait étudié de façon dialectique, en limitant les déterminants ou présupposés (propres au chercheur ou aux conditions de production de sa recherche).

9 Telle qu’elle est évoquée par certains économistes du classicisme libéral (ou ceux qu’on appelle aujourd’hui les ultralibéraux) à partir des travaux de l’Écossais Adam Smith (*Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776), lequel en limitait la portée à certaines situations de concurrence et, dans le cadre philosophique qui était le sien, était moins radical quant à une certaine action de l’État (en l’occurrence du roi).

10 Pour retourner aux sources de cette école de pensée plutôt libérale et ancrée dans le scientisme de l’époque, on peut lire l’Autrichien Carl Menger (*Principes d’économie*, 1871), le Britannique William Stanley Jevons (*Théorie de l’économie politique*, 1871) ou le Français Léon Walras (*Éléments d’économie politique*, 1874).

C'est ainsi qu'après avoir examiné les bouleversements qu'ont connus la société, la politique et l'économie depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, le premier chapitre de cette étude tente de comprendre l'émergence et les processus de définition des concepts de développement durable (DD) et de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Le deuxième chapitre étudie les théories des « parties prenantes » et analyse les formes du rapport à autrui qu'elles induisent dans les débats sur la responsabilité sociale des entreprises. L'étude propose ensuite quatre modèles de représentation de la RSE qui se différencient notamment par la vision qu'ils ont de l'homme dans la société et de son rapport à l'économie, à l'environnement ainsi qu'aux autres hommes. Ces constats, croisés avec une approche macroéconomique, font apparaître les limites conceptuelles et politiques de la RSE face aux enjeux actuels de la mondialisation.

Le troisième chapitre replace les enjeux de la discussion à un autre niveau : celui des droits de l'homme. Qu'il s'agisse des droits civils et politiques ou plus particulièrement des droits économiques, sociaux et culturels, quel rôle peut jouer l'entreprise dans le projet philosophique, politique et juridique des droits de l'homme ? À travers l'analyse des textes de l'OCDE, de l'OIT et des Nations unies qui s'adressent directement aux entreprises, l'étude clarifie le cadre normatif international de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, sa portée juridique, son efficacité et son champ thématique.

Le quatrième et dernier chapitre de ce volume revient alors sur l'opposition entre régulation publique, largement associée au droit, et mécanismes de régulation volontaire, majoritairement privés. L'étude recense d'abord les intérêts et les limites respectives de ces deux modes de production de normes ; puis elle s'inscrit dans un cadre de régulation articulée dans lequel, sous certaines conditions, *soft law* et *hard law* peuvent se compléter, permettant de conjuguer le concept de responsabilité sociale des entreprises et celui de responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

Avec ces quatre chapitres, la première partie de cette étude essaie d'éclairer et d'étayer les choix de régulation qui sont proposés à la CNCDH dans le second volume. Cet ouvrage se veut pédagogique. Mais la complexité des sujets abordés, la pluridisciplinarité ainsi que le souci de rassembler et d'offrir au lecteur de nombreuses références n'ont pas permis d'en faire, à ce stade, un livre de vulgarisation. En croisant les savoirs et les points de vue, nous tentons ici d'accompagner le lecteur dans son effort de compréhension et nous veillons à respecter l'exercice de sa liberté dans le cadre d'une éthique de discussion.

## Chapitre 1

# L'appel à une nouvelle responsabilité des entreprises

Par Olivier Maurel

Dans les pays de la triade<sup>11</sup>, l'après-guerre a donné naissance à la période dite des « Trente Glorieuses » pendant laquelle se sont rapidement développés de grandes entreprises nationales et des compromis sociaux permettant l'augmentation assez générale des niveaux de vie. La fin de cette phase socio-économique dans les années 1970 sera marquée par une rupture forte. Aux entreprises tayloriennes, très intégrées verticalement, succèdent des réseaux transnationaux de production. À leur tête, les entreprises multinationales (ou transnationales) échappent au moins partiellement au contrôle de leur pays d'origine et de leurs pays d'accueil, sans qu'une gouvernance mondiale ne vienne assurer les régulations nécessaires en matière de respect des droits de l'homme. En outre, la croissance démographique et celle de l'activité humaine génèrent des effets qui mettent en danger la pérennité de l'environnement. Ainsi, l'exploitation des ressources naturelles, la production, la transformation, le transport et la consommation des biens deviennent un enjeu de régulation pour les promoteurs du concept de développement durable.

En bref, tout en prenant acte des progrès que permet l'activité économique, on constate non seulement qu'elle ne résorbe pas la pauvreté dans le monde, mais aussi qu'elle engendre des inégalités sociales et des dommages environnementaux majeurs. Dans les pays occidentaux comme dans les économies émergentes, dans les populations et parmi les entreprises, un consensus semble se dessiner sur la nécessité de réagir face aux dérèglements et aux injustices provoqués par la mondialisation économique, *a fortiori* quand ils résultent d'une mise en cause grave et délibérée de l'intérêt général en faveur d'intérêts particuliers. À chaque extrémité du spectre politique, des mouvements radicaux manifestent cependant une forte opposition à toute régulation du système actuel : soit qu'ils se fient à la seule « main invisible » du marché pour restaurer l'équilibre à plus ou moins longue échéance, soit qu'ils revendiquent une « autre mondialisation » par un changement profond du système et non par un simple aménagement de ses règles.

Dans ce cadre, le mouvement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) prétend proposer une réponse concrète à la tension entre la maximisation de la valeur pour l'actionnaire (imposée par les investisseurs institutionnels qui dominent les marchés financiers) et les exigences sociétales légitimes des « parties prenantes ». Vilipendée par certains parce qu'elle ne répond pas aux missions de profitabilité de l'entreprise, par d'autres parce qu'elle

---

<sup>11</sup> La triade désigne les trois aires géographiques qui dominent l'économie mondiale et la conduite de la politique internationale, à savoir l'Amérique du Nord (États-Unis et Canada), l'Europe de l'Ouest (Union européenne à laquelle viennent s'ajouter la Norvège et la Suisse) ainsi que l'Asie-Pacifique (avec le Japon et la Corée du Sud). Cf. OHMAE Kenichi, 1985, *Triade Power : The Coming Shape of Global Competition*, New York, The Free Press.

fonctionne comme un cache-misère symbolique masquant les méfaits d'un capitalisme destructeur, la RSE constitue un objet de débats entre ses partisans eux-mêmes.

Après avoir examiné les bouleversements qu'ont connus la société, la politique et l'économie, nous retracerons ici l'émergence du concept de développement durable et de celui de responsabilité sociale des entreprises.

## Transformations et nouveaux enjeux en période de mondialisation

Quel est le rôle des entreprises et quelle est l'implication de leur activité dans la société ? Au cours de l'histoire, nombreux sont ceux qui ont questionné la finalité de l'activité économique et ses conséquences sur la cité. Pour rester dans le cadre de l'entreprise née de la révolution industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle (McHugh, 1988), il suffit de nous référer au paternalisme (Ballet et de Bry, 2001), à l'éthique des affaires (Crane & Matten, 2004) ou encore à la notion d'entreprise « civique » (Riboud, 1987) ou « citoyenne » (Schnapper, 1996 ; Champion, 2003). Si le sujet n'est donc pas récent, quels changements ont-ils conduit à le considérer autrement ? Pour répondre à cette question, nous emprunterons à la théorie de la régulation son cadre d'analyse : les cinq formes institutionnelles caractéristiques d'une organisation sociale, à savoir les formes que prennent la concurrence, la monnaie, l'État, le rapport salarial et l'insertion dans l'économie mondiale.

Depuis le lendemain de la Seconde Guerre mondiale, on distingue schématiquement trois grandes périodes, trois systèmes de configuration des formes institutionnelles évoquées, avec des modes de régulation distincts.

## La société du compromis fordien : de la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1970

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, et de la crise économique de 1929 qui l'a précédée et en partie provoquée, un compromis très puissant s'opère entre des acteurs devenus très sensibles aux méfaits d'un libéralisme débridé. Ces acteurs sont l'État-nation, les entreprises et les syndicats de travailleurs. En France, ce compromis est exprimé par le programme du Conseil national de la Résistance<sup>12</sup>.

---

12 Pour lire le programme du CNR (15 mars 1944) : <http://alsace.sante.gouv.fr/drass/contentieux/documents/annexes.pdf> – Voir également l'éditorial de la revue *Challenges* du 4 octobre 2007, « Adieu 1945, raccrochons notre pays au monde ! », dans lequel le libéral Denis Kessler (dirigeant d'entreprise et ancien vice-président du Medef) exhorte, au nom de la mondialisation, à « se défaires méthodiquement de ce programme » et du modèle social français qu'il engendre : [www.challenges.fr/opinions/1191448800.CHAP1020712/](http://www.challenges.fr/opinions/1191448800.CHAP1020712/)

Dans la majorité des pays démocratiques occidentaux, la plupart des instruments de pouvoir sont concentrés entre les mains de l'État qui définit les mécanismes de contrôle de la société dont il procède.

■ Au plan politique, gouvernements et parlements décident des lois et veillent à leur application dans le périmètre de l'État-nation, *via* une administration souvent centralisée. En plus de ses pouvoirs régaliens traditionnels (à commencer par la police et la justice), l'État dit « providence » garantit la protection sociale des citoyens, ce qui contribue à la cohésion de la nation, cruciale dans une période d'aspiration à la paix et à la démocratie.

■ Au niveau économique, l'État exerce un rôle puissant de (re)distribution et de planification de l'aide à la reconstruction (financée entre autres par le plan Marshall). Le secteur public, qui comprend aussi de nombreuses entreprises nationales (secteur minier, industrie de transformation...) fait de l'État un acteur majeur de l'économie et un employeur dont la politique influence immanquablement les entreprises privées. La présence accrue de l'État dans le secteur bancaire permet également aux entreprises de moins dépendre de leurs actionnaires et, plus généralement, des marchés financiers (Aglietta & Rebérioux, 2004).

■ En termes financiers enfin, le cadre mondial est défini par les accords de Bretton Woods et adossé au dollar américain, lui-même défini par rapport à l'or : le nouveau système monétaire international (SMI) est fondé sur ce *Gold Exchange Standard*. Chaque État-nation décide de la masse monétaire en circulation. Par là même, il contrôle l'inflation et le risque de crise financière.

De leur côté, les entreprises se développent en profitant d'une croissance forte, stimulée à la fois par la reconstruction et la demande grandissante des ménages dont le pouvoir d'achat s'améliore. La division du travail (de type taylorien) repose sur une technostructure puissante qui standardise et planifie les tâches d'un personnel majoritairement peu ou moyennement qualifié. Au fil des années, les entreprises dominantes qui pratiquent la production de masse vont recourir à la croissance externe pour conquérir de nouveaux marchés et réaliser des économies d'échelle. Ces concentrations sectorielles font émerger des oligopoles nationaux qui contrôlent leur chaîne de production de valeur dans des systèmes fortement intégrés.

Dans la bouche des sociologues comme des politiques, le « peuple » devient la « société », souvent qualifiée de « moderne ». Le plein emploi, l'augmentation du niveau de scolarisation, l'accès plus large à l'université, les progrès de la santé plus facilement accessibles grâce à la protection sociale, le développement des médias... tous ces phénomènes contribuent à l'essor de la citoyenneté que des institutions renouvelées permettent de renforcer dans bon nombre d'États de la triade.

Dans l'entreprise, en s'appuyant sur l'État employeur et régulateur, les travailleurs négocient leurs droits (par la loi en faisant pression sur l'État, par la négociation des conventions collectives) : ils font rémunérer leurs contraintes grâce à des syndicats dont l'emprise est renforcée par la classique triple unité :

- unité de lieu : les usines et bureaux où se concentrent des centaines, voire des milliers d'ouvriers ou d'employés ; mais aussi certains quartiers qui sont marqués socialement et même professionnellement quand ils résultent de politiques paternalistes ;
- unité de temps : les rythmes journaliers du travail, les cadences plus ou moins soutenues imposées par la technostructure et sur lesquelles veillent les agents de maîtrise ;

- unité d'action : la répétition des tâches et l'interchangeabilité des postes dues à la standardisation, en vue d'une production de masse.

Même si elle est loin d'être idyllique (cf. les conditions de vie des vagues successives d'immigrés, l'aliénation ouvrière et des conditions de travail très rudes par exemple), cette période est celle du compromis fordien par excellence (Palpacuer, 2003) : « *les richesses domestiques générées par l'activité productive [sont redistribuées] sous forme d'augmentations de salaire et de stabilité de l'emploi* », dans le cadre de relations professionnelles où alternent « *des logiques de confrontation [...] et de coopération* » sous le regard de l'État (assez interventionniste s'agissant de la France). Mais deux déséquilibres au moins viennent entacher cette apparente harmonie. D'une part, les formes d'aliénation au travail sont considérées comme négligeables dans les colonies tandis qu'elles sont compensées financièrement dans les pays dits développés ; d'autre part, les ressources naturelles font l'objet d'un certain gaspillage, car elles ne semblent guère manquer, et « *la pollution est acceptée comme contrepartie normale du progrès et du développement économique* » (Postel, Rousseau & Sobel, 2006). « *On peut tenter d'expliquer cet impact négatif sur l'environnement par l'existence d'un "compromis productiviste" réunissant les principaux acteurs (entreprises, syndicats de salariés, État) et jouant à l'encontre de l'environnement* » (Rousseau & Zuindeau, 2007).

Dans ce contexte sociopolitique, si « responsabilité » des entreprises il y a, elle s'exprime à travers leur contribution au système de création et de redistribution de richesse (Piketty, 1997). Analysant l'histoire de la responsabilité sociale et ses différenciations internationales, Dirk Matten et Jeremy Moon (2004) définissent cette RSE comme implicite ; ils montrent que plus l'État-providence est étendu, moins une responsabilité sociale est explicitement revendiquée par et pour les entreprises.

## L'émergence de la société de consommation : des années 1970 aux années 1990

L'équilibre des Trente Glorieuses va être compromis par la réduction des marges d'action économique des gouvernements et par le changement de modèle productif dominant, suite aux crises des années 1970.

Du côté macroéconomique, la politique des États-Unis en matière de déficit et la présence accrue des entreprises américaines sur les cinq continents contribuent à faire du dollar la monnaie de référence sur laquelle repose l'économie mondiale. En août 1971, le président américain Richard Nixon décide de l'inconvertibilité du dollar par rapport à l'or et, en 1973, le système de taux de change fixe s'écroule et amène l'ensemble des monnaies à flotter en fonction des forces du marché. Non seulement les places financières entrent en concurrence, mais l'inflation américaine se diffuse sur le continent européen, notamment après les deux chocs pétroliers de 1973 et 1979. Inflation galopante et instabilité des changes vont alors renforcer le rôle des banques nationales et du secteur de l'assurance.

Qui plus est, le cadre national des politiques économiques tend à rétrécir avec la création de nouveaux instruments (le « serpent monétaire » européen<sup>13</sup> ou les accords du GATT<sup>14</sup> par exemple) et d'institutions régionales (comme la Communauté économique européenne, future Union européenne). Enfin, l'influence de l'action gouvernementale est affaiblie par la diminution de son périmètre d'action directe suite aux mouvements de privatisation d'entreprises publiques, après des restructurations largement financées par les contribuables.

De leur côté, les grandes entreprises aussi font face à de nombreux changements. Dans les pays dits développés, le visage de l'économie se transforme avec le déclin des industries lourdes (extraction, métallurgie, sidérurgie...), les processus de concentration des autres industries (automobile, textile, agroalimentaire...) et le développement rapide des services. Dans un contexte de concurrence ardue, la croissance – quand ce n'est pas la survie – passe par le rachat des concurrents (et donc de leurs parts de marché), par le développement de nouvelles générations de produits ou par l'ouverture vers de nouveaux marchés (diversification, exportation...). Les oligopoles nationaux et certaines PME opèrent de plus en plus hors des frontières de leur pays.

Le développement des moyens de transport, des technologies et des moyens de communication facilite ces transformations... en même temps que naissent de nouvelles demandes de la part des clients et des consommateurs : demande de variété des produits, attente d'un renouvellement régulier des gammes, exigence de rapidité, de qualité et de sécurité, etc. Face à la volatilité et à la versatilité des comportements de consommation, et dans un contexte de crise économique et financière, le modèle productif dominant va évoluer avec :

- la recherche d'économies d'échelle, par la concentration mais aussi par l'externalisation de nombreuses activités opérationnelles (émiettement de la production en sous-traitance, filialisation ou vente des réseaux commerciaux...) ou fonctionnelles (informatique, comptabilité, paie, intendance, sécurité...);
- la gestion en flux tendus pour s'ajuster à une demande instable et limiter les coûts de stocks;
- la baisse des effectifs due aux gains de productivité générés par le progrès technologique et l'organisation du travail;
- la diversification des emplois, des postes et des compétences dans l'organisation du travail.

En termes de gestion des ressources humaines (GRH), après les plans sociaux massifs et traumatisants, la gestion prévisionnelle (ou du moins préventive) des emplois et des compétences n'empêche pas les mesures d'adaptation ou de flexibilité, le plus souvent à court terme. Couplée avec un processus d'individualisation, la réversibilité des pratiques de GRH conduit à une véritable segmentation du marché de l'emploi (Atkinson, 1984 et 1985).

Les sociétés occidentales sont affectées par ces changements économiques. Le chômage de masse devient structurel sous l'effet conjugué des plans sociaux<sup>15</sup>, d'une part, et de l'arrivée massive des baby-boomers et des femmes sur le marché du travail, d'autre part.

---

13 VENET Baptiste, 2001, *Système monétaire européen et union économique et monétaire*, université Paris Dauphine : [www.dauphine.fr/eurisco/eur\\_wp/UEM.PDF](http://www.dauphine.fr/eurisco/eur_wp/UEM.PDF).

14 General Agreement on Tariffs and Trade; en français : Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, auquel a succédé l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 1995.

15 Plans sociaux qui visent à rationaliser/automatiser la production à moindre coût ou qui sont provoqués par l'effondrement de pans entiers de l'industrie.

Dans le même temps, l'influence des syndicats décroît fortement avec la fin de la triple unité et des communautés de destin qu'elle mobilisait. L'une des raisons de cet affaiblissement réside dans le recul du secteur public où la syndicalisation était traditionnellement forte. Mais c'est surtout le changement de modèle productif qui est en cause : il a en effet conduit au démantèlement de grands sites de production et favorisé la création d'unités plus petites, internes ou externes, dans lesquelles les syndicats sont affaiblis voire absents. À cette dispersion géographique des travailleurs viennent s'ajouter des différences croissantes en termes de situation professionnelle (diversification des métiers, des durées et des horaires de travail...) et en termes de statut (diversité des contrats, des modes de rémunération, des perspectives d'évolution...). Les solidarités « de classe » s'effritent au profit de stratégies plus personnelles, encouragées par des pratiques managériales différenciées et individualisantes qui placent les salariés en situation de compétition les uns par rapport aux autres. Dans une société de consommation (Baudrillard, 1970) où la peur du chômage se hisse pourtant parmi les premières préoccupations des citoyens, les organisations syndicales peinent à rassembler pour créer des réponses collectives. Non seulement leur base traditionnelle se fragmente, mais elles ne semblent pas attirer ceux qui pâtissent le plus des nouveaux déséquilibres (travailleurs immigrés, femmes, travailleurs précaires ou chômeurs...).

## Vers la mondialisation et la financiarisation de l'économie : des années 1990 à aujourd'hui

Les changements décrits lors des deux périodes précédentes sont le produit des rapports de force, idéels et matériels, entre les grands acteurs du compromis fordien. Ces changements vont s'accélérer au rythme de la mondialisation, se déclinant sur plusieurs niveaux qui ont chacun des conséquences sur les rapports de force entre acteurs.

Un nombre important d'entreprises transnationales s'imposent au niveau planétaire. Elles réclament l'ouverture des marchés à la libre concurrence et contestent souvent l'action publique en ce qui concerne la fiscalité, les tarifs douaniers, les aides sectorielles ou le périmètre des services publics. Les chiffres d'affaires des cinquante premières entreprises mondiales rivalisent avec les cinquante premiers PIB de la planète<sup>16</sup>. En l'absence de cadre légal international contraignant (*hard law*) qui puisse leur être appliqué quels que soient les pays où elles se trouvent, les multinationales développent des systèmes d'autorégulation volontaire et non contraignants (*soft law*). Profitant parfois de leurs poids économique, elles peuvent influencer certains États sur l'orientation du cadre juridique national et obtenir l'impunité en cas d'entorse ou de contournement.

La circulation mondiale des capitaux et la financiarisation de l'économie sont facilitées par le développement des investisseurs institutionnels, à commencer par les fonds de pension anglo-saxons, qui gèrent des fonds pour le compte de tiers (Williams, 2000 ; Brabet, 2004b). Cette interface (parfois multiple) rompt le lien entre l'actionnaire individuel et l'entreprise

---

16 « Dans les bilans de vos entreprises se lit la puissance de l'économie mondialisée. Le chiffre d'affaires des cent premières entreprises mondiales s'élève, en 2004, à plus de sept mille milliards de dollars. La somme des chiffres d'affaires des deux premières dépasse le produit national brut de l'Afrique tout entière » (président Jacques Chirac, discours du 26 janvier 2005, forum économique mondial Davos). Voir également l'annexe 4 de la présente étude : « Classement des 100 États et entreprises les plus riches du monde ».

dans laquelle il investit. L'investissement ainsi désincarné perd tout ancrage territorial, social et culturel. Dès lors, à travers les gestionnaires de portefeuille mis en concurrence sur leur performance à court terme, l'actionnaire ne perçoit plus sa propre responsabilité lorsqu'il vise une rentabilité maximale dont il ne mesure pas les conséquences politiques, économiques et sociales pour des populations et des activités qu'il méconnaît.

L'internationalisation touche également les processus de production (Palpacuer & Parisotto, 2003)<sup>17</sup>. La recherche d'une perpétuelle baisse des coûts et les facilités de transport sur l'ensemble de la planète ont permis d'externaliser et de délocaliser les chaînes d'approvisionnement et de production de valeur. Les matières premières ou les composantes d'un produit convergent vers des lieux de fabrication aux antipodes, avant de repartir à nouveau vers d'autres lieux de distribution, puis de consommation par le client final. Les donneurs d'ordres soumettent leurs fournisseurs et leurs sous-traitants à une concurrence mondiale; ceux-ci ne peuvent guère la contrecarrer que par une guerre des prix qui se répercute à la fois sur les conditions de travail et sur l'environnement, dans des pays où le droit est moins exigeant ou moins appliqué, mais également dans les pays occidentaux (avec l'apparition des « travailleurs pauvres » par exemple).

Enfin, les pratiques de management connaissent aussi une globalisation du fait de la structure type des entreprises multinationales. Dans ces organisations, divisionnelles ou réseaux, les ramifications multiples rendent les relations centre-périphérie d'autant plus complexes que le périmètre de l'entreprise ne cesse de varier tant juridiquement (fusion, acquisition, revente, délocalisation, externalisation...) qu'en termes de stratégie industrielle. Pris dans une logique de maximisation des profits pour l'actionnaire, et placés sous l'œil des analystes financiers, les hauts dirigeants, dont les intérêts ont été alignés sur ceux des actionnaires (par exemple par l'octroi de stock-options) se focalisent sur les comptes trimestriels et la valeur boursière. Le sommet stratégique demeure éloigné des réalités quotidiennes des « *business units* » sur lesquelles il fait peser une obligation de résultats normalisés (Mintzberg, 1982).

Le travail fait l'objet d'une véritable marchandisation, avec une forte pression concurrentielle et une croissance des inégalités (Petit, 1998). Le « capital humain » anonyme devient une variable d'ajustement<sup>18</sup> : réduction des effectifs, flexibilité par l'emploi externe (sous-traitance, intérim, stages...), individualisation et réversibilité des rémunérations, délocalisation vers des pays à faible coût de main-d'œuvre où le droit du travail s'avère moins contraignant... Ces décisions managériales sont majoritairement prises à partir de critères financiers (montant global de masse salariale, ratios de productivité...). La responsabilité du *modus operandi* est ensuite laissée aux managers des divisions ou aux entrepreneurs locaux, fournisseurs et sous-traitants sur qui reposent les « externalités négatives »; ces derniers exécutent et se dédouanent à leur tour de toute responsabilité<sup>19</sup>, ou bien ils assument et gèrent tant bien que mal les injonctions contradictoires qu'ils reçoivent. La faiblesse des

---

17 À partir des entreprises « occidentales », mais aussi de celles des pays émergeant économiquement comme les BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine).

18 Cela est d'autant plus vrai pour les « *flag ships* », ces entreprises réseaux qui possèdent seulement la marque et n'emploient pas directement les travailleurs qui fabriquent les produits.

19 Ce comportement, ajouté à l'euphémisation des termes désignant les préjudices sociaux ou environnementaux, n'est pas sans rappeler les travaux de la philosophe Hannah Arendt (1963 – trad. 1966) et ceux du philologue Victor Klemperer (1947 – trad. 1996), mais aussi, dans un autre genre littéraire, les romans de François Emmanuel (2000) et de Jonathan Littell (2006).

marges de manœuvre laisse alors peu de place à la négociation avec les représentants des salariés, si tant est qu'ils existent ou qu'ils soient assez solides pour se faire entendre. Là encore la structure des multinationales crée un décalage, cette fois-ci entre « *des cadres de négociation localement construits et des espaces de décision économique supranationaux* » (Palpacuer, 2003). Dans l'esprit libéral et faute de contre-pouvoirs internationalement reconnus (organisation multilatérale, syndicats internationaux), la loi et les accords sociaux cèdent le pas à une logique de contrat individuel dans laquelle prévaut un déséquilibre des rapports sociaux (*might is right*).

Face au pouvoir grandissant de ces grandes entreprises, les États qui ont choisi ce « tournant libéral » essaient cependant d'exister dans un réseau politique et institutionnel complexe. La souveraineté nationale et les marges d'action gouvernementale sont de plus en plus contraintes :

- par des alliances régionales (G8, UE, ALENA, MERCOSUR, ASEAN, le groupe des 20 autour du Brésil...) et par les organisations internationales (l'Organisation des Nations unies et ses agences ; l'OIT ; l'OCDE ; l'OMC...) qui produisent des chartes, des codes, des livres verts ou blancs, des directives, des recommandations, des déclarations, des normes, des traités... ;
- par des processus de décentralisation qui permettent de mieux adapter les politiques publiques au terrain local... et qui diminuent les charges de l'État ;
- par des autorités indépendantes qui régulent des domaines autrefois confiés à l'État ;
- par l'indépendance des banques centrales.

Les États recomposent leur périmètre d'action en essayant de préserver leurs missions régaliennes et en recherchant des formes nouvelles de régulation pour maintenir une certaine cohésion sociale. Ils tentent également d'investir de nouveaux champs pour freiner la désillusion des citoyens à l'égard des politiques. Parmi les « questions de société » mises à l'ordre du jour, le développement durable (DD) et la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) prennent une part croissante dans les discours et positions des dirigeants politiques, souvent sous la pression des « nouveaux mouvements sociaux » ou NMS (Gendron, 2006 ; UNRISD, 2007)<sup>20</sup>. Les mouvements altermondialistes<sup>21</sup> par exemple manifestent leur opposition à l'occasion de grandes réunions internationales<sup>22</sup>. Ils organisent également leurs propres rencontres internationales comme le Forum social mondial (FSM)<sup>23</sup>.

---

20 Les travaux de la Québécoise Corinne Gendron s'inscrivent dans la droite ligne des recherches du sociologue français Alain Touraine sur les « NMS ». L'UNRISD (2007) parle de « *mouvements de la société civile mondiale* » et distingue les ONG (formellement organisées autour d'un objet social précis), les Mouvements sociaux (plus spontanés et mobilisés autour de campagnes ou de thématiques plus générales), les Réseaux (mouvements d'ONG en synergie) et les Forums (liés aux mouvements sociaux, donc plutôt thématiques et d'envergure régionale ou mondiale).

21 L'altermondialisme s'oppose « *au néolibéralisme et à la domination du monde par le capital et par n'importe quelle forme d'impérialisme* » (FSM, 2001 : Principe 1).

22 Pour ne citer que les plus connues : les manifestations à Manille (Philippines) en 1996 contre la coopération économique Asie-Pacifique ; à Birmingham (Royaume-Uni) en 1997 contre le G8 ; à Seattle (États-Unis) en 1999 lors du sommet de l'OMC ; à Gènes (Italie) en 2001, à Évian (France) en 2003, à Gleneagles (Royaume-Uni) en 2005 et à Heiligendamm (Allemagne) en 2007 contre le G8 à nouveau.

23 Le FSM se propose d'être un espace de débat, de réflexion et d'échange sur les moyens de « *recentrer l'activité économique et l'action politique sur les nécessités de l'être humain et le respect de la nature* » (FSM, 2001 : Principe 13). Le FSM est apparu après d'autres manifestations qui l'ont inspiré. À Londres (Royaume-Uni) en 1984 avait été organisé « L'autre sommet économique » parallèlement à la réunion du G7 ; en 1992, un Forum mondial se tient en même temps que le 2<sup>e</sup> Sommet de la Terre à Rio de Janeiro (Brésil) ; en 1994, c'est à Madrid (Espagne) que se tient le forum alternatif « Les autres voix de la planète » ; le Forum social mondial proprement dit s'est tenu à Porto Alegre (Brésil) en 2001, 2002, 2003 et 2005, tandis que l'édition 2004 a eu lieu à Bombay (Inde) ; celle de 2006, à la fois à Caracas (Venezuela), Bamako (Mali) et Karachi (Pakistan) ; celle de 2007, à Nairobi (Kenya) et celle de 2009 à Belém (Brésil). Le FSM a aussi donné naissance à des forums continentaux (en Europe, en Amérique, en Afrique et en Asie).

Les organisations non gouvernementales (ONG)<sup>24</sup> jouent un rôle de catalyseur auprès de l'opinion (la « société civile » ou les « *corps intermédiaires* » selon Michel Foucault) en vue de changer les comportements d'entreprises jugés irresponsables (Bendell, 2000). Certaines de ces ONG ont acquis une grande efficacité professionnelle et se sont aussi internationalisées (sous le même nom ou en réseau d'ONG partenaires). Grâce à leur action de terrain et à l'intérêt qu'elles suscitent auprès des médias, elles ont su mobiliser sur des sujets pourtant réputés difficiles. Ce faisant, elles ont gagné une meilleure image que des syndicats de salariés divisés, souvent repliés sur leurs adhérents et peu internationalisés. Néanmoins, la création relativement récente de la Confédération syndicale internationale (CSI)<sup>25</sup> vise justement à faire émerger une réponse syndicale à la segmentation et à la dérégulation du marché du travail au niveau mondial et, de fait, la RSE figure parmi ses préoccupations.

Nous venons de le voir, la rupture progressive du compromis fordien a accru le rôle et le pouvoir des entreprises multinationales sur les autres acteurs du système de relations professionnelles (ou industrielles : Dunlop, 1971), à savoir l'État et les représentants des travailleurs. Selon Ève Chiapello<sup>26</sup>, les critiques qui s'élèvent aujourd'hui, que ce soit contre les agissements de certaines entreprises ou contre le capitalisme en général, peuvent être entendues comme une « *nouvelle nébuleuse réformatrice*<sup>27</sup> ». Caractérisée par un foisonnement d'idées, d'interactions, de tensions et de compromis entre acteurs, cette nébuleuse s'appuie sur la critique écologique et revisite les trois grands types de critiques apparus précédemment.

### Les quatre critiques du capitalisme<sup>28</sup>

	La critique conservatrice	La critique sociale	La critique artistique	La critique écologique
<b>Causes d'indignation</b>	Pauvreté/insécurité Désordre moral Destruction de la solidarité Lutte des classes	Pauvreté/inégalités Relations salariales Exploitation Règne du capital Domination de classe	Médiocrité/stupidité Uniformisation Massification Conditionnement Aliénation	Destruction des écosystèmes, des espèces et de l'habitat humain
<b>Valeurs sous-jacentes</b>	Dignité commune à tous les êtres humains Interdépendance des classes sociales Devoir moral de l'élite	Travail comme essence de l'homme Égalité (en termes économiques et de management), condition nécessaire pour une liberté véritable	Autonomie individuelle (interne et externe) Raffinement de l'existence et du goût (art, philosophie, vérité, etc.)	Dignité commune à tous les êtres vivants Vie des générations futures
<b>Émergence</b>	Fin XIX <sup>e</sup> siècle	Fin du XIX <sup>e</sup> -années 1930	Années 1970	Fin du XX <sup>e</sup> -début du XXI <sup>e</sup>

24 Le concept d'ONG étant instable, certains parlent d'ASI ou OSI (Associations ou Organisations de solidarité internationale), voire plus largement d'OSC (Organisations de la société civile [voir RYFMAN, 2004, p. 3-6 & 15-27]).

25 *Un nouveau syndicat mondial pour faire pièce à la mondialisation*, dépêche de l'agence Associated Press datée du 1<sup>er</sup> novembre 2006 concernant la création de la CSI, site Internet : [www.ituc-csi.org/](http://www.ituc-csi.org/).

26 CHIAPELLO Ève, 1999, *Le Capitalisme et ses critiques*, communication au 4<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lille, 25-26 juin 2009, dans le prolongement des travaux menés conjointement avec Luc Boltansky (2005).

27 En référence à l'expression de Topalov, 1999, *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France : 1880-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS.

28 CHIAPELLO Ève, 1999, *op. cit.*, p. 9.

Dans le passé, le modèle capitaliste a « récupéré » les critiques formulées à son endroit ou, pour le dire autrement, s'est transformé en les prenant plus ou moins en compte. Aujourd'hui, les idées et les espoirs portés par les notions de développement durable et de RSE se veulent l'une des réponses possibles face aux déséquilibres qui sont apparus<sup>29</sup>. Mais de quelle recomposition des rôles ces deux notions sont-elles porteuses ?

## Le concept de développement durable

Même s'il est largement invoqué, le développement durable – de même que la responsabilité sociale des entreprises – demeure un concept flou dont les interprétations varient en fonction des différents acteurs qui les mobilisent. Au cœur de ces notions, les débats souvent âpres vont porter sur l'articulation entre économie de marché, respect des droits de l'homme et protection de l'environnement, entre démocratie et initiatives privées, entre intérêt général et intérêts particuliers, entre volontarisme et contrainte. Ces controverses prolongent et en même temps renouvellent la confrontation des grands paradigmes politiques sociaux et économiques.

### Émergence et premiers contours du concept

L'expression « développement durable » (ou « soutenable », pour rester plus proche de l'expression d'origine anglaise *sustainable development*)<sup>30</sup> apparaît pour la première fois en 1980 dans un rapport de l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN) remis au Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) et à l'ONG World Wild Fund (WWF)<sup>31</sup>. Ce concept représente un compromis entre, d'une part, les exigences légitimes de certains pays en matière de développement socio-économique et, d'autre part, la reconnaissance du caractère fragile de la planète Terre, dont les ressources naturelles exploitables sont limitées.

Très succinctement, voyons d'abord comment apparaît et se définit le développement durable. Dès 1972 se tenait sous l'égide des Nations unies le premier « Sommet de la Terre ». La même année, le Club de Rome<sup>32</sup> attirait l'attention sur les problèmes environnementaux, dans un rapport<sup>33</sup> sur l'impossibilité de poursuivre un mode de production et de consommation

---

29 La RSE est « un lieu de contestation politique, à la fois au sens "macro", puisqu'elle touche à la définition des relations entre le marché et l'État, et entre différents acteurs et groupes sociaux, et par rapport à la participation à la prise de décisions », UNRISD, 2003, p. 30.

30 Le qualificatif *soutenable* étant peut-être plus approprié que *durable* étant donné que « [...] son étymologie latine, *susteinere*, évoque l'idée d'un effort, d'une dynamique permettant, selon la terminologie spinoziste, à l'être de durer, de persévérer dans son être » (ROBERT-DEMONTROND, 2006, p. 11).

31 UICN, PNUE & WWF, 1980, *Stratégie mondiale de la conservation : la conservation des ressources vivantes au service du développement durable*. Voir également VIVIEN (2001).

32 Créé en 1968 par deux acteurs issus de la finance internationale, Aurelio Peccei et Alexander King, ce Club doit son nom à la ville où se réunissaient les scientifiques, les entreprises, les hauts fonctionnaires, etc., qui voulaient ensemble mieux comprendre la complexité du monde, mener des études prospectives et sensibiliser les opinions publiques.

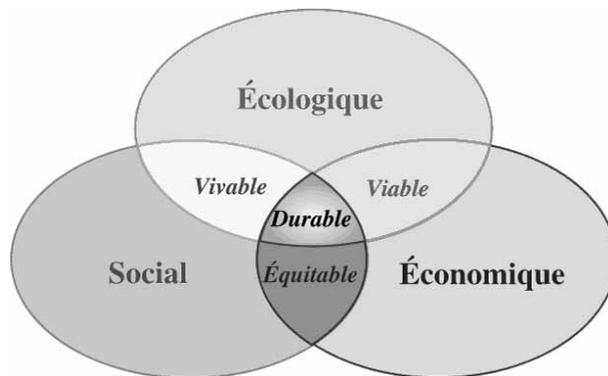
33 Rapport intitulé *Halte à la croissance ?*, aussi appelé rapport Meadows : MEADOWS Donna, MEADOWS Dennis, RANDERS Jorgen & BEHRENS William, 1972 (trad. 1973), *Halte à la croissance ? Rapport sur les limites de la croissance*, rapport du Massachusetts Institute of Technology au Club de Rome, Paris, Fayard (édition assortie d'une enquête sur le Club de Rome par la traductrice de l'ouvrage Jeanine Delaunay).

polluant et dangereux, publication suivie en 1974 d'un autre rapport intitulé *Sortir de l'ère du gaspillage : demain*<sup>34</sup>. Ces rapports (et ceux qui leur ont succédé) ont fait l'objet de très vives critiques, étant notamment accusés de catastrophisme. Pourtant, peu à peu, un consensus se structure autour de la nécessité de conjuguer droit au développement et protection de l'environnement, ambition traduite provisoirement par la notion d'écodéveloppement<sup>35</sup>, puis par le concept plus reconnu de développement durable. Ce dernier est défini en 1987 par le rapport Brundtland comme « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Deux concepts sont inhérents à cette notion :

- le concept de "besoins", et plus particulièrement des besoins essentiels des plus démunis, à qui il convient d'accorder la plus grande priorité,
- et l'idée des limitations que l'état de nos techniques et de notre organisation sociale impose sur la capacité de l'environnement à répondre aux besoins actuels et à venir<sup>36</sup>. »

Après la Conférence internationale de Rio de Janeiro, en 1992, cette définition sera popularisée à travers « trois piliers » qui doivent être conciliés dans une perspective de développement durable : le progrès économique, la justice sociale, et la préservation de l'environnement. À cet égard, Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelée précisent que « le développement durable a pour enjeu de subvenir aux besoins de l'ensemble de l'humanité (rôle de l'économie), en préservant les conditions de reproduction de la nature (préoccupation écologique), dans des relations sociales d'équité permettant d'assurer la paix et la cohésion sociale (attentes sociales et sociétales). Ce qui se traduit par la formule : œuvrer dans un monde vivable, sur une planète viable avec une société équitable<sup>37</sup> ». Le concept de développement durable est ainsi schématisé de la façon suivante :

### Les trois dimensions du concept de développement durable<sup>38</sup>



34 GABOR Dennis & COLOMBO Umberto, 1974 (trad. 1978), *Sortir de l'ère du gaspillage demain*, quatrième rapport au Club de Rome, Paris, Dunod.

35 Apparu au début des années 1970 lors des premières rencontres internationales sous l'égide des Nations unies ; voir SACHS Ignacy, 1993, *L'Écodéveloppement*, Paris, Syros.

36 BRUNDTLAND Gro Harlem, 1987, *Notre avenir à tous. Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*, Paris, Éditions du Fleuve, p. 51.

37 CAPRON Michel & QUAIREL-LANOIZELÉE Françoise, 2007, *La Responsabilité sociale des entreprises*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », p. 13.

38 Source : DREO Johann, [http://fr.wikipedia.org/wiki/Developpement\\_durable](http://fr.wikipedia.org/wiki/Developpement_durable).

## Vingt ans de négociation vers un consensus ambigu : 1972-1992

Examinons à présent plus en détail les mécanismes à l'œuvre dans l'émergence du concept de développement durable. Dans sa thèse de doctorat<sup>39</sup>, Aurélien Boutaud analyse cet essor sous l'angle des théories de la négociation<sup>40</sup>. Il distingue d'abord une période où prévaut une négociation coopérative qui aboutit à la création de cette valeur nouvelle que constitue le concept de développement durable. Ses recherches décrivent successivement :

■ **Une phase de reconnaissance des interdépendances** : depuis la révolution industrielle du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à la fin des années 1960, plusieurs courants ont exprimé leurs préoccupations « écologiques », qu'il s'agisse de positions dérivées des préceptes de la gestion patrimoniale<sup>41</sup>, des réalisations du courant naturaliste<sup>42</sup> ou des prises de conscience successives de la finitude terrestre après la Seconde Guerre mondiale<sup>43</sup>.

■ **Une phase d'expression des divergences d'intérêts** : à l'aube des années 1970, celle-ci commence par la critique des politiques de développement, auxquelles des intellectuels<sup>44</sup> et des dirigeants politiques<sup>45</sup> reprochent un néocolonialisme à la fois politique, économique et culturel. La critique se développe également autour de l'idée même de croissance, qu'il s'agisse de sa limitation, prônée par le Club de Rome et par le rapport Meadows qu'il a commandé, ou de son rejet par les « *objecteurs de croissance* »<sup>46</sup>.

---

39 BOUTAUD Aurélien, 2005, *Le Développement durable : penser le changement ou changer le pensement ? Bilan et analyse des outils d'évaluation des politiques publiques locales en matière de développement durable en France : de l'émergence d'un changement dans les modes de faire au défi d'un changement dans les modes de penser*, thèse de doctorat, École des mines de Saint-Étienne.

40 Ces théories, schématiquement, opposent deux conceptions de la négociation : celle de type compétitif (où prime l'intérêt individuel dans la distribution des gains ou dans la limitation des risques : il s'agit de vaincre l'autre) ; celle de type coopératif (où est recherché un compromis qui aboutirait à la moins mauvaise solution ou optimiserait les gains respectifs : l'enjeu ici est alors de convaincre l'autre). En réalité, ces deux approches sont souvent combinées en fonction des rapports de force entre les parties et de leur conscience éclairée des règles du jeu. Voir notamment DUPONT Christophe, 1994, *La Négociation : conduite, théorie, applications*, Paris, Éditions Dalloz, 4<sup>e</sup> édition.

41 La fructification ou la conservation du patrimoine figurent dans la théorie éponyme, développée par les juristes Charles Aubry et Charles Rau dans leur *Cours de droit civil français* (1838-1843) : par extension, elles vaudraient également pour les milieux naturels faisant l'objet de transmissions de génération en génération.

42 Aurélien Boutaud fait ici référence aux créations des parcs naturels nationaux américains comme Yellowstone (1872) ou Yosemite (1885), aux associations de protection d'espèces animales ou végétales (la Société zoologique d'acclimatation en 1854 ou bien, en 1948, après la Seconde Guerre mondiale, l'Union internationale pour la protection de la nature, dans le giron de l'UNESCO).

43 Aiguës par la menace nucléaire portée soit par les images d'Hiroshima et de Nagasaki, soit par celles de catastrophes naturelles provoquées par l'industrie humaine, ces prises de conscience doivent beaucoup à des figures médiatiques nationales, comme le commandant Cousteau en France.

44 S'agissant de la fin des années 1960 et du début des années 1970, l'auteur mobilise ici les articles d'Ivan Illich (*Libérer l'avenir*, 1971) ou les positions de François Partant (reprises dans *La Fin du développement*, 1982) ; plus largement, voir RIST Gilbert, 1996, *Le Développement, histoire d'une croyance occidentale*, Paris, Presses de la FNSP, collection « Références inédites ».

45 On pense ici aux tenants de l'idéologie tiers-mondiste – construction d'ailleurs assez hétéroclite – incarnée entre autres par Gamal Abdel Nasser en Égypte, Fidel Castro à Cuba ou Houari Boumediène en Algérie.

46 Au niveau de l'écologie, Aurélien Boutaud rappelle le travail de sensibilisation fait par Joël de Rosnay (*Le Macroscopie*, 1975) et celui des auteurs qui ont influencé l'écologie radicale comme Aldo Leopold (*Almanach d'un comté des sables*, 1949) ou James Lovelock (*La Terre est un être vivant : l'hypothèse Gaïa*, 1993). À propos des partisans de la décroissance, il invoque entre autres deux économistes : le Bulgare Nicholas Georgescu-Roegen (*The Entropy Law and the Economic Process*, 1971) et le Britannique Ernst Friedrich Schumacher (*Small is Beautiful : Economics as if People Mattered*, 1973). On peut également se référer aux travaux d'André Gorz ou d'Ellul (VIVIEN, 2005).

■ **Le choix d'un tiers médiateur** : « *Les Nations unies, très sensibles à l'émergence au niveau international du mouvement contestataire représenté par les mouvements écologiste et antidéveloppement, vont se saisir des nombreuses interrogations soulevées au début des années 1970 afin de se positionner comme médiateur entre les différentes parties prenantes du débat*<sup>47</sup>. » Elle-même à la recherche d'une légitimité et d'un champ d'action politique à conquérir sur les États-nations, l'ONU va alors engager trois cycles de négociation internationale liant environnement et développement : la Conférence internationale sur l'environnement humain en 1972 à Stockholm, la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (1983-1987) et la Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement (CNUED) à Rio de Janeiro en 1992.

■ **Une phase de prénégociation** : visant à préparer la Conférence de Stockholm, la réunion puis le rapport de Founex soulignent, en 1971, les effets négatifs de l'homme sur l'environnement et l'intérêt d'inclure cette dimension dans le développement, en particulier pour les pays du Sud plus préoccupés par la satisfaction de leurs besoins vitaux<sup>48</sup>. C'est bien cette formulation du débat, conjuguant « *les nécessités de développement socio-économiques (revendications du Sud) et celles du respect de l'environnement (revendications du Nord)*<sup>49</sup> », qui est à mettre au crédit de la Conférence de Stockholm en 1972, malgré la faiblesse des engagements pris concrètement. La formulation du problème sera encore affinée par la Déclaration de Cocoyoc en 1974, lors du symposium organisé par le PNUE et par la CNUED.

■ **Une phase de négociation proprement dite** : pour relancer la discussion après plus de dix ans d'interruption liée aux deux chocs pétroliers et à la crise qui s'ensuit, les Nations unies donnent naissance à la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (CMED) dont les travaux s'étendent de 1983 à 1987, date de la publication du rapport dit Brundtland<sup>50</sup>. Qualifié de nouvelle phase de prénégociation, ce travail de la CMED a permis une très large consultation, des rapports d'expertise et, *in fine*, la reformulation des problèmes rencontrés, des intérêts en présence et des attentes des différentes parties<sup>51</sup>.

■ **Une phase de postnégociation** : la Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement (CNUED), qui s'est tenue en juin 1992 à Rio de Janeiro<sup>52</sup>, va consacrer le terme de développement durable à travers :

– la Déclaration de Rio de Janeiro<sup>53</sup> sur l'environnement et le développement qui énonce les valeurs fédératrices, à commencer par la dimension anthropocentrée du développement

---

47 BOUTAUD, 2005, *op. cit.*, p. 49.

48 Pour plus d'informations voir PNUE, 1981, *Les Textes fondamentaux sur l'environnement : Founex, Stockholm, Cocoyoc*.

49 BOUTAUD, 2005, *op. cit.*, p. 50.

50 BRUNDTLAND, 1987, *op. cit.*

51 Même si le rapport donne lieu à des critiques plus ou moins sévères, en particulier sur le fait qu'il se montre plus favorable à la croissance économique que ne l'était le club de Rome : voir SACHS Ignacy & LALONDE Brice, 1988, *Notre avenir à tous. Notes critiques*, revue *Futuribles*, n° 119, p. 84-92 ou TRAINER F.E., 1990, *A Rejection of the Brundtland Report*, International Foundation for the Development of Alternatives Dossier n° 77, mai-juin 1990, p. 71-85.

52 Plus connue sous le nom de Sommet de la Terre.

53 CNUED, 1992, *Déclaration de Rio de Janeiro sur l'environnement et le développement*, A/CONF. 151/26 (vol. I).

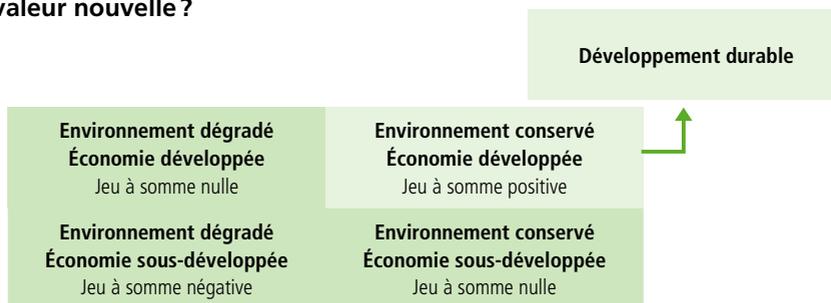
durable<sup>54</sup>, sa dimension holistique<sup>55</sup> et ses principes d'équité générationnelle<sup>56</sup>, d'interdépendance entre développement et environnement<sup>57</sup> ainsi que de gouvernance ou de participation<sup>58</sup> ;

– des déclarations ou conventions thématiques telles que la Convention-cadre sur les changements climatiques<sup>59</sup>, la Convention sur la biodiversité, la Déclaration sur les forêts ou celle sur la désertification ;

– l'Agenda 21 (véritable plan stratégique dont l'opérationnalité fait l'objet de plus d'une centaine de propositions d'action)<sup>60</sup> et la commission du développement durable (CDD, chargée du suivi des travaux de la Conférence). C'est d'ailleurs dans cet esprit de suivi que se tiendront les conférences de New York en 1997 (Rio + 5) et de Johannesburg en 2002 (Rio + 10)<sup>61</sup>.

Au moyen de ce découpage séquentiel, Aurélien Boutaud démontre bien que la négociation autour de la définition du développement durable, « *passant outre une opposition affichée (l'ambivalence entre environnement et développement), contourne la problématique de l'opposition entre deux valeurs pour souligner les points d'entente potentiels et les valeurs communes sur lesquels chacun peut s'entendre, à savoir la préoccupation des générations actuelles et présentes. [...] Le développement durable apparaît ainsi dans le rapport Brundtland comme issu d'un processus coopératif de création de valeur*<sup>62</sup> ». D'où son schéma suivant<sup>63</sup> :

### Le « dilemme du développement durable » : approche coopérative et recherche de solution gagnant-gagnant entre environnement et développement : une valeur nouvelle ?



54 « *Les êtres humains sont au centre des préoccupations du développement durable. Ils ont droit à une vie saine et productive en harmonie avec la nature* » : principe 1 de la Déclaration dont la première phrase est d'ailleurs contestée par les écologistes radicaux.

55 Invoquée dans le principe 2 de la Déclaration et qui, à travers le principe de subsidiarité, invite à une déclinaison de la stratégie à l'échelon national, ce que traduit l'expression « *Penser globalement, agir localement* ».

56 Cette équité affirmée par le principe 3 de la Déclaration vise une solidarité entre les générations et entre individus au sein d'une génération, tandis que le principe 5 l'évoque entre États.

57 L'article 4 de la Déclaration précise que « *pour parvenir à un développement durable, la protection de l'environnement doit faire partie intégrante du processus de développement et ne peut être considérée isolément* ».

58 L'article 10 de la Déclaration postule que « *la meilleure façon de traiter les questions d'environnement est d'assurer la participation de tous les citoyens au niveau qui convient* ».

59 Entrée en vigueur en mars 1994 et ratifiée par 189 pays (en 2008), elle ouvre un cycle de conférences qui perdure et a notamment conduit au protocole de Kyoto en 1997, puis aux accords de Marrakech en 2001.

60 Consultable sur [www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/french/action0.htm](http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/french/action0.htm).

61 Officiellement appelée Sommet mondial sur le développement durable.

62 « *Creating value* », au sens donné par LAX David A. & SEBENIUS James K., 1995, *Les Gestionnaires et la négociation*, Boucherville (Québec), Gaëtan Morin Éditeurs.

63 Citation précédente et schéma : BOUTAUD, 2005, *op. cit.*, p. 53 et figure 9.

De façon plus ou moins réactive et diverse, les États vont s'approprier le concept de développement durable promu par les Nations unies. Il devient « *une valeur incontournable du discours administratif et politique* », souligne Aurélien Boutaud<sup>64</sup>; « *un point de passage obligé* », d'après Yannick Rumpala<sup>65</sup>, en écho à la sociologie de la traduction proposée par Michel Callon entre autres<sup>66</sup>. Concrètement, cette installation se traduit par :

- des mécanismes d'appropriation, de redéfinition ou de déclinaison du concept, à la fois par les organisations internationales (par exemple *via* le PNUE et le PNUD pour les Nations unies, à travers sa stratégie de développement durable pour l'Union européenne en 2001 et 2006<sup>67</sup>) et par les pouvoirs publics (en France, les lois Barnier et Voynet<sup>68</sup> pour ne citer qu'elles, mais aussi la Stratégie nationale de développement durable adoptée en 2003);
- des instances chargées d'inspirer, d'influencer, de décider ou d'observer la mise en œuvre de politiques publiques (comme un ministère dédié ou la Commission française du développement durable de 1993 à 2003 à laquelle succédera le Conseil national de développement durable);
- des mécanismes d'incitation financière ou fiscale, des appels à projet, des clauses dans les offres publiques d'achat...

Néanmoins, tant la construction du consensus que son installation comme point de passage obligé doivent leur succès au potentiel d'attractivité que recèle l'idée de développement durable. Au moins deux facteurs peuvent peut-être contribuer à l'expliquer :

■ Une véritable élasticité conceptuelle : partant d'une approche d'abord duale (l'homme et la nature, puis développement et environnement), le concept de développement durable va, après le Sommet de Rio, se déployer peu à peu sur le trépied schématisé plus haut : deux sphères anthropiques devenues indépendantes (la dimension sociale et la dimension économique) et la sphère écologique. La valeur créée par la négociation internationale ne repose pas vraiment sur une définition claire du développement durable, laquelle juxtapose des ordres distincts et dessine leurs surfaces de contact. Le consensus réside plutôt dans le « projet » (au sens de Boltanski et Chiapello, 1999) de convergence ou de conciliation entre social, économique et écologique. Et pour que l'accord se noue entre les négociateurs, les modalités opérationnelles de ce projet ne sont bien sûr pas définies précisément puisque là réside le risque conflictuel. Ainsi, tout attractive que soit la valeur du développement durable, elle recèle une ambiguïté sémantique, largement sujette à interprétations et même à caution.

■ Une forte portée symbolique, et même morale : pour agir dans un monde incertain<sup>69</sup>, qui ne serait pas séduit par le « projet » de trouver un équilibre harmonieux si ce n'est l'accord parfait ? On peut également s'interroger sur le rôle joué par les représentations collectives liées au chiffre trois. Car, outre son ambiguïté sémantique, le concept de développement

64 BOUTAUD, 2005, *op. cit.*, p. 60.

65 RUMPALA Yannick, 2000, *Voies et ambiguïtés du repositionnement de la régulation publique face au développement durable : esquisses d'analyse à partir du cas français*, séminaire interdisciplinaire sur le développement durable, p. 9.

66 Voir AKRICH M., CALLON M. & LATOUR B., 2006, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Paris, Presses de l'École des mines de Paris.

67 Pour plus d'information, se reporter au chapitre 3 du volume II de la présente étude, p. 112 et 113.

68 Respectivement : loi n° 95-101 du 2 février 1995 relative au renforcement de la protection de l'environnement, loi n° 99-533 du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire (LOADDT) portant modification de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire.

69 En clin d'œil à CALLON, LASCOURMES & BARTHE, 2001.

durable semble bénéficier d'une force sémiotique. D'abord la notion de trépied n'offre-t-elle pas l'image d'une meilleure assise, donc d'une plus grande stabilité que deux piliers seulement ? Ensuite, le triumvirat ne favorise-t-il pas l'illusion d'une conflictualité potentielle moindre que le face-à-face ? Et que penser de la trinité qui ne remet pas le système en cause mais vient l'aménager en résolvant ses contradictions, offrant ainsi une forme de salut pour l'humanité, de réconciliation générale ? Tout semblerait inviter à « croire » en ce développement durable porteur de « bien ».

## Une appropriation très disputée

Après la période de négociation coopérative (ou intégrative), Aurélien Boutaud observe une période d'appropriation compétitive du concept de développement durable. Son élasticité conceptuelle va en effet donner lieu à des interprétations différentes par les acteurs en présence, à commencer par les entreprises (notamment industrielles) et les mouvements sociaux (au premier rang desquels les ONG environnementales).

Certains acteurs vont carrément contester le nouveau paradigme en estimant qu'il s'avère incompatible avec la défense de leurs intérêts. Mais la plupart vont tenter de « tirer la couverture à eux » en redéfinissant les termes de l'équation, en hiérarchisant les valeurs, en fixant des priorités d'action ou bien encore en ajustant des outils à leurs propres besoins<sup>70</sup>... et en essayant de délégitimer le point de vue des autres. L'auteur trace les portraits des deux grandes approches qui encadrent de part et d'autre les partisans orthodoxes du développement durable.

■ Une approche technico-économiste pour laquelle l'économique prévaut sur le social d'abord et sur l'écologique ensuite. Les économistes néoclassiques et les scientifiques rationalistes constituent le fer de lance de ce courant pour lequel « croissance » et « progrès » sont les maîtres mots de l'évolution de l'humanité. D'aucuns préfèrent même l'expression « croissance durable/soutenable », marquant sinon leur hostilité irréductible envers le développement durable, du moins leur redéfinition des priorités<sup>71</sup>. Ils légitiment leur discours par la rigueur

---

70 Cela renvoie par exemple aux débats sur la mesure de la richesse et du bien-être, selon qu'on choisit d'utiliser le Produit intérieur brut (PIB : valeur de la production annuelle de biens et services d'un pays, hors revenus ou pertes sur les investissements nets réalisés à l'étranger), l'Indice de développement humain (IDH : selon la définition du PNUD, il s'agit d'un « baromètre mondial permettant de faire ressortir les progrès accomplis par les pays en matière de développement humain », calculé à partir de la moyenne de trois indicateurs : le taux d'espérance de vie à la naissance, le taux d'alphabetisation couplé au taux brut de scolarisation, le niveau de revenu calculé à partir du logarithme du PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat) ou, dans un autre registre, l'Empreinte écologique (indicateur capable de mesurer les impacts d'une société en termes d'utilisation des ressources et de pollution, ramené en hectare par habitant : voir BOUTAUD & GONDRAN, 2009).

71 Pour plus d'information sur la notion de croissance durable, voir : PIGOU Arthur C., 1920, *The Economics of Welfare*, 4th edition, 1932, Londres, MacMillan & Co Ltd; HOTELLING Harold, 1931, « The economics of exhaustible resources », *Journal of Political Economy*, vol. XXXIX, p. 137-175; SOLOW Robert, 1974, « The economics of resources or the resources of economics », *American Economic Review*, vol. LXIV, n° 2, p. 1-14; HARTWICK John M., 1977, « Intergenerational equity and the investing of rents from exhaustible resources », *American Economic Review*, vol. LXVII, n° 5, p. 972-974; PEZZEY J., 1989, « Economic analysis of sustainable growth and sustainable development », World Bank, Environment Department, *Working Paper* n° 15.

de la science, le bénéfique continuels de ses vertus et la maîtrise éclairée de ses effets<sup>72</sup>. On peut toutefois se demander si cette certitude dans le savoir ne relève pas davantage de l'éthique de conviction que de l'éthique de discussion qui devrait normalement guider le discours scientifique<sup>73</sup>.

■ Une approche écosystémique pour laquelle l'environnement revêt un caractère à la fois prioritaire et limitant sur la société et l'économie. Regroupant des chercheurs<sup>74</sup> et des écologistes (à titre individuel ou collectif à travers les ONG de défense de la nature), ce courant reproche à la science rationaliste ses cloisonnements interdisciplinaires et conteste son approche utilitariste qui ravale l'environnement (et parfois l'être humain lui-même) au rang de simple moyen. « *Ils considèrent notamment que l'économie doit être appréhendée comme un système ouvert, c'est-à-dire en interrelation avec d'autres systèmes, et en particulier avec le système écologique, dont le système économique n'est en fait qu'un sous-système*<sup>75</sup>. »

De leur côté, pour construire leur typologie, Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelée préfèrent combiner systématiquement les trois dimensions pour aboutir aux six postures possibles face au développement durable. Ces postures résultent de la hiérarchisation des priorités opérée par les acteurs, selon qu'ils considèrent chaque dimension comme une finalité privilégiée, une condition à prendre en compte ou un moyen d'action.

---

72 En guise d'illustration, Aurélien Boutaud mobilise l'appel d'Heidelberg lancé contre la Conférence de Rio en 1992 et signé par plus de 70 récipiendaires du prix Nobel. « *Inquiets de la naissance d'une idéologie irrationnelle qui s'oppose au progrès scientifique et industriel, et entrave le développement économique et social* », les signataires assoient le progrès sur la suprématie de l'homme face à la nature en affirmant que « *jusqu'ici l'humanité a toujours progressé par l'exploitation constante de la nature à son service et non l'inverse* ». Pour consulter le texte original de l'appel en anglais : [www.sourcewatch.org/index.php?title=Heidelberg\\_Appeal](http://www.sourcewatch.org/index.php?title=Heidelberg_Appeal).

Voir également MARÉCHAL Jean-Paul, 1996, « Le développement durable dans la pensée néoclassique », in Rens I. & Jakubek J., *Le Droit international face à l'éthique et à la politique de l'environnement*, Genève, Georg Éditeur, SEBES, p. 223-230.

73 À cet égard il est intéressant d'observer la controverse autour de la littérature issue des travaux de l'économiste américain Simon Kuznets, notamment, au moment de l'appel d'Heidelberg : voir BECKERMAN Wilfred, 1992, « Economic growth and the environment : whose growth? whose environment? », *World Development*, n° 20, p. 481-496 ou GROSSMAN Gene M. & KRUGER Alan B., 1995, « Economic growth and the environment », *Quarterly Journal of Economics*, n° 110 (2), p. 353-377. Au-delà des postulats idéologiques, les fameuses courbes de Kuznets environnementales (CKE) ont fait l'objet de recherches empiriques qui se sont avérées peu probantes : voir HARBAUGH William T. *et al.*, 2002, « Reexamining the empirical evidence for an environmental Kuznets curve », *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXXXIV, n° 3, p. 541-551 ou STERN David I., 2004, « The rise and fall of the environmental Kuznets curve », *World Development*, vol. XXXII, n° 8, p. 1419-1439.

74 Outre les auteurs cités plus haut, voir : FAUCHEUX Sylvie & NOËL Jean-François, 1990, *Les Menaces globales sur l'environnement*, Paris, La Découverte, coll. « Repères » ; FAUCHEUX Sylvie & NOËL Jean-François, 1995, *Économie des ressources naturelles et de l'environnement*, Paris, Armand Colin ; MARÉCHAL Jean-Paul, 1995, « Économie et environnement, questions de méthodes et questions de principes », *Écologie & Politique*, n° 15, p. 35-38 ; EKINS Paul, 2003, « Identifying critical natural capital », *Ecological Economics*, vol. XLIV, n° 2-3, p. 159-163 & 277-292.

75 BOUTAUD, 2005, *op. cit.*, p. 76.

## Les postures face au concept de développement durable<sup>76</sup>

Finalité	Le social (vision anthropocentrée)		L'économie (vision économicocentrée)		L'environnement (vision écolocentrée)	
Condition	Environnement	Économie	Environnement	Social	Économie	Social
Moyen	Économie	Environnement	Social	Environnement	Social	Économie
<b>Posture type</b>	<b>Humanisme raisonné</b>	<b>Progressisme productiviste</b>	<b>Productivisme éclairé</b>	<b>Utilitarisme pragmatique</b>	<b>Écologisme radical</b>	<b>Environnementalisme social</b>
Caractéristiques	L'économie est au service de l'homme en tenant compte des limitations des ressources naturelles	L'utilisation des ressources naturelles est au service de l'homme, dans des conditions économiques imposées et non maîtrisées	Le travail des hommes doit servir au développement économique tout en tenant compte de la limitation des ressources naturelles	Les ressources naturelles sont au service du développement économique en respectant les conditions sociales de l'époque	L'humain se donne pour priorité de protéger la nature dans des conditions économiques données	L'activité économique est au service de la sauvegarde de l'environnement en respectant des conditions sociales données

Un autre regard a été porté sur le développement durable à travers la théorie de la régulation que nous avons déjà mobilisée pour notre analyse historique. Sandrine Rousseau et Bertrand Zuideau estiment en effet que, « *par ses concepts traditionnels que sont le régime d'accumulation, le mode de régulation et les cinq formes institutionnelles<sup>77</sup>, la théorie de la régulation pourrait aider à caractériser le système économique dans son évolution et en apprécier la portée vis-à-vis des conditions de durabilité, d'une manière plus précise que ne le font actuellement les travaux sur le développement durable<sup>78</sup>* ».

La théorie de la régulation ancre son analyse du phénomène capitaliste dans celle de Marx<sup>79</sup>. Au système marchand « simple » qui regarde une marchandise d'après sa valeur d'usage (c'est-à-dire selon son rôle social), le système capitaliste privilégie sa valeur d'échange qu'il s'agit d'optimiser pour accroître (accumuler) du capital. Ainsi que l'écrit Marx, « *la circulation simple – vendre pour acheter – ne sert que de moyen d'atteindre un but situé en dehors d'elle-même, c'est-à-dire l'appropriation de valeurs d'usage, de choses propres à satisfaire des besoins déterminés. La circulation de l'argent comme capital possède au contraire son but en elle-même : car ce n'est que par ce mouvement toujours renouvelé que la valeur continue à se faire valoir. Le mouvement du capital n'a donc pas de limites<sup>80</sup>* ». Or, comme le souligne la définition du rapport Brundtland, deux concepts sont inhérents au développement durable : les limitations qu'imposent techniques et organisation sociale sur l'environnement d'une part, la notion de besoins générationnels d'autre part. Sur ces

76 CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE, 2007, *op. cit.*, p. 15.

77 Pour mémoire : le régime monétaire, le rapport salarial, les formes de la concurrence, les modalités d'adhésion au régime international et les formes de l'État.

78 ROUSSEAU Sandrine & ZUIDEAU Bertrand, 2007, « Théorie de la régulation et développement durable », *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, n° 1, p. 4 – Néanmoins, les auteurs soulignent au moins deux obstacles à surmonter pour l'école de la régulation. D'une part, malgré quelques écrits récents, ses auteurs ont peu intégré le rapport entre la société et l'environnement (Lipietz, 1995). D'autre part, alors que le développement durable porte un regard international sur les questions qu'il traite, les principaux travaux des régulationnistes se sont plutôt situés dans un cadre national qui correspondait mieux à leurs analyses du système fordiste d'après guerre.

79 Mais, contrairement à Marx, « *la théorie de la régulation écarte la vision téléologique uniforme que véhicule la vulgate marxiste* (Boyer, 2004, p. 105). *Le capitalisme est variable, et dans le temps et dans l'espace, et l'évolution procède avant tout de la dynamique des rapports sociaux* » (ROUSSEAU & ZUIDEAU, 2007, *op. cit.*, p. 13).

80 MARX Karl, 1867 (trad. 1969), *Le Capital*, Paris, Garnier Flammarion, p. 119, cité par ROUSSEAU & ZUIDEAU.

deux points, selon les régulationnistes, il existe un antagonisme entre système capitaliste et développement durable.

**Comment le système capitaliste postfordien perçoit-il et prend-il en compte la finitude de l'homme et de la nature?** Tant qu'elle est utile à la production d'une marchandise, une ressource (humaine ou naturelle) contribue à l'échange et à l'accumulation de capital. Le cas échéant, cette appréhension utilitariste des ressources peut conduire à deux types de conséquences :

- les ressources en question peuvent être abandonnées si elles deviennent inutiles ou bien substituables facilement et à moindre coût (c'est le principe même de la délocalisation) ;
- ou ces ressources peuvent être épuisées ou détruites si les effets de cette disparition sur la pérennité et la valeur des échanges ne sont pas perçus, soit par manque de discernement, soit parce qu'ils sont différés dans l'espace ou dans le temps.

« *Au même titre que la monnaie et le travail dans l'analyse polanyienne, la nature constitue ainsi une "marchandise fictive" (Polanyi, 1944). Le système marchand n'étant pas à même d'assurer la pérennité de la ressource naturelle, il s'ensuit que le processus d'accumulation de valeurs risque d'aller de pair avec un processus de désaccumulation du capital naturel (Benton, 1989)<sup>81</sup> [...] En particulier, la valorisation des capitaux individuels risque de s'effectuer au préjudice du futur, selon une véritable "externalisation temporelle" : des nuisances présentes induisent des coûts futurs, supportés par d'autres et dont le responsable présent, rivé sur la profitabilité de son activité, n'a cure. Un antagonisme s'instaure entre le temps de la gestion capitaliste et le temps des régulations écologiques<sup>82</sup>.* » Le décalage se situe souvent à la fois dans le temps et dans l'espace pour la production, l'échange et l'accumulation du capital, d'une part, et, d'autre part, les conséquences (négatives ou positives) de cette dynamique. Autrement dit, ceux qui jouent ne sont pas ceux qui perdent, soit parce qu'ils sont loin, soit parce qu'ils sont absents (morts ou à naître).

**Comment le système capitaliste postfordien perçoit-il et prend-il en compte les besoins générationnels?** « *La recherche d'accroissement du capital ne coïncide pas nécessairement avec la couverture des besoins humains. Certes, il se peut que les deux objectifs se rencontrent. Dans une certaine mesure, la croissance fordiste d'après guerre manifeste une telle conjonction. [...] Toujours est-il que, dans d'autres contextes, de manière évidente, les deux objectifs, couverture des besoins et valorisation des capitaux, s'ignorent complètement. Tel sera le cas si la structuration des besoins sociaux fait défaut ou, en supposant que cette structuration existe, si la solvabilisation des besoins est insuffisante<sup>83</sup>.* » Autrement dit, les besoins ne sont peut-être pas perçus comme étant partagés par un grand nombre d'individus ; insuffisamment structurés, ils ne forment pas une demande collective pouvant se faire entendre, notamment par les pouvoirs publics. Et même si c'était le cas, il n'est pas sûr que cette demande collective soit entendue si elle n'est pas économiquement ou politiquement solvable<sup>84</sup>.

---

81 BENTON Ted, 1993, « Marxisme et limites naturelles : critique et reconstruction écologiques », *Actuel Marx*, n° 12, p. 59-95.

82 ROUSSEAU & ZUINDEAU, 2007, *op. cit.*, p. 11-13.

83 ROUSSEAU & ZUINDEAU, 2007, *op. cit.*, p. 12.

84 « *Plusieurs motifs sont de nature à empêcher de telles conditions de se former : atonie du processus de croissance, limitation des prélèvements obligatoires dans un souci de compétitivité ou dans une perspective de valorisation des dépenses privées, arbitrages entre différentes politiques publiques...* », ROUSSEAU & ZUINDEAU, 2007, *op. cit.*, p. 12.

La question que posent Sandrine Rousseau et Bertrand Zuideau est alors de savoir si ce double antagonisme entre développement durable et capitalisme est rédhibitoire ou non. « *On sait que la théorie de la régulation considère en général deux types de crises : les "petites" et les "grandes" (Lordon, 1995).*

■ *Les petites crises révèlent des déséquilibres partiels et provisoires dans les régimes d'accumulation. Même si leurs effets économiques et sociaux peuvent ne pas être négligeables, elles sont dépassées dans le cadre et en s'appuyant sur le mode de régulation en vigueur.*

■ *À l'inverse, les grandes crises (la crise des années 1930, celle de la fin des années 1970) marquent l'épuisement d'un mode d'accumulation et appellent la recherche d'un nouvel ensemble "régime d'accumulation/mode de régulation". [...]*

*L'enjeu est essentiel : si certaines formes du capitalisme, notamment s'inscrivant dans ce qu'il est convenu d'appeler le postfordisme, paraissent s'inscrire dans une logique, sinon conforme, en tout cas non antagonique avec le DD, alors le rôle des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs, serait d'appuyer ce type d'évolution en cours. Si, à l'inverse, c'est le cœur du système capitaliste qui entretient des contradictions avec la logique de durabilité, alors la recherche d'un développement plus durable imposerait de s'affranchir du capitalisme<sup>85</sup>. » Faut-il renouveler le système ou repenser sa gestion ? Peut-on agir sur ce système de l'intérieur (en résistance) pour l'adapter, le transformer ? Ou bien s'agit-il de l'abolir en luttant contre lui (en dissidence) pour qu'adviennent et s'imposent des formes substitutives d'actions individuelles ou collectives ?*

Avant de mener plus avant ces réflexions, notamment dans le chapitre 2, étudions maintenant l'articulation entre développement durable et responsabilité sociale des entreprises, puis voyons si et comment les questionnements suscités par l'un se retrouvent chez l'autre.

## La démarche de responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Schématiquement, la RSE peut être considérée comme une traduction ou une déclinaison du concept de développement durable pour les entreprises<sup>86</sup> qui y contribuent à travers la fameuse « *triple bottom line* » (triple résultat ou triple performance) : *Profit, Planet and People*<sup>87</sup>.

- *Profit* pour dimension économique : recherche de l'efficacité des dirigeants et de la rentabilité pour l'actionnaire ;
- *People* pour la dimension sociale : prise en compte des intérêts des acteurs concernés ;
- *Planet* pour la dimension environnementale : préservation ou protection des écosystèmes et de la biodiversité (climat, territoires, populations humaines, faune, flore...).

---

85 ROUSSEAU & ZUIDEAU, 2007, *op. cit.*, p. 6-7.

86 La plupart des auteurs s'accordent sur cette proposition d'ailleurs formulée par l'OCDE dès 2001 : OCDE, 2001, *Corporate Social Responsibility : Partners for Progress*.

87 John Elkington, cofondateur du premier cabinet de conseil en stratégie de développement durable britannique, Sustainability, a proposé cette expression en 1994. Elle a ensuite fait l'objet d'un livre du même auteur : ELKINGTON John, 1998, *Cannibals with Forks. The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, Oxford, Capstone Publishing Limited.

Mais cette formulation alléchante qui semble correspondre à l'air du temps n'est pas sans ambiguïté. Quels en sont les fondements historiques et théoriques ? Quelles opportunités mais aussi quelles contradictions portent la (ou plutôt les) définition(s) de la RSE ?

## Aux origines de la RSE

Même si elle ne se définit pas sous ce nom à l'époque, la notion de RSE peut se voir attribuer plusieurs origines de nature différente, dans le paternalisme européen ou dans l'éthique des affaires anglo-saxonne (*business ethics*), bien avant l'apparition du concept de développement durable.

**Le paternalisme** se développe çà et là en Europe à partir du <sup>xix</sup>e siècle, avec l'essor de la révolution industrielle. Hubert Bonin décrit les trois étapes du phénomène tel qu'il s'est déroulé en France<sup>88</sup>.

■ La première phase se caractérise par des « îlots de paternalisme » que constituent certaines entreprises voire des bassins industriels qui développent des actions sociales à destination de leurs employés. Ces actions s'inscrivent souvent dans la tradition de charité chrétienne de la part des propriétaires concernés. Elles cherchent à stabiliser une main-d'œuvre pour faire face aux nécessités de production continue car les ouvriers viennent souvent du monde agricole et sont donc peu familiers des règles et des cadences du travail en usine. En outre, ils connaissent des conditions de vie matérielle et sanitaire difficiles dans des villes grandissantes et insalubres. Construction de logements, aides à la santé et à l'éducation, incitation à l'épargne sont offertes par l'entreprise pour les attirer et surtout les retenir.

■ La deuxième phase, l'âge d'or du paternalisme (1880-1930), se traduit par une structuration des initiatives éparées qui ont précédé. Au-delà de la bienfaisance d'origine religieuse et de la lutte contre le *turn-over*, l'objectif est aussi de prévenir la montée du syndicalisme et du socialisme. Ce « libéralisme social » repose autant sur des propriétaires que sur des dirigeants auxquels ils ont confié leurs intérêts. Il cherche donc à « domestiquer » une classe ouvrière croissante par la mise en place de véritables programmes philanthropiques : systèmes de retraite et d'allocations familiales, politique de logement social à grande échelle, mise à disposition de services réservés aux employés pour améliorer leurs conditions de vie, développement d'actions sanitaires et sociales notamment envers les femmes.

■ La troisième phase concerne le déclin du paternalisme au profit des politiques publiques de l'État-providence d'abord et des collectivités territoriales après la décentralisation. Hubert Bonin conjugue plusieurs raisons pouvant expliquer cet effacement progressif du paternalisme : le recul de la religion et l'apparition de mouvements d'entraide ne permettent plus aux employeurs de justifier par la charité des programmes d'action sociale ; la lutte des classes compromet de part et d'autre un paternalisme dont le nom même semble avoir été forgé

---

88 BONIN Hubert, 2008, *The Prehistory of Corporate Social Responsibility : Why did Paternalism Fail in France ?*, Texte présenté à la journée « The history and future of corporate social responsibility » organisée par l'Institute for Corporate Culture Affairs (ICCA) et l'European Association for Banking and Financial History (EABH) sur la RSE, le 27 octobre 2008 à Paris (Banque de France). Pour d'autres approches sur le sujet, voir également : DEBOUZY (1988), BALLEST & de BRY (2001) ou HOMMEL (2006).

par des mouvements ouvriers qui refusaient cette démarche<sup>89</sup>; la puissance centralisatrice de l'État recouvrée à partir de la III<sup>e</sup> République, la place qu'il occupe dans le modèle de relations sociales français et la consécration de l'État-providence après guerre ont raison des initiatives privées et favorisent le paritarisme.

Parallèlement à cette « RSE » européenne marquée par le paternalisme, l'Amérique du Nord ouvre une autre voie : **l'éthique des affaires**. Celle-ci se structure autour d'une question ainsi synthétisée par Samuel Mercier : « *L'entreprise existe-t-elle uniquement dans le but de créer de la richesse pour ses actionnaires, les dirigeants doivent-ils prendre en compte également les intérêts des autres parties prenantes (salariés, fournisseurs, clients par exemple) et de la société dans son ensemble*<sup>90</sup> ? » Voyons alors comment s'est historiquement structuré le débat autour de la question posée.

■ Dans un article datant de 1916<sup>91</sup>, l'économiste américain John M. Clark constate l'interdépendance des acteurs dans la société et l'insuffisante régulation de la responsabilité des entreprises au regard de la responsabilité individuelle. « *Nous avons besoin d'une économie de la responsabilité qui se développerait et s'incarnerait dans notre éthique du travail* », écrit-il, et « *si les hommes sont responsables pour les conséquences connues de leurs actes, les responsabilités de l'entreprise doivent alors prendre en compte les conséquences connues des activités économiques, qu'elles soient ou non reconnues par la loi* »<sup>92</sup>.

■ Dans le premier tiers du xx<sup>e</sup> siècle, les États-Unis connaissent une concentration de la richesse produite<sup>93</sup> ainsi qu'une dispersion de l'actionnariat; cette dernière amenuise l'effectivité du droit de propriété au profit du pouvoir de contrôle par les dirigeants d'entreprise. La crise de 1929 et le chômage qui s'ensuit vont justifier la politique du président Roosevelt régulant davantage l'activité des firmes et attirer l'attention sur la nature de leur responsabilité. En 1932, les juristes Adolf A. Berle et Gardiner Means écrivent que « *n'importe quel observateur avisé peut constater que l'entreprise américaine a cessé d'être un mécanisme économique privé pour devenir une institution*<sup>94</sup> ». Or ils constatent que les actionnaires sont devenus des propriétaires passifs et que la responsabilité des dirigeants doit aussi servir des intérêts plus larges qui concernent la société dans son ensemble<sup>95</sup>. Ils expliquent ainsi que « *le contrôle des grandes entreprises devrait conduire à une technocratie neutre équilibrant les intérêts des différents groupes de la communauté et assignant à chacun une portion des bénéfices sur la base d'une politique publique plutôt que de la cupidité privée*<sup>96</sup>. » Dans deux de ses articles (1931, 1932), Berle étudie les risques d'abus de pouvoir de la part de dirigeants au

---

89 GUESLIN André, 1992, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX<sup>e</sup>, début XX<sup>e</sup> siècle) », *Genèse*, 7, mars 1992, p. 201-211. Se reporter à l'article de Gérard Noiriel qui montre que le terme même de paternalisme était utilisé « dans un sens polémique, grâce aux porte-parole du mouvement ouvrier cherchant à discréditer l'action patronale » : NOIRIEL Gérard, 1988, « Du patronage au paternalisme. La restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet 1988, p. 17-35; (citation en p. 19).

90 MERCIER Samuel, 2006, *Aux origines de la Stakeholder Theory : 1916-1950*, Actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, atelier 1D, 7 décembre 2006, p. 5.

91 CLARK John Maurice, 1916, « The changing basis of economic responsibility », *The Journal of Political Economy*, 24 (3), p. 209-229.

92 CLARK, 1916, *op. cit.*, respectivement p. 210 et 224, cité et traduit par MERCIER (2006).

93 En 1929, les 200 plus grandes entreprises possèdent 49 % de la richesse produite par l'ensemble des entreprises américaines et 38 % de la richesse totale (BERLE & MEANS, 1932, cité par MERCIER, 2006).

94 BERLE Adolf A. & MEANS Gardiner, 1932, *The Modern Corporation and the Private Property*, New York, MacMillan, p. V, cité par Mercier (2006) p. 11.

95 Ce constat recoupe d'ailleurs les travaux du sociologue Thorstein Veblen (1923) ou du juriste Franklin Wood (1928).

96 BERLE & MEANS, 1932, *op. cit.*, p. 312, cité par Mercier (2006) p. 12.

regard du bien commun : mais, en l'absence de règles fiduciaires claires déterminant les droits de tout un chacun dans la communauté, il considère que doit prévaloir le droit de propriété des actionnaires dans les choix managériaux.

■ Entre 1932 et 1954, une controverse va s'établir entre Berle et un autre juriste, Edwin Merrick Dodd, dans les colonnes de la *Harvard Law Review*. Face à la vision actionnariale de Berle, Dodd (1932) défend la dimension institutionnelle de l'entreprise, laquelle ne saurait être réduite à un groupe d'actionnaires. Selon lui, les responsabilités des dirigeants doivent être élargies à tous les autres groupes (*constituencies*<sup>97</sup>). Dans son analyse de la controverse, Samuel Mercier souligne qu'elle repose surtout sur « la question du dispositif qu'il convient de mettre en place pour prendre en compte les attentes légitimes de la communauté envers l'entreprise ». En 1954, après la décision de la Cour suprême du New Jersey dans l'affaire Smith<sup>98</sup>, Berle reconnaîtra que la société américaine légitime la vision institutionnaliste de Dodd, plus que la seule vision actionnariale<sup>99</sup>... sans toutefois que soient tranchées (juridiquement ou politiquement) la nature et les modalités de détermination des droits de ce que l'on appellera plus tard les « parties prenantes ».

■ C'est dans ce contexte qu'émerge la première formulation de la RSE, par le pasteur et économiste Howard R. Bowen, en 1953, dans son ouvrage *Social Responsibility of the Businessman*. Commandité par une organisation religieuse, ce travail souligne davantage la responsabilité individuelle des dirigeants que celle de l'entreprise en tant qu'entité morale. Fondée sur des principes bibliques comme le *stewardship principle*<sup>100</sup>, le *charity principle*<sup>101</sup> ainsi que sur la prise en compte des « groupes intéressés », son approche renoue avec l'éthique originelle du capitalisme décrite par Weber (1920). C'est ainsi au nom de l'éthique personnelle que se structure la vision américaine de la RSE à travers le courant du *business ethics* (ou éthique des affaires). D'un point de vue pratique, afin de faciliter les démarches des dirigeants (ou surveiller leur responsabilité), Bowen prône le développement de nouveaux instruments de gestion (audit social, instances de négociation sociale par exemple).

■ Les années suivantes vont voir se succéder des définitions de la responsabilité des entreprises qui s'inscrivent dans la voie ouverte par Clark, Dodd et Bowen. Pour Davis (1960), elle concerne « des décisions et actions prises pour des raisons au moins partiellement autres que les intérêts économiques ou techniques de l'entreprise<sup>102</sup> ». Jones (1980) définit la RSE comme « la notion selon laquelle les entreprises ont une obligation envers les groupes

---

97 Au nombre de trois selon Dodd : les actionnaires qui ont investi le capital, les salariés qui ont investi leur travail et enfin les clients (et le public en général) qui veulent des produits et des comportements en phase avec leurs attentes.

98 « Le 24 juillet 1951, le conseil d'administration de Smith, entreprise de valves et bouches d'incendie, adopte une résolution pour contribuer à la hauteur de 1500 \$ à l'université de Princeton. Les actionnaires remettent en question cette donation en considérant qu'elle se situe en dehors du champ des dépenses de l'entreprise. La Cour suprême du New Jersey, saisie de l'affaire, soutient cette contribution. Elle indique que "les actionnaires individuels, dont les intérêts privés reposent entièrement sur le bien-être de l'entreprise, ne devraient pas fermer leurs yeux sur les réalités présentes et contrarier l'action à long terme de l'entreprise, en reconnaissant et en s'acquittant volontairement de leurs obligations [notre traduction]" (1953, p. 87). Ces précisions conduisent à légitimer la philanthropie d'entreprise et d'autres objectifs plus sociaux qu'économiques » MERCIER, 2006, *op. cit.*, p. 18.

99 La version révisée en 1967 de *The Modern Corporation and the Private Property* de Berle & Means ira dans ce sens. Pour une analyse plus détaillée, voir IRELAND (1999 & 2000).

100 « Gestion responsable de la propriété sans atteinte aux droits des autres » : CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE, 2007, p. 7.

101 « Obligation aux personnes fortunées de venir en aide aux personnes démunies » : CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE, 2007, p. 7.

102 DAVIS K, 1960, « Can business afford to ignore social responsibilities? », *California Management Review*, vol. II, n° 3.

constitués de la société autres que les actionnaires, et au-delà de ce qui est prescrit par la loi ou les accords sociaux, montrant ainsi qu'un enjeu peut excéder le seul droit de propriété<sup>103</sup> ».

■ Archie Carroll (1979), un des piliers du courant *Business and Society* (plus contractualiste que moraliste) présente un modèle de la responsabilité des entreprises sous la forme d'une pyramide à quatre étages :



■ En croisant les niveaux de responsabilité avec les thèmes de préoccupation sociale de l'organisation<sup>104</sup> et leur type de réactivité<sup>105</sup>, il obtient un modèle tridimensionnel pour tenter d'appréhender la performance sociétale des entreprises (*Corporate Social Performance*). Cette approche sera ensuite reprise et développée par plusieurs auteurs : Carroll, 1979, 1991 & 1999 ; Wartick & Cochran, 1985 ; Wood, 1991 ; Clarkson, 1995 ; Swanson 1995 & 1999<sup>106</sup>.

■ Face à l'émergence des groupes de pression (syndicats, activistes, experts...) et des prémices de régulation environnementale qui se font jour dès le milieu des années 1960<sup>107</sup>, deux chercheurs de la Harvard Business School, Bauer et Ackerman, vont développer le concept de *Corporate Social Responsiveness*. Théorisée à partir d'études de cas au milieu des années 1970<sup>108</sup>, cette « réceptivité sociale des entreprises » fait passer le débat du droit et de l'économie à celui de la gestion en proposant des méthodologies de diagnostic des enjeux (*social issues*) et d'accompagnement du changement<sup>109</sup>.

103 JONES Thomas M., 1980, « Corporate social responsibility revisited, redefined », *California Management Review*, 22 (2), p. 52.

104 Dont Carroll liste ainsi les catégories : consumérisme, discrimination, environnement, sécurité du produit, sécurité du travail, actionnaires.

105 Selon Carroll, les entreprises peuvent être proactives, accommodantes, défensives ou réactives.

106 À noter que leurs travaux s'avèrent plus souvent théoriques qu'opérationnels. La mesure de la performance donnera lieu par ailleurs à deux grandes voies de recherche : la première, qui diffère clairement du courant *Business and Society* par son approche utilitariste, va alimenter le *business case* de la RSE en travaillant (en vain) sur son lien avec la performance financière (MARGOLIS, & WALSH, 2003; ORLITZKY *et al.*, 2003); d'autres chercheurs exploreront l'instrumentation possible pour mesurer la performance sociétale, à travers des outils comme le *Sustainability Balanced Scorecard* (SBSC) par exemple (KAPLAN & NORTON, 1992). Pour une approche à la fois descriptive et critique de la performance globale, se référer à CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE, 2006, « Évaluer les stratégies de développement durable des entreprises : l'utopie mobilisatrice de la performance globale », *Revue de l'organisation responsable/Responsible Organization Review*, n° 1, février 2006, p. 5-17.

107 Outre les travaux de FREDERICK (1994), voir également ACQUIER & AGGERI (2008), qui citent pêle-mêle la création d'Amnesty International et de WWF en 1961, celle de Greenpeace en 1975, les écrits de Rachel Carson (1962) et de Ralph Nader (1965) sur l'environnement, de Galbraith (1967) sur le pouvoir de l'entreprise, de Vogel (1986) sur les discriminations.

108 ACKERMAN Robert W., 1975, *The Social Challenge to Business*, Cambridge, Massachusets & Londres, Angleterre, Harvard University Press; ACKERMAN Robert W. & BAUER Raymond A., *Corporate Social Responsiveness. The Modern Dilemma*, Reston, Virginia. Pour une vision plus historique, voir NÁSI, NÁSI, PHILLIPS & ZYGLIDOPOULOS (1997).

109 Ce processus est préconisé en trois étapes successives que sont les déclarations de principes (*policy statements*), l'apprentissage (*learning*) et l'implication et l'engagement organisationnel (*organizational involvement and commitment*).

■ À partir des années 1980 et 1990, le courant de l'éthique des affaires va donner lieu à pléthore d'écrits sur les théories des parties prenantes (sur lesquelles nous reviendrons au chapitre suivant). Vont aussi fleurir d'autres notions comme celle d'entreprise citoyenne (*Corporate citizenship* : Davenport, 2000 ; Scholte, 2001 ; Matten & Crane, 2005).

Aux États-Unis et en Europe, surtout en Grande-Bretagne, des consultants et des *think tanks*<sup>110</sup> vont surfer sur la vague de mécontentement social contre les méfaits de la mondialisation. Ils tentent alors de vendre aux entreprises et à la classe politique des formes syncrétiques et éminemment consensuelles d'un dialogue avec les parties prenantes, afin de réconcilier les intérêts économiques, sociaux et environnementaux. Troisième voie, adoption de codes de conduite, signature de chartes ou de pactes, recensement et valorisation de bonnes pratiques, mise en scène de concertations gagnant-gagnant (*win-win*), édition de rapports de développement durable... autant d'initiatives dont institutions et entreprises vont se servir pour aborder la RSE, ce « marché de la vertu », selon l'expression de David Vogel (2005). Certaines entreprises sont alors accusées de faire du « *window dressing* » ou du « *green washing* » c'est-à-dire de préférer la communication à l'action et de jeter de la poudre aux yeux.

En guise de synthèse des évolutions historiques, Jean Pasquero (2005)<sup>111</sup> propose le tableau suivant sur la « RSE moderne » si ce n'est comme elle est en réalité, du moins comme elle se donne à voir.

La RSE comme...	Origines	Expression actuelle (exemples)
...gestion efficiente	Économie classique	Compétence technique
...philanthropie	Traditionnelle (xix <sup>e</sup> siècle)	Dons et mécénat d'entreprise
...sollicitude	Début du xx <sup>e</sup> siècle	Besoins des employés
...limitation des nuisances	Années 1960	Priorité à l'environnement
...réceptivité sociale	Années 1970	Système de « gestion sociétale »
...rectitude éthique	Années 1990	Codes de bonne conduite
...reddition des comptes	Années 2000	Triple bilan
...participation « citoyenne »	Années 2000	« Engagement proactif »

110 Pour les consultants, nous avons déjà évoqué ELKINGTON (1998) ; on peut également citer ZADEK (2004), directeur d'AccountAbility, qui, en analysant les réactions successives de plusieurs industries (dont Nike) aux critiques qui leur sont faites, constate une évolution en cinq étapes : réaction défensive (dénier du problème ou de la responsabilité), réaction conforme (respect des règles ou du niveau d'acceptabilité pour éviter les risques juridiques ou d'image), réaction managériale (prise en compte du problème dans les outils de gestion), réaction stratégique (redéfinition de la stratégie en intégrant le problème) et réaction civique (ou métastratégique : promotion du changement dans le secteur, voire dans la société). Côté *think tanks*, ces laboratoires d'idées, voir HUTTON (1995) ou GIDDENS (1998).

111 PASQUERO Jean, 2005, « La responsabilité sociale de l'entreprise comme objet des sciences de gestion. Un regard historique », in Turcotte M.-F. & Salmon A., *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise*, Montréal, Presses de l'université de Québec, p. 119.

## Sigles et premières définitions de la RSE

Qu'elle procède du paternalisme, de l'éthique des affaires ou du développement durable, la RSE est fort malaisée à définir. Avant même d'aborder son objet ou sa nature, ce sont les trois lettres du sigle, les trois mots de cette expression qui soulèvent déjà des questions.

### Que recouvrent le S et le E de RSE?

■ Au vu des trois dimensions prises en compte, il est clair que la RSE procède d'une approche globale ou sociétale. C'est d'ailleurs ce dernier terme que certains utilisent pour le S de RSE, au lieu du terme « social » dont l'usage courant en langue française évoque plutôt les relations avec les salariés et leurs représentants, ou bien certaines politiques publiques (s'agissant d'intégration ou de lutte contre l'exclusion par exemple). Malgré tout, nous retiendrons ici le terme de responsabilité sociale dans son acception politique<sup>112</sup> car le rôle de l'entreprise est une « affaire de société », comme le soulignent Capron et Quairel (2004), à la suite de Sainsaulieu (1990).

■ Dans le même ordre d'idées, certains parlent de RSEE pour désigner la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Malgré les éventuelles critiques d'anthropocentrisme de la part d'écologistes radicaux, nous ne retiendrons pas cette dénomination, car, comme le souligne Bernard Billaudot : « *Si on considère que le social a trait aux rapports des hommes entre eux – c'est bien en ce sens que l'on parle notamment des relations sociales dans l'entreprise – [la RSEE] est justifiée, pour ceux qui l'utilisent par le fait que le social ne comprend pas le rapport des hommes à l'environnement. Le souci de ne pas passer sous silence ce dernier se comprend. Il n'en reste pas moins que l'argumentation ne tient pas. En effet, cela n'a pas de sens de parler d'une responsabilité vis-à-vis de l'environnement. La responsabilité n'a de sens que devant les autres humains : si une activité humaine a des conséquences sur l'environnement, la personne (ou le collectif de personnes) qui mène cette activité est responsable devant les autres de ces conséquences. Cette responsabilité est donc sociale*<sup>113</sup>. »

Quoi qu'il en soit, en fonction des différentes représentations qu'en ont les uns et les autres, la RSE invite, incite ou oblige les entreprises à tenir compte des intérêts des acteurs concernés par les effets de leurs activités et de leurs décisions de gestion. Cela vaut pour leur périmètre juridique *stricto sensu*, mais également tout au long de leur chaîne de production de valeur. Or, là réside la seconde difficulté de la RSE : car avant de pouvoir mesurer la responsabilité, il s'agit de définir précisément ce qu'est l'entreprise.

### De quelle(s) entreprise(s) parle-t-on ?

■ L'emploi du terme « entreprise » plutôt que « société » marque bien le souci de dépasser le statut juridique et d'inclure toute activité productive, privée et publique, quelle qu'en soit la taille. Pourtant, même si la RSE tend à devenir RSO (O pour organisations), ce sont souvent les entreprises privées multinationales (ou transnationales) qui sont principalement invoquées.

112 Au sens étymologique du terme : la *Polis* grecque, cité dont il s'agit de gérer les affaires.

113 BILLAUDOT Bernard, 2008, *Une lecture historique, institutionnaliste et pragmatique de la RSE*, note de travail préparatoire à la séance du séminaire LIRSE de mai 2008, p. 2.

■ Le périmètre juridique des entreprises est changeant. Les frontières des entreprises se délittent, les multinationales « têtes de réseau » se recentrent sur des compétences centrales et externalisent une grande partie de leur production de biens ou de services : cessions et acquisitions, création et fermeture de sites, restructurations et externalisations se succèdent, guidées par des objectifs de croissance, de resserrement sur les activités les plus profitables, de lisibilité pour les analystes financiers, de développement des compétences centrales, de rationalisation productive... Ainsi restent principalement au cœur des multinationales les fonctions stratégiques, celles de financement, de défense de la marque et, dans une moindre mesure, la recherche et développement ainsi que la coordination de la production (lesquelles peuvent même être partiellement externalisées). Certains auteurs américains accusent ces entreprises têtes de réseau d'être « maigres et aigres », d'adopter une politique de désinvestissement et de rétrécissement, de cesser de constituer des communautés pour devenir de simples marchandises.

■ La notion de « sphère d'influence <sup>114</sup> » sous-entend que les décisions des multinationales dépassent largement le cadre de leur siège et de leurs filiales : elle s'étend notamment aux sociétés dans lesquelles ces firmes ont pris des participations, et aussi à leur filière d'approvisionnement, très souvent composée d'une cascade de fournisseurs et de sous-traitants qu'il n'est pas forcément facile d'identifier. En outre, en vue de conquérir de nouveaux marchés ou simplement pour maximiser le profit, filiales, fournisseurs et sous-traitants se situent fréquemment dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre où les salariés et les populations sont mal représentés, et où l'urgence du présent limite les choix de politiques sur un plus long terme. En bref, à la complexité de l'organisation des multinationales qui adoptent des structures matricielles croisant des pays, des activités et des modes de management (parfois décentralisés), s'ajoute celle des filières de production et d'approvisionnement.

L'instabilité de ces constructions fait que les juristes, quels que soient les pays où ils exercent, ont beaucoup plus de difficultés aujourd'hui à faire coïncider une définition de « l'entreprise » et un réseau productif international flexible, mouvant, hybride, au sein duquel s'entrelacent la hiérarchie et le marché <sup>115</sup>. Or la définition du périmètre est essentielle pour pouvoir qualifier et caractériser le degré de responsabilité d'une entreprise, qu'elle soit directe ou indirecte (en cas d'infractions ou de manquements graves de la part de partenaires de sa sphère d'influence, avec ou sans sa complicité <sup>116</sup>).

Par ailleurs, d'autres considérations viennent perturber la définition de l'entreprise s'agissant de RSE : certains considèrent que, du fait de leur puissance particulière, seules les entreprises multinationales sont concernées. Qu'en est-il alors des petites et moyennes entreprises (PME), voire des très petites entreprises (TPE), qui constituent notamment une

---

114 Définie par le projet de normes ISO (version WD. 4.2 de décembre 2008) comme « le domaine dans lequel une organisation a la capacité d'influer sur les décisions ou les activités de personnes ou d'autres organisations ».

115 PESKINE Elsa, 2008, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, Paris ; SOBCZAK André, 2002, *Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, LGDJ ; AMIEL-COSME Laurence, 2003, « La théorie institutionnelle du réseau », *Mélanges en l'honneur de Yves GUYON, Aspects actuels du droit des affaires*, éd. Dalloz, 2003 sp.p.1 ; FERRIER Didier, 1998, « La considération juridique du réseau », in *Mélanges offerts à Ch. MOULY*, éd. Litec, Tome II, 1998, p.95 ; DESPAX Michel, *L'entreprise et le droit*, Thèse Toulouse, 1956, éd. LGDJ, Paris, coll. Bibliothèque de droit privé ; LYON-CAEN Gérard, 2002, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? » in *Mélanges en l'honneur du Président Michel DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2002, sp.p.33 ; REICH Robert, 1993, *L'économie mondialisée*, éd. Dunod, Paris, 1993.

116 Pour plus de précisions sur le concept de complicité dans la responsabilité des entreprises, se reporter en bibliographie aux trois volumes de l'étude de l'International Commission of Jurists (2008).

part majeure de l'emploi ? D'autres ne ciblent que la responsabilité des sociétés cotées sur le marché boursier<sup>117</sup>, omettant les autres entreprises, grandes ou petites, privées ou publiques.

## À quelle responsabilité fait-on appel ?

Dans la dernière partie de son ouvrage *Le Principe responsabilité*, le philosophe allemand Hans Jonas (1984) traite du progrès de la rationalité technique. Le progrès technique élargit les possibilités de l'action humaine et tend à s'autonomiser pour trouver en lui-même ses propres justifications, au détriment des valeurs (ou « éthiques ») qualifiées de traditionnelles. Or l'impossibilité d'anticiper tous les effets de la technique fait peser une menace diffuse sur tout ou partie de l'humanité. En développant cette « *heuristique de la peur* », c'est-à-dire la divulgation (parfois catastrophiste) des dangers encourus, Jonas jette les bases de deux notions cruciales du développement durable : le principe de précaution et la solidarité intergénérationnelle<sup>118</sup>. Toujours selon Jonas, la responsabilité est alors la contrepartie du pouvoir et de la liberté réunis. Et c'est en ce sens qu'est invoquée la responsabilité des entreprises, surtout multinationales, face au pouvoir économique qu'elles représentent et à la liberté dont elles disposent, à défaut d'un cadre international efficient pour prévenir les dommages qu'elles provoquent, ces fameuses (et euphémiques) « externalités négatives ». Mais par cette responsabilité<sup>119</sup> :

- L'entreprise est-elle obligée de répondre à la société par une obligation politique, juridiquement traduite par la loi ou le règlement ?
- Ou bien se considère-t-elle l'obligée de la société par une obligation morale, traduite socialement par un engagement public ?
- L'entreprise doit-elle seulement rendre compte, c'est-à-dire fournir de l'information en retour (sens premier – faible – du terme *accountability*<sup>120</sup>) à travers les systèmes de *reporting* ou de reddition ?
- Ou bien doit-elle également justifier et réparer les conséquences des actes qu'elle a commis (sens fort d'*accountability*, plus proche de la responsabilité – juridique – en français<sup>121</sup>) ?

117 Tel est le cas de la loi française de mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques (NRE) : voir le chapitre 2 du volume II de la présente étude.

118 De fait, Jonas va trouver un écho favorable chez certains militants écologistes. Notons toutefois que cette question reste marginale dans son ouvrage, la plus grande part traitant de l'essence de l'agir humain, en opposition à l'ouvrage *Le Principe espérance* d'Ernst Bloch, et, plus implicitement, contre le rapport entre liberté et nécessité chez Marx et contre la morale déontologique chez Kant. De plus, Jonas défend un modèle de responsabilité calqué sur la relation parents-enfants : or ce modèle est pour le moins contestable tant il peut être porteur de déresponsabilisation et de manipulation à partir d'un « discours de l'inquiétude ». Pour une lecture critique, se reporter à l'article du philosophe Denis Collin : <http://denis-collin.viabloga.com/news/hans-jonas-le-principe-responsabilite>.

119 Du latin *responsum*, supin de *respondere* pris au sens de « garantir, se porter garant » (→ répondre) : REY Alain, 1995, *Dictionnaire historique de la langue française*, Éditions Le Robert, p. 1735.

120 Le terme *accountability* est défini de trois façons par David Schaub-Jones :

– *To take into account*, que l'on peut traduire par « tenir compte de quelqu'un, de quelque chose » : principe d'inclusion ;

– *To give account of*, que l'on peut traduire par « rendre compte de » : principe de transparence ;

– *To be held account of*, que l'on peut traduire par « rendre des comptes » : principe de justiceabilité.

À partir de SCHAUB-JONES David, 2007, *Building Partnerships for Development*, EIB workshop, mai.

121 La *common law* anglo-saxonne pouvant d'ailleurs reconnaître « force de loi » à un engagement volontaire public.

Si l'on cherche des réponses à ces questions parmi les définitions institutionnelles de la RSE, la plus fréquemment citée est celle du Livre vert de l'Union européenne (2001). « *La plupart des définitions de la responsabilité sociale des entreprises décrivent ce concept comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir "davantage" dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes. L'expérience acquise avec l'investissement dans des technologies et pratiques commerciales écologiquement responsables suggère qu'en allant plus loin que le respect de la législation les entreprises pouvaient accroître leur compétitivité. L'application de normes sociales dépassant les obligations juridiques fondamentales, par exemple dans le domaine de la formation, des conditions de travail ou des relations entre la direction et le personnel, peut également avoir des retombées directes sur la productivité. C'est ainsi que s'ouvre une voie permettant de gérer le changement et de concilier le développement social et une compétitivité accrue.*

*La responsabilité sociale des entreprises ne devrait néanmoins pas être vue comme un substitut à la réglementation ou à la législation concernant les droits sociaux ou les normes environnementales, y compris à l'élaboration d'une nouvelle législation appropriée. Dans les pays où de telles réglementations n'existent pas, les efforts devraient se concentrer sur la mise en place du cadre réglementaire ou législatif adéquat afin de définir une base équitable, à partir de laquelle les pratiques socialement responsables peuvent être développées<sup>122</sup>. »*

Cette définition comporte d'abord une ambiguïté déroutante. En effet, ce ne sont pas les contours de la RSE qui sont tracés, mais une ligne de partage en son sein que constitue le cadre législatif et réglementaire. La RSE est ainsi présentée en deux parties imprécises :

- L'une en deçà de la loi dans lequel l'entreprise engage sa responsabilité juridique. Mais de quelle loi s'agit-il ? De celle du pays d'accueil, de celle du pays d'origine ou bien du droit international quand il existe sur le sujet en question ?
- L'autre au-delà de la loi qualifié d'un *davantage* placé entre guillemets, ce qui le rend à la fois impalpable, aléatoire et discrétionnaire.

Qui plus est, évoquant la création du droit dans les pays où il semble inexistant<sup>123</sup>, la deuxième partie de la définition semble cette fois développer la RSE sur la base d'un cadre juridique « équitable » qu'elle viendrait compléter. Faut-il alors considérer qu'il y aurait finalement une distinction entre la responsabilité juridique et la RSE ? Ou bien la *realpolitik* nous suggère-t-elle, de façon caricaturale, qu'il y aurait selon les pays :

- des droits universels dits fondamentaux auxquels aucun pays ni acteur privé ne saurait déroger, et qui relèveraient d'une action politique internationale ;
- des droits relatifs en fonction de réalités nationales ou culturelles, et dont l'adoption politique et l'application effective varieraient selon les contextes et les acteurs locaux ;
- et une responsabilité sociale de l'entreprise qui respecterait forcément le premier niveau de droit et ajusterait librement sa gestion au second, en « *relation* » avec « *les* » parties prenantes ?

---

122 CCE, 2001, *Promouvoir un cadre européen pour la RSE*, Livre vert, COM (2001) 366, 18.07.01, p. 7, § 20, 21, 22.

123 Sans évoquer d'ailleurs le cas où il serait « insuffisant » au regard du droit international par exemple, ni le cas où il serait inappliqué faute d'une justice efficiente.

Quoi qu'il en soit, malgré un flou sémantique et juridique qui n'est pas sans conséquences, il convient de souligner le caractère doublement politique de la RSE *made in* Union européenne : par le caractère de sa définition institutionnelle (l'UE se saisit politiquement de la RSE) et par la légitimité première qu'elle donne à l'État dans les débats à venir (l'UE situe la RSE dans un cadre politique). On serait tenté d'y voir la posture traditionnelle décrite par Jeremy Rifkin pour qui « *le rêve européen fait passer les relations communautaires avant l'autonomie individuelle, la diversité culturelle avant l'assimilation, la qualité de vie avant l'accumulation des richesses, le développement durable avant la croissance matérielle illimitée, l'épanouissement personnel avant le labeur acharné, les droits universels de l'homme avant la nature des droits de propriété, et la coopération mondiale avant l'exercice unilatéral du pouvoir*<sup>124</sup> »<sup>125</sup>.

## Une lecture culturelle des responsabilités de l'entreprise

En comparant plusieurs représentations sociopolitiques<sup>126</sup> en Europe continentale et aux États-Unis d'Amérique, Michel Capron<sup>127</sup> propose une lecture culturelle de la RSE que nous tentons de synthétiser ici à partir de citations.

Conceptions	En Europe continentale	Aux États-Unis
<b>Du bien commun et de l'intérêt général</b>	<p>« <i>En Europe, le bien commun est une construction politique qui nécessite débat. [...] C'est à l'État de définir l'intérêt général, à travers des joutes politiques qui permettent de définir des projets collectifs</i> » (Rousseau)</p> <p>« <i>En Europe, l'adoption du principe de précaution est vécue comme une façon de restaurer le primat du politique</i> »</p>	<p>« <i>Aux USA, le bien commun est acquis à partir du moment où existe la communauté : l'identité des intérêts est obtenue de façon naturelle grâce aux forces du marché</i> » (Smith)</p> <p>« <i>Pour les USA, le politique est fondu dans l'économie : la relation citoyens-élus peut être perçue comme une relation marchande comme une autre; l'autonomie du politique est mal vécue; mettre en avant l'éthique individuelle est une façon d'évacuer le politique</i> » (Beauchemin)</p>

124 RIFKIN Jeremy, 2005, *Le Rêve européen*, Paris, Fayard, p. 14, cité par CAPRON (2006).

125 Cela dit, dans les faits, les espoirs de régulation politique suscités par le Livre vert et la communication de 2002 (CCE, 2002) semblent désormais lointains, car la communication de mars 2006 (CCE, 2006) inscrit la RSE dans un cadre exclusivement volontaire. La Commission s'en remet alors à une Alliance européenne pour la RSE qui doit servir de cadre général pour les initiatives prises dans le domaine de la RSE. Cet instrument est ouvert à toutes les entreprises européennes, sur une base volontaire, sans engagement financier, ni exigence formelle sur leur stratégie ou leurs outils en matière de RSE. La Commission encourage seulement les entreprises participantes à communiquer leurs efforts sur le sujet. Les rôles sont ainsi distribués : les entreprises « *sont les principaux acteurs de la RSE tandis que les autorités publiques aux niveaux local, national et européen ont pour mission d'en soutenir la promotion* » (CCE, 2006, p. 12). Initiative unilatérale, l'Alliance est néanmoins invitée à « *la poursuite du dialogue et de la coopération avec la société civile* » (CCE, 2006, p. 13). Pour une analyse détaillée du cadre politique et juridique de l'UE sur la RSE, se reporter au volume II de l'étude, chapitre 3 : État des lieux et perspectives d'action dans l'UE.

126 Représentation de l'individu et de la société, de la liberté et de la responsabilité, du bien commun et de l'intérêt général, du conflit et du consensus, de la solidarité et de la bienfaisance, de la justice et de l'égalité.

127 CAPRON Michel, 2006, *Une vision européenne des différences USA/Europe continentale en matière de RSE : pourquoi la RSE en Europe est un objet politique et non pas éthique?*, conférence d'ouverture de l'atelier de Montréal sur la RSE, université du Québec à Montréal (UQAM), 12-15 octobre 2006.

Conceptions	En Europe continentale	Aux États-Unis
<b>De l'entreprise</b>	<p>« La conception européenne est institutionnaliste : le droit fonde l'entreprise » (opposition entre le droit civil continental et la common law)</p> <p>« Les origines de l'entreprise européenne sont plus orientées vers la réalisation de fonction sociale au bénéfice de la collectivité, de l'État; la démarche de l'entrepreneur n'est pas uniquement individuelle, elle s'inscrit dans un contexte [...], plus ou moins ancré dans son territoire d'origine auquel elle rend des comptes »</p>	<p>« La conception américaine est contractualiste (particulièrement bien illustrée par le "nœud de contrats" de la théorie de l'agence) »</p> <p>« L'entreprise américaine est avant tout une aventure individuelle destinée à générer un profit pour son propriétaire; ses éventuels effets négatifs seront réparés par des actions caritatives et philanthropiques »</p>
<b>Du management de l'organisation</b>	« Pour l'Europe, [...] l'organisation est perçue comme un problème à résoudre (Crozier & Friedberg, 1977), comme une « unité politique » (Jarniou, 1981)	« Dans la pensée managériale états-unienne (particulièrement dans le "business ethics"), on assimile le comportement d'une organisation à celui d'un individu, un "être moral" (balançant entre vice et vertu) dû, d'après Pasquero (2005), à une socialisation autour des valeurs du dirigeant ou ce qu'il présente comme tel (codes éthiques) »
<b>Du rôle du syndicalisme</b>	« À des degrés divers, les syndicalismes des pays européens ont mis en œuvre des formes d'intervention qui leur ont permis d'acquérir des positions institutionnelles et ils recherchent maintenant les moyens de réguler les entreprises multinationales »	« Aux USA, l'action syndicale se focalise sur une entreprise dans l'espoir de faire céder les autres [...], on peut y voir une manifestation du gomarisme que n'a pas connu l'Europe : rejet de toute immixtion dans la gestion patronale et de toute forme de paritarisme »
<b>De la RSE</b>	<p>« La pensée européenne est guidée par le concept clé de la "soutenabilité" [...] étroitement associée à [la notion] de risque »</p> <p>« La RSE [...] ne prend son sens que dans une acception politique qui a d'ailleurs valu à l'UE [...] d'en faire une "stratégie", c'est-à-dire une volonté collective de réaliser certains buts ou d'éviter certains risques que l'inaction pourrait provoquer. Le développement durable est un objectif fondamental de l'UE, puisqu'il est inscrit dans l'article 2 du Traité communautaire; c'est un principe général censé être à la base de toutes les politiques et les actions communautaires »</p> <p>« Les deux textes de l'UE les plus souvent référencés en matière de RSE (Livre vert et communication de 2002) ne mentionnent à aucun moment le mot "éthique" »</p>	<p>« La référence au développement durable n'existe pratiquement pas aux USA, ni dans les discours d'entreprises, ni dans la littérature managériale »</p> <p>« [Aux USA] les entreprises ne peuvent pas être responsables (accountable) au même titre que les pouvoirs publics, puisque leurs dirigeants ne sont pas soumis au contrôle du suffrage universel. De plus, le "socialement acceptable" n'est pas dans la problématique américaine de la RSE : on externalise du processus managérial les manifestations de la responsabilité par le biais, notamment, des fondations philanthropiques »</p>

À cet égard, Michel Capron souligne le compromis établi entre les deux approches précédemment décrites s'agissant de la « responsabilité sociétale des organisations » (RSO) élaborée pour le projet de normes ISO 26000<sup>128</sup>. La RSO y est définie comme « la responsabilité d'une organisation relative à l'impact de ses décisions et de ses activités (biens et services) sur la société et sur l'environnement à travers un comportement transparent et éthique qui :

- contribue au développement durable, à la santé et au bien-être de la société;
- prend en compte les attentes des parties prenantes;
- respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales de comportement;
- et est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. »

Outre la dimension tautologique d'une responsabilité qui se définit par une (autre ?) responsabilité, nous pouvons observer :

- la référence au développement durable<sup>129</sup>, mais passée au filtre de l'éthique et de la transparence pour faire pendant à la notion de responsabilité ;
- la prise en compte des parties prenantes, facultative et donc potentiellement utilitariste, pour faire pendant au nécessaire respect du droit ;
- l'extension à toutes les organisations (y compris publiques, non lucratives, etc.) pour éviter la stigmatisation des entreprises, mais aussi l'intégration dans les « relations », laissant ouverte la notion de sphère d'influence ;
- l'intégration dans l'organisation qui semble exclure le mécénat et la philanthropie de la RSO.

## Les définitions de la RSE en question

Au cours de ce premier chapitre, à partir des grandes évolutions sociopolitiques, environnementales et économiques que le monde a connues depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, nous avons pu observer l'émergence de deux phénomènes que sont le développement durable et sa déclinaison pour les entreprises, la RSE. Comme les médias s'en font régulièrement l'écho, leurs objectifs sont d'« humaniser » la mondialisation, de « réguler » un modèle économique qui engendre des inégalités sociales<sup>130</sup> et des dommages environnementaux majeurs, de « responsabiliser » le monde des affaires, afin de remettre l'homme et l'environnement parmi les préoccupations des entreprises. Des organisations internationales<sup>131</sup>, des gouvernements<sup>132</sup>, des institutions<sup>133</sup>, des organisations syndicales, des entreprises (individuellement ou regroupées), des représentants de la « société civile » ont commencé à agir en ce sens.

La RSE n'est donc pas un sésame confié aux seules mains des entreprises pour ouvrir la porte sur des horizons pacifiés et bienheureux. William Frederick (1986) décrivait ses débuts comme « un brouillard normatif » ; aujourd'hui encore, comme en témoignent les difficultés à la définir, elle reste une notion en construction, y compris dans ses principes mêmes. Si l'appel à la responsabilité des entreprises se fait clairement entendre, la philosophie et la nature de sa régulation autant que ses modalités de mise en œuvre suscitent des débats virulents et modèlent des initiatives aussi diverses que différentes. « Face à la progressive prise en compte des problématiques RSE par les partenaires sociaux et les associations de

---

129 À noter aussi que la santé et le bien-être ont été extraits du développement durable, créant ainsi une brèche sociale dans la triple dimension de ce dernier.

130 La précarité et la pauvreté persistant partout dans le monde, y compris dans les pays économiquement développés ou émergents.

131 En 2002, le Bureau international du travail (BIT) crée une Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation qui remet un rapport et des recommandations en février 2004 : OIT, 2004, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 210 p.

132 En juin 2003, dans le cadre de la Stratégie nationale de développement durable (SNDD), le ministère des Affaires sociales, de l'Emploi et des Solidarités commande un travail interdirectionnel qui aboutira à la publication en mars 2004 d'un premier rapport sur la responsabilité sociale des entreprises, coordonné par M<sup>mes</sup> Dufourcq et Besse : DUFOURCQ Élisabeth & BESSE Geneviève, 2004, *Rapport du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité sur la RSE*.

133 Le Conseil économique et social a par exemple été saisi en juin 2004 par le Premier ministre sur le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (OIT, 2004) afin de prononcer un avis (DELEU, 2005).

défense de l'environnement et des droits de l'homme, la RSE reste un rapport de force en cours, un processus d'institutionnalisation<sup>134</sup>», affirment Bodet et Lamarche (2007).

Comme l'observent Acquier et Aggeri (2008), « les questions de RSE ne constituent pas un champ autonome mais sont le traceur d'une discussion permanente des frontières entre action publique et privée et d'une extension progressive du périmètre de la gestion<sup>135</sup> ». Ce sont ces tensions entre privé et public, entre gestion et politique, entre économie et société que nous allons maintenant approfondir. Elles témoignent en effet de l'affrontement entre différentes visions de l'être humain, à l'aune des valeurs philosophiques et politiques qui sont au cœur du projet des droits de l'homme.

---

134 BODET Catherine & LAMARCHE Thomas, 2007, «La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste», *Revue de la régulation*, n° 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, <http://regulation.revues.org/index1283.html>.

135 ACQUIER Aurélien & AGGERI Franck, 2008, « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE », *Revue française de gestion*, n° 180, p. 151.



## Chapitre 2

# Entre ordre économique et ordre politique : les visages de la responsabilité

Par **Julienne Brabet et Olivier Maurel**,  
avec le concours de **Pascal van Griethuysen**<sup>136</sup>

La naturalisation de l'économie et le rapport d'équivalence non discuté entre économie et capitalisme constituent des biais récurrents dans la structuration des débats actuels sur la RSE. L'économie de marché serait ainsi la seule voie possible et la chute du socialisme soviétique serait la preuve ultime d'une absence totale d'alternative. Dès lors, la mondialisation, la croissance, la concurrence, la recherche d'économies d'échelle, la flexibilité ne résulteraient pas d'une série de choix, mais seraient des phénomènes quasi naturels, dispensés de toute justification et dont il s'agirait simplement de prendre acte<sup>137</sup>.

Or le concept de développement durable invite justement à ne considérer la sphère économique ni comme surplombante, ni comme indépendante des sphères sociale ou environnementale, lesquelles ne sauraient être réduites à de simples gisements de ressources. C'est au nom de cette intrication des différentes sphères qu'est souvent critiquée la fameuse représentation des responsabilités de Carroll (1979)<sup>138</sup>. En effet, le socle économique de sa pyramide semble placer l'exigence de rentabilité avant même la responsabilité juridique qui, en démocratie, découle du débat politique. À cette subordination de l'économie au politique viendrait ensuite se greffer, de façon facultative et discrétionnaire, la réponse éthique ou philanthropique de l'entreprise aux attentes sociales.

Dans le présent chapitre, nous chercherons à approfondir notre réflexion sur la responsabilité des entreprises dans la société, en élucidant les différentes représentations que les acteurs se font de l'être humain, de son rapport au collectif et à la nature, de l'avoir et de l'être ensemble.

---

136 Pour la partie du chapitre intitulée « Les limites de la responsabilité sociale des entreprises ». Pascal van Griethuysen est chargé d'enseignement et de recherche en économie évolutive à l'Institut de hautes études internationales et du développement à Genève, et chargé de cours à la faculté des géosciences et de l'environnement à Lausanne.

137 « *La vérité n'est pas hors pouvoir ni sans pouvoir [...], chaque société a son régime de vérité, sa "politique générale" de la vérité : c'est-à-dire les types de discours qu'elle accueille et fait fonctionner comme vrais.* » FOUCAULT Michel, 1977, « Vérité et pouvoir », entretien avec Fontana A., in *L'Arc*, n° 70, p. 16-26; p. 25

138 Voir au chapitre précédent : « La démarche de responsabilité sociale des entreprises » – « Aux origines de la RSE ». Rappelons toutefois que Carroll lui-même n'introduit pas de hiérarchie dans sa représentation de la RSE.

■ D'abord, nous insisterons sur ce qui fonde la responsabilité, c'est-à-dire le rapport à autrui. Les « parties prenantes » sont devenues un *leitmotiv* dont les présupposés altruistes méritent d'être analysés plus précisément. Le philosophe Emmanuel Levinas (1974, 1982, 1991) fonde l'unicité de l'identité individuelle sur la responsabilité irrévocable envers la figure de l'Autre (qu'il métaphorise par son « visage »). « Être Moi signifie dès lors ne pas pouvoir se dérober à la responsabilité, comme si tout l'édifice de la création reposait sur mes épaules. Mais la responsabilité qui vide le Moi de son impérialisme et de son égoïsme – fût-il égoïsme de salut – ne le transforme pas en moment de l'ordre universel, elle confirme l'unicité du Moi. L'unicité du Moi, c'est le fait que personne ne peut répondre à ma place. [...] Le Moi devant Autrui est infiniment responsable. L'Autre provoque ce mouvement éthique dans la conscience<sup>139</sup>. » Comprendre les résonances théoriques de ce qu'on appelle les parties prenantes, découvrir si elles révèlent l'Autre comme un moyen ou comme une fin, comme un alibi ou un impératif, c'est interroger l'essence même de la responsabilité.

■ Dans un deuxième temps, nous montrerons que les représentations de la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement ne sont pas homogènes. Si pour certains cette responsabilité se limite à une gestion des risques et des opportunités du seul point de vue de l'entreprise (vision endogène ou *inward looking*), d'autres acteurs proposent une vision plus politique, en se situant du seul point de vue de la société dans son ensemble, au sein de laquelle les entreprises sont un acteur parmi d'autres (approches exogènes ou *outward looking*). Dans le premier cas, l'objectif est d'imposer ou de maintenir la suprématie des choix économiques au nom de la libre entreprise ; dans le second il s'agit de négocier ou d'arracher des arbitrages politiques face à des enjeux sociaux, économiques et environnementaux qui s'avèrent parfois contradictoires.

■ Enfin, nous essaierons de comprendre au nom de quelles valeurs se nouent les relations de domination ou de coopération entre acteurs. Comme le souligne Norbert Elias (1982) : « Dans les sociétés développées, ce qui prend le dessus, c'est le sentiment, largement répandu chez leurs membres fortement individualisés, que chacun d'entre eux existe pour soi et dans une indépendance absolue par rapport aux autres, au "monde extérieur" en général<sup>140</sup>. » Dans ce cas, faut-il préserver l'autonomie de l'action privée et les relations contractuelles pour limiter l'action régulatrice des pouvoirs publics qui pourrait être préjudiciable pour les libertés individuelles ?

■ La priorité donnée à l'individu semble pourtant se heurter à un phénomène paradoxal : à l'exaltation d'un individualisme consumériste qui confère un sentiment de toute-puissance semble répondre un désir collectif de réassurance (de sécurité, de durabilité) face aux incertitudes et aux peurs créées par la société de consommation elle-même (de par son matérialisme ainsi que par l'uniformité, la précarité et les inégalités qu'elle engendre). Le débat

---

139 LEVINAS Emmanuel, 1972-1996, *Humanisme de l'autre homme*, Paris, Le Livre de poche, p. 54. « La pensée de Levinas tend vers une redéfinition de la subjectivité par la responsabilité pour autrui. Autrui se manifeste à moi comme absolument autre dans sa capacité de ne jamais correspondre à ce que je pense de lui, de déborder infiniment tout ce qui peut être dit de lui. [...] Le sens du visage d'autrui, c'est cette mise en question de la liberté de la conscience. [...] Le premier commandement qui m'est adressé par le visage d'autrui, c'est le "Tu ne tueras point" ; sa version positive, c'est le fait de prendre soin d'autrui, de lui faire une place au soleil. [...] Cette responsabilité [...], c'est le passage du Soi économique dont la priorité est la persévérance dans l'être, au Moi moral défini comme effacement de soi devant l'altérité absolue de l'autre. » SZYMKOWIAK Mildred, 1999, *Autrui*, Paris, Garnier Flammarion, coll. « Corpus », p. 124-126.

140 ELIAS Norbert, 1982-1985 (trad. 1987-1998), *La Solitude des mourants*, Paris, Christian Bourgois Éditeur, coll. « Détroits », p. 75.

autour de la responsabilité des entreprises consiste-t-il seulement à peaufiner les arguments d'une joute verbale ou bien vise-t-il à renouer un dialogue interrompu pour affronter le désenchantement du monde (Weber, 1919)? L'enjeu est-il de colmater les brèches, de réduire les fractures ou bien de reconstruire des équilibres permettant de négocier collectivement des compromis acceptables par le plus grand nombre, pour aujourd'hui et pour demain? Et dans ce dernier cas, au nom de quoi et comment?

## La RSE : une affaire de parties prenantes ou d'acteurs sociaux?

Pour comprendre comment se définissent le développement durable et la RSE, comment ils se diffusent et avec quels résultats, pour analyser la dynamique et le potentiel régulateur de cette démarche, il est indispensable d'identifier les acteurs et de comprendre la manière dont ils construisent les enjeux, leurs forces matérielles et symboliques, leurs organisations respectives ainsi que leurs interactions.

- Premièrement parce que c'est ensemble que les acteurs, quelle que soit la manière dont on les définit, ont construit et continuent de construire les définitions du développement durable et de la RSE;
- Deuxièmement parce que ces deux concepts en négociation constante s'appuient eux-mêmes sur la théorie des « parties prenantes » vulgarisée dans le champ du management par Edward Freeman (1984) et par Archie B. Carroll (1989).

La démarche de RSE invite à cette prise en compte contextuelle (Pettigrew, 1990), contexte que les acteurs contribuent à construire en « l'enactant » (Weick, 1977), et qui à la fois définit ces acteurs, les contraint et les habilite (Giddens, 1987).

Il est intéressant d'observer que, pour parler des acteurs, c'est l'expression « parties prenantes » qui prédomine dans le monde académique mais surtout dans l'entreprise, chez les militants associatifs et dans la classe politique. Cela témoigne du succès d'approches théoriques qui apparaissent dans les années 1980 et ont été popularisées, notamment par des consultants en management<sup>141</sup>, grâce à leur dimension apparemment consensuelle, voire œcuménique<sup>142</sup>. Avant d'aller plus loin dans l'analyse des enjeux de la RSE, il nous faut déconstruire cette notion de parties prenantes. Aussi, après en avoir présenté les différentes approches théoriques, nous en proposerons une lecture critique, puis nous mettrons en évidence les problèmes politiques qu'elles soulèvent.

---

141 Pour ne citer que les deux plus connus : Elkington pour le cabinet SustainAbility (1997) et Zadek pour AccountAbility (2004).

142 En référence au mot de Michael Porter, spécialiste du management stratégique : « *Ma principale critique est que le champ de la RSE est devenu une religion avec ses prêtres, et pour laquelle il n'y aurait plus besoin de faits et de théories. Trop de professeurs et de managers se satisfont de l'argument selon lequel "on sait que c'est bien".* » Citation extraite d'une communication à l'European Business Forum en 2003, rapportée par CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE, 2007, *op. cit.*, p. 10.

## Les théories des parties prenantes

L'expression « parties prenantes » est une traduction imparfaite de l'anglais *stakeholders* qui a été construite en référence aux *shareholders* (ou *stockholders*). Littéralement, les *shareholders* sont les possesseurs de parts, autrement dit les actionnaires de l'entreprise. Mais qui sont ces *stakeholders* ?

### Recensement chronologique des principales définitions des « parties prenantes »<sup>143</sup>

Auteurs et références	Définitions
Stanford Research Institute (1963) cité par Freeman (1984) p. 31	« Groupes sans le support desquels l'organisation cesserait d'exister »
Rehman & Stymne (1965) cité par Carroll & Näsi (1997, p. 50)	« Groupe qui dépend de l'entreprise pour réaliser ses buts propres et dont cette dernière dépend pour assurer son existence »
Ahlstedt & Jahnukainen (1971) cité par Näsi (1995)	« [...] sont des participants à une firme, conduits par leurs propres intérêts et buts, et dès lors dépendant d'elle et dont l'entreprise dépend pour son intérêt »
Sturdivant (1979), p. 54	1. « Individus qui sont affectés par les politiques et pratiques de l'entreprise et qui considèrent avoir un intérêt dans son activité » 2. « Tout groupe dont le comportement collectif peut affecter directement l'avenir de l'organisation, mais qui n'est pas sous le contrôle direct de celle-ci »
Mitroff (1983), p. 4	« Groupes d'intérêts, parties, acteurs, prétendants et institutions (tant internes qu'externes) qui exercent une influence sur l'entreprise. Parties qui affectent ou sont affectées par les actions, comportements et politiques de l'entreprise »
Freeman & Reed (1983), p. 89 & 91	« Groupes qui ont un intérêt dans les actions de l'entreprise » – sens restreint : « Groupe ou individu dont l'entreprise dépend pour assurer sa survie » (cf. Stanford Research Institute) – sens large : « Groupe ou individu qui peut affecter la réalisation des objectifs d'une organisation ou qui est affecté par la réalisation des objectifs d'une organisation »
Freeman (1984), p. 46	« Individu ou groupe d'individus qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs organisationnels »
Cornell & Shapiro (1987), p. 5	« Ayants droit » qui ont des « contrats »
Evan & Freeman (1988), p. 75-76 & p. 79	– « [...] qui ont un intérêt ou un droit dans la firme » – « [...] qui bénéficient ou pâtissent des actions de l'entreprise selon qu'elle viole ou respecte leurs droits »
Al Khafaji (1989), p. 36	« Groupes envers lesquels l'entreprise est responsable »
Carroll (1989), p. 57	« [...] font valoir un ou plusieurs enjeux [...] s'étendant de la revendication d'un droit (légal ou moral) à la propriété ou d'un titre légal sur les actifs ou les propriétés de l'entreprise »
Savage et al. (1991), p. 61	« [...] ont un intérêt dans les actions de l'organisation et [...] ont la capacité de les influencer »
Hill & Jones (1992), p. 133	« Les participants possédant un droit légitime sur l'entreprise »
Clarkson (1994) cité par Mitchell et al. (1997), p. 856	« [...] encourent un risque en ayant investi une forme de capital, humain ou financier, dans une firme »
Wicks et al. (1994), p. 483	« [...] interagissent et donnent du sens et une définition à l'entreprise »
Clarkson (1995), p. 106	« ont, ou revendiquent, une part de propriété, des droits ou des intérêts dans l'entreprise et dans ses activités »
Donaldson & Preston (1995), p. 85	« Personnes ou groupes ayant des intérêts légitimes dans des aspects procéduraux ou substantifs de l'activité de l'entreprise »

143 Tableau établi notamment à partir de MITCHELL, AGE & WOOD (1997), p. 858, et de GOND & MERCIER (2006).

Auteurs et références	Définitions
Mitchell, Agle & Wood (1997), p. 854	« [...] possèdent au moins un de ces trois attributs : le pouvoir d'influencer l'entreprise, la légitimité dans la relation à l'entreprise et l'urgence de la prétention sur l'entreprise »
Charreaux & Desbrières (1998), p. 58	« Agents dont l'utilité est affectée par les décisions de la firme »
Kochan & Rubinstein (2000), p. 373	« [...] apportent des ressources critiques, placent quelque chose de valeur en jeu et ont suffisamment de pouvoir pour affecter la performance de l'entreprise »
Johnson & Scholes (2000) cité par Robert-Demontrond (2006), p. 66	« Tout groupe ou individu qui dépend de l'entreprise pour la réalisation de ses buts ou dont l'entreprise dépend pour la réalisation des siens »
Post, Preston & Sachs (2002), p. 8	« Individus et éléments constitutifs qui contribuent de façon volontaire ou non à la capacité de la firme à créer de la valeur et à ses activités et qui en sont les principaux bénéficiaires et/ou en supportent les risques »
Capron & Quairel-Lanoizelée (2004) par Robert-Demontrond (2006), p. 68	« Ensemble des individus, institutions, groupes vivants et espaces biophysiques susceptibles d'affecter l'activité et les décisions de l'entreprise ou susceptibles d'être affectés par elle »
Maurel (2008), p. 34	« Parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des entreprises »
ISO 26000 (2008, WD 4.2)	« Individu ou groupe ayant un intérêt dans les activités ou décisions d'une organisation »

Par ailleurs, comme le soulignent Michel Capron et Françoise Quairel-Lanoizelée, « la traduction parties prenantes n'est pas unanimement reconnue<sup>144</sup> » : quand il ne s'agit pas de « parties prises »<sup>145</sup>, qu'elles soient dépendantes de l'entreprise ou choisies arbitrairement par elle, certains préfèrent parler de « parties intéressées<sup>146</sup> » ou littéralement de « porteurs d'enjeux<sup>147</sup> ».

À titre d'illustration, voyons de façon un peu caricaturale comment certaines « parties prenantes » régulièrement citées peuvent jouer un rôle en matière de RSE :

- Les actionnaires peuvent exercer une pression forte sur les dirigeants de l'entreprise pour maximiser leur retour sur investissement, au détriment des conditions de travail des collaborateurs ou de l'équilibre environnemental des territoires d'implantation ou d'approvisionnement ; ils peuvent aussi s'engager dans une politique d'investissement socialement responsable (ISR) qui leur assure une rémunération satisfaisante en tenant compte des risques sociaux et environnementaux générés par l'activité ou le management de l'entreprise.
- Les clients de l'entreprise peuvent pâtir de la qualité ou de la sécurité des produits qu'ils achètent, de par leur consumérisme irréfléchi ou faute de transparence de la part des entreprises ; d'un autre côté, ils peuvent modifier leurs comportements et faire jouer collectivement leur pouvoir d'achat pour modifier les processus de production ou de distribution (à travers des actions de protestation comme le boycott, *via* les mouvements de consommation dite responsable, par le biais du commerce éthique ou du commerce équitable...).
- Les organisations non gouvernementales (ONG) peuvent se limiter à pallier les insuffisances ou les carences du marché par leur engagement auprès des populations défavorisées ou dans le cadre de chantiers de dépollution ; elles peuvent aussi mobiliser l'opinion pour dénoncer

144 CAPRON & QUAIREL, 2007, *op. cit.*, p. 36.

145 LACHEZE Aurélie, 2007, *Commerce, entreprises et éthique : le cas de la RSE – Pour une sociologie de l'engagement marchand*, Thèse de doctorat en sociologie.

146 ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2006, *La Gestion des droits de l'homme : déconstruction des politiques de responsabilité sociale des entreprises*, Rennes, Éditions Apogée, p. 66-68.

147 Une fois explicité le concept de partie prenante, en ce qui nous concerne, nous privilégierons plutôt le terme d'acteurs, dans une perspective sociopolitique.

certaines agissements de la part des entreprises; le cas échéant, elles accompagnent ces mêmes entreprises dans une démarche visant d'abord à limiter les externalités négatives et ensuite à améliorer leurs pratiques, parfois en lien avec les syndicats. Elles peuvent encore mener des actions de lobbying auprès des décideurs publics pour qu'ils encadrent de manière plus incitative ou contraignante les activités des entreprises.

■ Les collectivités territoriales peuvent avoir à gérer les dégâts environnementaux causés par l'activité de certaines entreprises ou souffrir des conséquences sociales de leur politique de gestion de ressources humaines (précarité, chômage...). Néanmoins, par leur politique fiscale ou les conditions de leurs offres publiques d'achat, elles peuvent aussi peser sur les choix politiques des entreprises.

■ À noter que les syndicats ne se définissent souvent pas comme des parties « prenantes » (entendues comme externes), mais des parties « constituantes » de l'entreprise.

Dans le management de l'entreprise, on compte de nombreuses fonctions et de nombreux niveaux hiérarchiques pour lesquels le travail s'effectue avec ou influe sur des parties prenantes :

- les acteurs opérationnels chargés de la production et de la distribution des biens et des services (de la conception des produits à la gestion des déchets en passant par les achats et les relations aux fournisseurs et aux sous-traitants),
- les acteurs fonctionnels chargés des décisions concernant la stratégie, l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les systèmes de comptabilité, le contrôle de gestion et l'audit, le financement, le marketing, la communication et les relations publiques qui structurent cette production...

Ces acteurs « internes » peuvent être très inégalement sensibilisés aux problématiques de RSE et les intégrer ou non dans leurs démarches. Les directions du développement durable (ou de la RSE) sont le plus souvent de très petites unités chargées avant tout de la communication interne et externe<sup>148</sup>. Elles tentent de sensibiliser l'ensemble des fonctions en utilisant en général l'argumentation du *business case* de la RSE<sup>149</sup> pour essayer de démontrer que responsabilité sociale rime avec profitabilité. Elles contribuent à l'explicitation de valeurs et des politiques RSE qui restent souvent encore très fragmentaires et détachées de la stratégie globale de l'entreprise. L'étude des rapports de développement durable, produits volontairement (aux États-Unis par exemple) ou prévus mais non sanctionnés par la loi (comme en France pour les entreprises cotées), met surtout en évidence des bonnes pratiques. Si des parties prenantes y sont mentionnées, il est rare que soient décrits précisément la manière de les identifier et les modes de relations entretenues avec chacune d'entre elles.

---

148 DIDIER Matthias, 2006, *La Fonction développement durable au sein du SBF 120 : quel marché de l'emploi ?*, mémoire de fin d'études pour le master 2 « Management de la RSE », IAE Gustave-Eiffel université Paris-XII; EMMANUELLI Florence, PÉAN Johan & PULCINELLI Eva, 2009, *La Fonction développement durable dans les entreprises du SBF 120*, rapport d'enquête intermédiaire en vue de l'actualisation de l'étude réalisé en 2006 par DIDIER, master 2 « Management de la RSE », IAE Gustave-Eiffel université Paris-XII.

149 Argumentaire selon lequel la RSE serait rentable pour l'entreprise et donc profitable pour l'actionnaire : voir partie suivante (« Le modèle du volontarisme des parties prenantes »).

De son côté, Philippe Robert-Demontrond<sup>150</sup> a procédé à un recensement des typologies de « parties prenantes » dans la littérature que nous pouvons synthétiser et rassembler en trois familles :

■ La première fait porter les distinctions sur la nature même des parties prenantes (PP) :

<b>PP humaines</b>	Wheeler & Sillanpää (1997)
<b>PP non humaines</b> : surtout environnementales : climat, biodiversité, etc.	
<b>PP institutionnelles</b> : émanant des lois, réglementations et organismes interorganisationnels	Pelle-Culpin (1998)
<b>PP éthiques</b> : organismes de pression	
<b>PP économiques</b>	
<b>PP organisationnelles</b> : actionnaires, salariés, fournisseurs et sous-traitants, clients, etc.	Henriques & Adorsky (1999)
<b>PP de régulation</b> : organisations internationales, État, collectivités locales/territoriales, etc.	
<b>PP issues de la communauté</b> : associations/ONG, etc.	
<b>PP médiatiques</b>	
<b>PP répondant à une logique économique</b>	Handelman & Arnold (1999)
<b>PP répondant à d'autres types de logique</b> : le plus souvent civique	

■ La deuxième famille qualifie les parties prenantes en fonction de la nature du lien qu'elles entretiennent avec l'entreprise :

<b>PP internes</b> : situées dans le périmètre juridique de l'entreprise (actionnaires, salariés)	
<b>PP externes</b> : situées en dehors du périmètre juridique de l'entreprise (clients, fournisseurs et sous-traitants, communautés, pouvoirs publics...)	
<b>PP contractuelles</b> : impliquées directement dans le processus économique et ayant un contrat explicite avec l'entreprise (dans et hors de son périmètre juridique)	Pesqueux (2002)
<b>PP diffuses</b> : tous les acteurs situés autour de l'entreprise, qui peuvent l'affecter ou être affectés par elle, sans pour autant avoir de lien juridique avec elle (riverains organisés ou non en association, collectivités ou communautés locales, etc.)	
<b>PP primaires</b> : en relation avec l'entreprise et pour lesquelles les effets mutuels ont un caractère immédiat, permanent et puissant (actionnaires, salariés, clients, communautés, gouvernement et, le cas échéant, fournisseurs/sous-traitants)	Carroll (1996)
<b>PP secondaires</b> : dont les relations avec l'entreprise n'emportent pas d'effets systématiquement immédiats, positifs ou négatifs (organisations politiques ou religieuses, milieu éducatif, concurrents, médias, biosphère, etc.)	
<b>PP volontaires</b> : encourageant certains risques ou externalités négatives du fait de leur investissement sous forme de capital, humain ou financier	Clarkson (1994), p. 5
<b>PP involontaires</b> : soumises à des risques de par leur exposition à l'activité de l'entreprise	
<b>Porteurs d'enjeux qui ont un rôle dans la sphère médiatique, politique et sociale</b> afin de défendre des valeurs autour des biens publics	Quairel (2008), p. 26
<b>PP directes et puissantes</b> dont les décisions ont un impact sur la performance économique de l'entreprise	

150 ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2006, *La gestion des droits de l'homme : déconstruction des politiques de responsabilité sociale des entreprises*, Rennes, éditions Apogée, p. 66-68.

■ Enfin, la troisième famille caractérise les parties prenantes en fonction des différentes relations de pouvoir entre elles et l'entreprise :

<b>Acteurs sociaux impliqués</b> dans les activités de l'entreprise (et disposant d'une influence liée à la motivation, au contrôle ou à l'expertise)	Ulrich (1983)
<b>Acteurs sociaux affectés</b> par les activités de l'entreprise	
En croisant les deux types d'engagements qu'une partie prenante peut avoir auprès de l'entreprise (engagement organisationnel et engagement sociétal) :	Sobczak & Girard (2006)
<b>PP passives</b> (engagements organisationnel et sociétal tous deux faibles) : peu impliquées dans l'action de l'entreprise et ses éventuelles démarches de RSE	
<b>PP engagées</b> (engagements organisationnel et sociétal tous deux forts) : très liées à l'entreprise et désireuses de s'impliquer dans ses démarches de RSE	
<b>PP alliées</b> (engagement organisationnel fort et engagement sociétal faible) : très liées à l'action de l'entreprise mais peu conscientes des enjeux de la RSE	
<b>PP militantes</b> (engagements organisationnel faible et sociétal fort) : peu liées à l'action de l'entreprise, mais expertes et volontaristes sur les questions de RSE	
<b>PP présentant des critères de puissance</b> : capacités d'influence variées sur les décisions de l'entreprise	Mitchell, Agle & Wood (1997)
<b>PP présentant des critères de légitimité</b> : faisant l'objet d'une certaine reconnaissance	
<b>PP présentant des critères d'urgence</b> : dont les actions peuvent impliquer des réactions à délai minimal	
La combinaison de ces trois critères permet de définir 7 catégories de parties prenantes : 3 PP latentes ont une seule caractéristique (les dormantes, les discrétionnaires, les exigeantes), 3 PP en expectative présentent 2 des 3 caractéristiques (les dominantes, les dangereuses et les dépendantes) et 1 catégorie de PP dites définitives présente les 3 caractéristiques	
<b>PP ayant des intérêts compatibles ou non avec les intérêts de l'entreprise</b> , à savoir la maximisation du profit pour l'actionnaire	Friedman & Miles (2002)
<b>PP occasionnant des relations nécessaires ou contingentes</b>	
La combinaison de ces deux critères permet de définir 3 catégories de parties prenantes : les actionnaires (intérêts compatibles et relations nécessaires); les syndicats, salariés, clients, fournisseurs, gouvernements et prêteurs (intérêts potentiellement incompatibles et relations nécessaires); le public en général (intérêts potentiellement compatibles et relations contingentes)	

Au-delà des différences ou divergences entre ces conceptions, Acquier et Aggeri (2008) retiennent quatre propositions minimales qui font l'objet d'un consensus au sein des théories des parties prenantes :

- « *L'entreprise a des parties prenantes qui ont des requêtes à son égard* » ;
- « *Toutes les parties prenantes n'ont pas la même capacité d'influence sur l'entreprise* » ;
- « *La prospérité de l'entreprise dépend de sa capacité à répondre aux demandes de parties prenantes influentes et légitimes* » ;
- « *La fonction principale du management est de tenir compte et d'arbitrer entre les demandes potentiellement contradictoires des parties prenantes* » <sup>151</sup>.

Grâce au potentiel de consensus et de (ré)conciliation qu'il dégage, le concept de parties prenantes a connu un large succès dans la sphère académique comme chez les praticiens auprès desquels de nombreux consultants l'ont relayé (Acquier & Aggeri, 2008). Si séduisantes soient-elles, les théories des parties prenantes méritent d'être analysées plus finement afin d'en comprendre les limites, les présupposés idéologiques et d'identifier les contradictions possibles qui en résultent.

151 ACQUIER Aurélien & AGGERI Franck, 2008, « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE », *Revue française de gestion*, n° 180, p. 146-147.

## Les limites conceptuelles et les enjeux politiques de ces théories

Plusieurs analyses critiques ont été formulées à l'encontre des théories des parties prenantes : nous en rapporterons ici les principales.

D'abord, ces approches théoriques ne proposent pas de liste exhaustive des parties à prendre en considération, négligeant ainsi des parties prenantes parce qu'elles sont muettes (la biodiversité par exemple) ou absentes (comme les générations futures) : ce sont des « *stakes without holders* » (Capron, 2003 ; Capron & Quairel, 2007).

En outre, Gond & Mercier (2006) observent que les travaux théoriques essaient surtout d'identifier, de classer, d'analyser *a posteriori* le comportement des parties prenantes. Ces approches ont sans doute une vocation heuristique car elles aident les cadres des entreprises à une prise de conscience. Mais :

- Elles ne permettent pas de comprendre comment se construit la perception des parties prenantes dans une dimension dynamique (Beaulieu & Pasquero, 2002). Autrement dit, les théories n'aident pas à saisir la façon dont s'opère la prise de conscience, le questionnement autour des valeurs, la hiérarchisation des enjeux et des relations, leur transformation ou leur disparition, la résolution des dilemmes...
- Elles ne fournissent guère de pistes pour analyser la manière dont les parties prenantes interviennent concrètement dans l'entreprise, les relations qu'elles entretiennent entre elles et la légitimité de leurs actions (Capron 2003).

Or ces questions sont fondamentales. Ainsi, quiconque invoque les théories des parties prenantes doit par exemple s'interroger sur la légitimité et le pouvoir qu'il leur accorde (Andriof & Waddock, 2002).

Dans la théorie économique classique, les dirigeants exécutifs de l'entreprise ont pour seul rôle d'assurer la profitabilité maximale des capitaux investis par les actionnaires. Dans ce cadre de pensée, la loi comme la gouvernance de l'entreprise (entendue dans son sens étroit de mode de fonctionnement du conseil d'administration) devraient avoir pour unique objectif de mettre en œuvre cette injonction. Reconnaître les intérêts d'autres parties prenantes constitue donc un élargissement qui porte atteinte au droit de propriété des actionnaires. C'est d'ailleurs ce qui fonde la décision de la Cour suprême du Michigan dans l'affaire qui oppose les frères Dodge à Henry Ford en 1919<sup>152</sup>. Cette décision respecte l'orthodoxie économique selon laquelle « *le fait d'être affecté ou d'affecter les stakeholders n'implique pas que l'entreprise leur soit*

---

152 « En 1916, l'entreprise Ford vient de réaliser des profits très importants. En tant qu'actionnaire dominant (58 % des actions), Henry Ford décide de ne pas tout distribuer sous forme de dividendes mais plutôt de diminuer le prix de vente de ses véhicules, tout en maintenant leur niveau de qualité, et d'embaucher davantage de personnes. Certains actionnaires minoritaires, John et Horace Dodge (qui détiennent 10 % des actions) contestent vigoureusement cette décision et réclament le versement de dividendes plus importants. La Cour est donc appelée à statuer pour savoir s'il convient d'autoriser Ford à gérer l'entreprise à des fins charitables (et plus seulement économiques). [...] Lors du procès en 1919, Henry Ford se justifie : "Bien qu'une entreprise ne puisse s'engager, à titre principal, dans des missions humanitaires, le fait qu'elle soit organisée pour réaliser des profits n'empêche nullement la prise en charge, pour des motifs humanitaires, de telles actions charitables, restant secondaires à son objectif premier [notre traduction]." Le verdict que donne la Cour du Michigan est le suivant : l'entreprise est organisée d'abord pour le profit de ses actionnaires. La latitude discrétionnaire des dirigeants ne doit donc être mobilisée que dans ce but. Elle ne doit, en aucun cas, conduire à la réduction des profits ou à leur non-distribution dans le but d'en faire bénéficier la communauté, rendant secondaires les profits des actionnaires. La poursuite d'intérêts autres que ceux des actionnaires est vue comme une mauvaise utilisation de leur propriété » (MERCIER, 2006, p. 8-9).

*redevable et la prise en compte de leurs intérêts ne leur donne pas pour autant un droit à la gouvernance*<sup>153</sup>». La prise en compte des parties prenantes est d'autant moins souhaitée qu'elle pourrait avantager les dirigeants dans la poursuite de leurs propres intérêts en leur offrant une autonomie d'interprétation et des marges d'action au détriment des actionnaires (Jensen, 2001).

*A contrario*, les théories des parties prenantes prennent acte d'un lien entre l'entreprise et « ses » *stakeholders*. Hill & Jones (1992, p. 133), Evan & Freeman (1993, p. 392), Clarkson (1995, p. 106) reconnaissent même un droit des parties prenantes sur l'entreprise, qui entre en conflit avec le droit de propriété de l'actionnaire. Néanmoins, tous les auteurs n'approchent pas les parties prenantes du même point de vue, ni avec la même finalité. Selon Jones & Wicks (1999), il existe une approche stratégique (analytique, managériale) et une approche éthique (normative) des parties prenantes. Donaldson & Preston (1995) complètent ce découpage :

■ L'approche stratégique peut être descriptive (cherchant à identifier et caractériser les parties prenantes pour, le cas échéant, les intégrer dans le management) ou instrumentale (visant à comprendre la nature des relations à entretenir avec certaines parties prenantes afin d'améliorer la performance de l'entreprise). Dans les deux cas, la création de valeur passe par une reconnaissance utilitariste des intérêts des parties prenantes dans le cadre d'une double dépendance.

- dépendance de l'entreprise vis-à-vis d'acteurs qui influencent son existence, voire sa survie;
- dépendance d'acteurs vis-à-vis de l'entreprise qui les affecte par ses activités ou ses décisions, et influence leur existence et la réalisation de leurs intérêts.

■ Quoi qu'il en soit, nous sommes ici dans une approche managériale des parties prenantes. Elles seront ainsi plus ou moins prises en compte selon leur pouvoir, leur légitimité et l'urgence de la situation (Mitchell, Agle & Wood, 1997). Il s'agit de répondre à des enjeux de gestion pour l'entreprise, du point de vue de l'entreprise.

■ L'approche éthique est normative (centrée sur les principes moraux qui doivent guider le rôle de l'entreprise dans la société et nourrir sa légitimité sociale par son action auprès des parties prenantes)<sup>154</sup>. Ici, les théories des parties prenantes sont légitimées par un lien fiduciaire entre l'entreprise (ses actionnaires comme ses dirigeants) et les parties prenantes, lien établi au nom des principes de dignité de la personne humaine (Kant) et de justice (Rawls), en raison d'un contrat social implicite entre l'entreprise et la société (Heald, 1961 & 1970; Donaldson & Dufee, 1999). Pour le courant du *business ethics* (éthique des affaires), la responsabilité sociale des entreprises induit la prise en compte des parties prenantes non pas comme un supplément d'âme conféré au management (cf. approche stratégique) mais comme une raison d'être.

Comme le résume Samuel Mercier, les dirigeants « *doivent-ils bien traiter leurs parties prenantes parce que cela permet de générer des profits ou parce que cela relève de leur devoir ? On retrouve, ici, les oppositions entre les cadres théoriques centrés sur le paradigme*

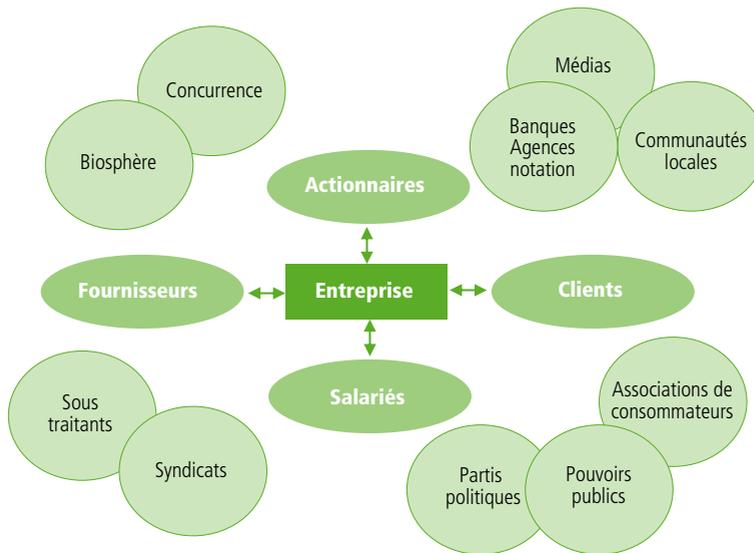
---

153 STERNBERG (1999) cité par GOND & MERCIER (2006).

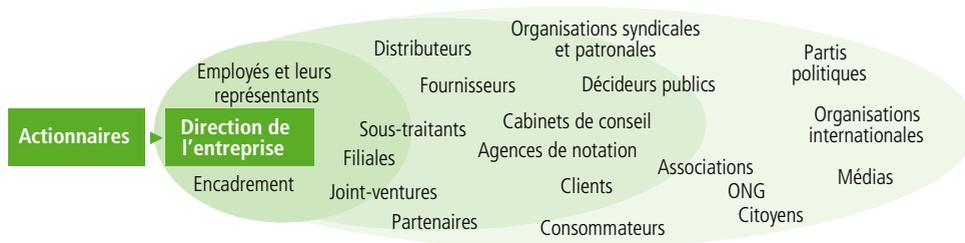
154 Andriof & Waddock (2002) y ajoutent une dimension métaphorique afin d'intégrer les parties prenantes dans l'histoire de l'entreprise; dans ses gènes, disent même certains praticiens.

de l'efficacité (notamment les théories contractuelles des organisations) et ceux sur la recherche de légitimité (les théories sociologiques néo-institutionnelles par exemple)<sup>155</sup> ».

Mais quel que soit le type d'approche observé, la notion de parties prenantes telle qu'exposée relève d'une « vision firmocentrée » de la société puisque l'entreprise est au centre des représentations, alors qu'elle-même n'est qu'un élément de la société (Capron & Quairel, 2007). Cette centration économique sur l'entreprise se retrouve dans des schématisations gravitationnelles comme celle qui suit, inspirée de Freeman (1984) :



Ou bien comme celle-ci qui insiste davantage sur le concept de zone d'influence :



Remarquons d'abord qu'en situant ces instances publiques comme l'une des parties prenantes et non comme le cadre au sein duquel se nouent les relations entre acteurs ces représentations théoriques postulent *de facto* une subordination du politique à l'économique. Et ce glissement que suggèrent les théories des parties prenantes n'est pas sans conséquence sur la démocratie et l'ordre public.

155 MERCIER Samuel, 2006, *Aux origines de la Stakeholder Theory : 1916-1950*, actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, atelier 1D, 7 décembre 2006, p. 20-21. On peut rapprocher cette citation du débat sur la théorie dite de la séparation qui, schématiquement, opposa Goodpaster et Freeman. Le premier (1991, p. 54) estimant que les théories des parties prenantes étaient soit stratégiques (prise en compte – globalement utilitariste – des parties prenantes au service de l'actionnaire), soit éthiques mais pas les deux. Freeman, comme Jones & Wicks, refuse cette approche exclusive et privilégie une approche unifiée, intégrative, essayant de conjuguer harmonieusement économie et éthique.

■ Selon la place reconnue aux instances publiques, régionales ou internationales, les dirigeants et les actionnaires de l'entreprise ne plaideront pas pour la même extension des prérogatives publiques, ne reconnaîtront pas la même légitimité ni la même finalité aux contraintes et aux incitations, aux lois et aux décisions publiques. Certains seront même tentés de se substituer à l'État, par des actions de pression (lobbying) ou par privatisation de l'action publique au nom de la RSE.

■ Selon que l'entreprise reconnaît tout ou partie des parties prenantes et qu'elle perçoit leurs intérêts comme convergents ou (au moins partiellement) divergents avec ceux de l'entreprise, la question du rapport de force entre les acteurs en présence perd ou prend toute son importance.

– Dans le premier cas, de façon idyllique, il suffirait que les parties puissent exprimer leur point de vue pour que l'entreprise en tienne compte dans ses démarches volontaires.

– En cas de désaccord se pose le problème crucial de la construction des rapports de force entre ces différentes parties prenantes, de leur mobilisation en tant que contre-pouvoirs et de la construction d'espaces de négociation.

L'invocation des parties prenantes est donc loin d'être neutre. Mettre à jour ces distinctions conceptuelles et sémantiques est d'une grande importance :

- intellectuellement, pour ne pas se fondre dans une vision lénifiante qui révélerait rapidement de profondes contradictions idéologiques ;
- pragmatiquement, parce que selon la façon dont est considérée la nécessaire interaction entre les acteurs, on observera des perceptions différentes de la responsabilité et, partant, des objectifs, des moyens, des méthodes, des modalités de contrôle et bien sûr des résultats différents dans les démarches de RSE mises en œuvre.

## Quatre modèles de la responsabilité sociale des entreprises

Quatre grandes conceptions de la manière de développer la responsabilité des entreprises et plus généralement du système de production et de consommation peuvent être distinguées<sup>156</sup>. Nous en analyserons ici les origines et les dimensions essentielles. Chacune est porteuse d'une vision des êtres humains, de la société, de l'économie, de l'environnement... Toutes se soucient du bien-être général, mais elles diffèrent sur les moyens permettant de l'obtenir.

Dans la première conception, le seul devoir de l'entreprise consiste à satisfaire au mieux les actionnaires. Dans la deuxième, les entreprises doivent volontairement s'engager dans des démarches de responsabilité sociale. Dans la troisième, le seul volontarisme des acteurs ne peut suffire : pour assurer la coordination de l'action collective en général et des marchés en particulier, il faut des règles et des institutions issues d'un débat démocratique. Enfin, dans le dernier modèle, une partie de l'activité de production doit être soustraite à une marchandisation qui ne peut pas assurer seule le développement durable de notre société.

---

156 Cette typologie résulte de la poursuite des réflexions de l'auteur publiées auparavant (BRABET, 2004 et 2009).

Les trois premiers modèles s'inscrivent clairement dans une économie de marché (classique pour les deux premiers, économie sociale de marché pour le troisième). Le quatrième modèle propose des projets de refonte plus globale du fonctionnement de l'économie et de la société : la diversité de ces projets va de l'objectif de restaurer des économies mixtes à un niveau global, à celui d'inventer des formes radicalement nouvelles de développement, en passant par l'essor du tiers secteur.

## Le modèle de la primauté de la valeur pour l'actionnaire

Dans le premier modèle, pour assurer au mieux l'intérêt général, les directions des entreprises doivent absolument viser l'unique objectif de maximiser la valeur pour l'actionnaire, c'est-à-dire d'assurer la hausse du cours des actions et le versement de dividendes au niveau le plus élevé possible. Le marché doit être suffisamment liquide pour que les actionnaires puissent voter « avec leurs pieds » en revendant les actions des entreprises dont la rentabilité ne les satisfait pas. Et la gouvernance doit leur donner le pouvoir de voter « avec leurs voix » pour que l'entreprise soit gouvernée dans le sens de leurs intérêts. Enfin, le marché du contrôle doit permettre de racheter les entreprises non profitables, de révoquer leur management *ad nutum*, de les restructurer...

Selon l'un des promoteurs contemporains du modèle financier, Ira Millstein (1998) : « *La dernière décennie du siècle a été le théâtre d'un changement remarquable en ce qui concerne la nature du commerce international et des marchés de capitaux. Alors que les nations dans le monde en venaient à s'appuyer moins sur des commandements et des contrôles politiques, et plus sur des économies de marché, [...], la compétition sur les marchés des produits, des services, des capitaux et même des prises de contrôle des entreprises est devenue réellement globale. [...] Bien sûr il y aura des résistances face à des actions à court terme douloureuses, comme les réductions d'emploi et les fermetures d'usine, qui sont parfois nécessaires pour la santé à long terme d'une entreprise et d'une économie nationale. Mais, finalement, le besoin pour les entreprises de mener efficacement une compétition sur les marchés des capitaux conduit à une meilleure acceptation de la primauté des actionnaires*<sup>157</sup>. »

Car si la globalisation a entraîné quelques effets négatifs, les promoteurs de ce modèle pensent non seulement que leur évaluation est exagérée, mais aussi que ces maux sont liés à une phase de transition<sup>158</sup>. La diffusion de la RSE est donc perçue ici comme un danger. Sauf cas particulier, les entreprises et les pouvoirs publics sont appelés à combattre avec vigueur cette idéologie négative portée par des opposants au capitalisme et à l'économie de marché. En effet, seuls ces derniers permettront d'assurer le bien-être général, comme

---

157 MILLSTEIN Ira M., 1998, *Corporate Governance and Global Markets : The OECD Business Sector Advisory Group Report*, The Metropolitan Corporate Counsel, juin 1998.

158 Comme indiqué dans la partie de ce chapitre consacrée au développement durable, le lecteur peut se référer à la littérature inspirée des travaux de l'économiste américain Simon Kuznets, comme : BECKERMAN Wilfred, 1992, « Economic growth and the environment : whose growth? whose environment? », *World Development*, n° 20, p. 481-496 ou GROSSMAN Gene M. & KRUGER Alan B., 1995, « Economic growth and the environment », *Quarterly Journal of Economics*, n° 110 (2), p. 353-377.

le prouve l'effondrement des expériences collectivistes. Si les intérêts des actionnaires sont bien défendus, ceux de la société le seront également<sup>159</sup>.

Bien qu'Adam Smith ait écrit dans un contexte largement différent du nôtre<sup>160</sup>, c'est à lui que se réfèrent les détracteurs de la RSE pour s'opposer à sa diffusion et privilégier la concurrence sur les marchés. Ces détracteurs s'inscrivent donc largement dans la théorie économique classique et néoclassique. Dans la vision de la société dont celle-ci est porteuse, les êtres humains sont mus par des motivations uniquement économiques : c'est l'homo œconomicus, dont les préférences ne sont pas mises en doute puisqu'elles sont considérées comme substantielles. La société n'est alors que l'agrégat de ces individus dont le jeu des libres choix structure la main invisible du marché.

Milton Friedman est souvent cité pour avoir condamné très précocement le courant de la RSE. « *Peu de courants pourraient miner les fondations mêmes de notre société libre autant que l'acceptation par les dirigeants des entreprises cotées d'une responsabilité sociale autre que celle de faire autant d'argent que possible pour leurs actionnaires. Cela est une doctrine fondamentalement subversive. Si les hommes d'affaires ont une responsabilité sociale autre que celle de faire des profits maximaux pour les actionnaires, comment sauront-ils de quoi il s'agit ? Des individus privés, autodirigés peuvent-ils décider ce qu'est l'intérêt de la société*<sup>161</sup> ? » Nous verrons que certains des opposants au volontarisme des stakeholders s'appuient sur le même argument pour prôner une intervention démocratique plus forte dans le domaine de la RSE.

Parmi les chercheurs, c'est aujourd'hui David Henderson<sup>162</sup> qui mène la charge la plus virulente contre la RSE. Ainsi affirme-t-il : « *Depuis Adam Smith, il a été largement reconnu qu'une voie sûre – pour faire servir l'intérêt public plus efficacement par le capitalisme et pour permettre aux profits de l'entreprise de devenir un meilleur indicateur du bien-être – est que les économies deviennent plus ouvertes, plus orientées vers les marchés, plus soumises à la compétition. C'est dans un environnement ouvert et compétitif que les compagnies sont le mieux à même et très fortement motivées à agir de manière à poursuivre l'intérêt général – en répondant aux demandes de leurs clients par le maintien de coûts et de prix bas et au travers d'innovations pertinentes dans leur conception et leur temporalité. Non seulement un tel environnement induit une meilleure performance de l'entreprise, mais, en même temps, comme indiqué plus haut, il produit des opportunités pour les gens ordinaires, y compris pour les plus pauvres. Prospérité et liberté économique marchent ensemble*<sup>163</sup>. » Et d'insister : « *Les entreprises et les organisations professionnelles qui soutiennent la RSE ont typiquement échoué à contester, voire ont adopté, les arguments et les demandes antibusiness des groupes activistes. Elles ont une stratégie d'apaisement et d'accommodement. Elles sont peu conscientes du fait que le fondement de l'entreprise privée repose sur ses liens à la compétition et à la liberté économique. Elles identifient à tort la défense de l'économie de*

---

159 Voir notamment JENSEN Michael C., 2001, « Value maximisation, stakeholder theory and the corporate objective function », *European Financial Management*, vol. VII, n° 3, p. 297-317.

160 SMITH Adam, 1776, *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Economica.

161 FRIEDMAN Milton, 1962 (trad. 1971), *Capitalisme et liberté*, Paris, Robert Laffont, p. 133.

162 David Henderson occupe aujourd'hui des fonctions académiques après avoir été directeur du département économie et statistiques de l'OCDE de 1984 à 1992.

163 HENDERSON David, 2001, « Misguided virtue : false notions of corporate social responsibility », Londres, Institute of Economic Affairs, *Hobart Paper*, n° 142, p. 140.

« marché avec la nécessité de rendre les entreprises plus populaires et plus respectées parce qu'elles-mêmes respectent les "attentes de la société"<sup>164</sup>. »

David Henderson s'élève contre la démission de ces entreprises mais également contre celle d'instances internationales, à l'instar de l'OCDE par exemple, qui a publié des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Même s'il soupçonne que la RSE ne constitue souvent qu'un discours de façade visant à apaiser les esprits, le coût d'une véritable démarche de RSE lui semble insoutenable. En outre, au plan symbolique, l'auteur craint que ces discours n'aboutissent à l'exacerbation d'attentes infondées et incohérentes vis-à-vis des entreprises. Dans le domaine de l'environnement, il dénonce les visions catastrophistes ; dans celui de la gestion des ressources humaines, où il estime que les problèmes soulevés par la RSE se posent le plus sérieusement, la liberté de contracter lui apparaît comme compromise par les normes de travail que risque de charrier la RSE. L'auteur prend pour exemple les mauvaises pratiques de l'Afrique du Sud : les accords entre syndicats et patronat y sont étendus à la manière des conventions collectives françaises, créant des barrières à l'entrée pour des « *start up* » et privant ainsi l'ensemble de la population d'opportunités.

En fait, que la démarche de RSE soit volontaire ou réglementée, David Henderson la désapprouve. Il appelle donc à un sursaut pour défendre la liberté économique, seule garante de la prospérité pour tous. Il craint que ce mouvement de la RSE ne masque une volonté de changer les règles du jeu qui définissent le rôle de l'entreprise dans la société. Paradoxalement, certains des arguments qu'il déploie sont les mêmes que ceux mobilisés par les tenants de l'organisation collective démocratique de la RSE, même si ces derniers poursuivent bien sûr des objectifs diamétralement opposés.

En bref, nous pourrions synthétiser ainsi les principales caractéristiques de ce modèle de primauté de la valeur pour l'actionnaire :

<b>Type d'approche</b>	Économique classique et néoclassique
<b>Postulat</b>	Des marchés efficients constituent le meilleur mode de régulation. Il existe une convergence « naturelle » à terme entre les intérêts des actionnaires et ceux de la société en général
<b>Représentation de l'entreprise</b>	L'entreprise est un nœud de contrats entre acteurs ayant des ressources et des intérêts différents <sup>1</sup>
<b>Légitimité du pouvoir de décision</b>	L'exercice du droit de propriété de l'actionnaire légitime l'exclusivité de la prise en compte de son intérêt dans les décisions
<b>Théories de référence</b>	Théorie des droits de propriété <sup>2</sup> Théorie de l'agence <sup>3</sup>
<b>Rôle des dirigeants et des managers</b>	Optimiser le patrimoine et les revenus de l'actionnaire et l'informer pour favoriser son pouvoir de décision, de délégation et de contrôle

1. Les entreprises constituent des « *fictions légales qui servent comme "noyau" pour un ensemble de relations contractuelles entre individus* » (JENSEN & MECKLING, 1976), ceux-ci pouvant être des clients, des fournisseurs de capitaux, de biens ou de services ou des salariés.

2. En bref : dans la lignée des travaux des économistes ALCHIAN & DEMSETZ (1972), la théorie des droits de propriété considère que tout échange entre agents correspond à un échange de droits de propriété. L'entreprise est vue comme une structure spécifique de droits de propriété permettant la mise en œuvre d'incitations et de procédures de contrôle efficaces et efficientes.

3. En bref : la théorie de l'agence développée par JENSEN & MECKLING (1976) prolonge la théorie des droits de propriété. Dans la relation d'agence, le principal (l'actionnaire par exemple) engage contractuellement un agent (le manager par exemple) pour exécuter en son nom certaines tâches. Il s'agit au travers de contrats de mettre en place les incitations adéquates pour aligner les intérêts des agents sur ceux du principal (les stock-options par exemple) et de réaliser la coordination des agents.

164 HENDERSON David, 2001, *op. cit.*, p. 18.

Si nous rapprochons ce modèle des typologies évoquées à propos du développement durable, nous pouvons situer ici les tenants les plus durs de l'approche technico-économiste (Boutaud, 2005)<sup>165</sup>. Appréhendant (avec réticence) les théories des parties prenantes dans une approche exclusivement instrumentale, ils conçoivent les rapports de l'entreprise aux autres acteurs de la société sur un mode essentiellement contractuel.

## Le modèle du volontarisme des parties prenantes

Contrairement au modèle précédent, celui-là considère la RSE comme parfaitement compatible avec la profitabilité de l'entreprise. Cette approche très dominante de la RSE est partagée à la fois par des institutions (l'OCDE ou l'Union européenne par exemple) et par de nombreuses entreprises. Agissant à la fois en réponse aux pressions et par conviction, ces dernières affichent des politiques ou des pratiques de responsabilité sociale supposées servir la maximisation de la valeur pour l'actionnaire : c'est ce qu'on appelle le « *business case* » de la RSE, autrement dit : « *doing well while doing good*<sup>166</sup> ». Vue sous cet angle, la RSE ne nécessiterait pas l'imposition de contraintes extérieures à l'entreprise car elle « rapporterait » spontanément de la valeur<sup>167</sup>.

L'Organisation internationale des employeurs exprime bien cette pensée lorsqu'elle déclare à ses membres : « *Lorsqu'une entreprise se lance dans la RSE de manière prospective, elle le fait parce que cela revêt un sens économique et que semblable activité peut renforcer la "valeur" (qui peut être définie comme un accroissement des perspectives de succès pour l'entreprise et comprend les profits, la réputation, l'image de marque, etc.) et le plus fréquemment aussi parce que cela renforcera sa position sur le marché. Il est donc nécessaire que la RSE "ajoute" quelque chose à l'activité économique et, soit renforce, soit protège cette valeur et la position de l'entreprise*<sup>168</sup>. »

La perspective du « *business case* » de la RSE constitue le cœur du très consensuel modèle du volontarisme des parties prenantes.

---

165 Les réfractaires au développement durable n'apparaissent pas dans la typologie de CAPRON & QUAIREL (2007), ce modèle n'y trouve pas vraiment sa place.

166 Autrement dit, en français : « *Bien faire en faisant le bien* », d'après la formule de Laurence L. Embley (1992) ou : « *Les entreprises font le bien pour leur bien* », selon la formule de Joseph Stiglitz (2003) rapportée par QUAIREL (2008, p. 20).

167 De nombreux travaux ont essayé – et essaient encore – d'établir un lien statistique entre la RSE et la performance financière de l'entreprise : se référer aux synthèses de ces travaux établies par MARGOLIS & WALSH (2003) ou ALLOUCHE & LAROCHE (2005). Des chercheurs aux points de vue très opposés mettent en doute la rentabilité spontanée des démarches de RSE : pour certains, si la RSE ne coûte guère aux entreprises, c'est avant tout parce qu'elles y ont encore peu investi. Selon Christoph Eder et Maximilian Oettingen (2008, p. 19-20) : « *Does that mean that there is a business case for global CSR? In the strict sense of the term, the answer to that question is "no", because the actual links between global CSR activities (as a cause) and its effects are not fully comprehensible, as in the case of marketing, innovation, outsourcing and any other complex economic mechanism. That means that there is no business case for global CSR per se. Why? Because global CSR does not refer to a monolithic object with a rigidly defined value, but rather to a certain way of thinking and acting as a corporate manager in order to confront specific social and economic challenges.* »

168 OIE, 2005, *Le Rôle des entreprises au sein de la société*, prise de position de l'OIE adoptée par le conseil général en mai 2005, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'ORSE le 21 février 2007, p. 7.

## Les principaux arguments du « business case » de la RSE <sup>169</sup>

Registres argumentatifs du business case	Apports supposés de la RSE
Arguments plus spécifiquement liés à la stratégie et aux opérations de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution à l'obtention ou au renouvellement d'une <i>licence to operate</i></li> <li>Recherche d'un avantage concurrentiel (ou évitement d'un retard)</li> <li>Accroissement du potentiel d'innovation guidé par la nécessité d'anticiper les changements à venir</li> <li>Amélioration d'une politique d'investissement diversifiée sur le long terme (capital non seulement financier mais aussi naturel, social, humain, manufacturé)</li> <li>Diminution des charges grâce à l'efficacité des dispositifs mis en place</li> <li>Limitation des coûts liés aux risques juridiques</li> </ul>
Arguments concernant surtout l'image de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diminution du risque de réputation</li> <li>Valorisation de l'image auprès de certaines parties intéressées, pouvant avoir des conséquences bénéfiques sur les parts de marché, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>– par la fidélisation des clients actuels</li> <li>– par l'attrait d'une nouvelle clientèle</li> </ul> </li> </ul>
Arguments relevant de la gestion des ressources humaines de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivation ou mobilisation du personnel pouvant rejaillir sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>– la productivité</li> <li>– le recrutement (meilleure attractivité)</li> <li>– la fidélisation des compétences</li> </ul> </li> </ul>

Pour revenir au modèle, comme son nom l'indique, il adosse sa conception volontaire de la RSE sur les théories des parties prenantes. Le rapport avec elles est envisagé sous les auspices d'une bonne volonté partagée et de la convergence des intérêts. Cette conception consensuelle accepte la conflictualité des intérêts comme une phase transitoire seulement <sup>170</sup>, avant de construire des relations harmonieuses grâce au dialogue, à l'apprentissage et à l'innovation. Dans ce cadre, les échecs sont alors perçus comme des symptômes de déficits de communication entre parties prenantes, d'erreurs de gestion qui s'expliqueraient par des déficits d'information ou par une formation lacunaire des managers. En bref, si la RSE n'est pas profitable, c'est que les managers ne savent pas inventer des solutions innovantes permettant de surmonter les obstacles, ni importer les bonnes (voire les meilleures <sup>171</sup>) pratiques déjà identifiées ailleurs.

169 Parmi les très nombreuses références sur ce thème, citons en France BRODHAG (2006), GOND (2006), CAPRON & QUAIREL-LANOIZELÉE (2007), QUAIREL (2008); en Europe, DE SCHUTTER (2008); dans la littérature anglo-saxonne PORTER & KRAMER (2002) s'agissant de la philanthropie d'entreprise ou GARDBERG & FOMBRUN (2006) sur l'activité même de l'entreprise. Pour une application pratique, voir également MEDEF, 2004, *Vers la responsabilité sociale de l'entreprise*, direction des affaires économiques, financières et fiscales & direction des relations sociales, note du 8 janvier 2004.

170 Si cette conflictualité persiste, elle est alors considérée comme pathologique : signe de l'incompétence des dirigeants ou signe de radicalisme de la part de la « partie prenante » concernée (alors taxée d'extrémisme ou de jusqu'au-boutisme).

171 De l'anglais *best practices*, expression qui témoigne d'une vision pour le moins fixiste d'un monde dans lequel les outils de management seraient facilement transposables et donc universellement applicables d'une entreprise ou d'une filiale à l'autre, d'un pays ou d'une culture à l'autre.

En termes de régulation, *business case* de la RSE et relations avec les parties prenantes aidant, c'est donc la « *soft law* » qui prime ici : plus ou moins incitées par des instances publiques (l'Union européenne ou l'OCDE par exemple), les initiatives volontaires des entreprises fleurissent en « partenariat » (souvent qualifié de stratégique) avec « des » parties prenantes.

À titre d'illustration, abordons deux pratiques emblématiques de la RSE qui s'inscrivent aisément dans ce modèle :

■ D'une part, l'investissement socialement responsable (ISR)<sup>172</sup>, né des mouvements religieux refusant d'investir dans les armes, la production d'alcool... ou de pilules abortives. L'ISR peut ne constituer qu'une forme de différenciation pour des gestionnaires de fonds qui l'utilisent au service d'un marketing bien ciblé. Mais il faut cependant constater des évolutions intéressantes. Des initiatives tentent en effet de développer, de normaliser et de contrôler l'information sur les pratiques concrètes des entreprises, de leurs fournisseurs et de leurs sous-traitants : la structuration et l'harmonisation des référentiels et des méthodologies qui permettent d'évaluer plus précisément les démarches de RSE ne peuvent qu'affiner les choix des investisseurs. Par ailleurs, certains d'entre eux ne se contentent plus de sélectionner des entreprises ou de les quitter, mais interviennent sur la gestion des entreprises de leur portefeuille : c'est ce qu'on appelle l'activisme actionnarial, parfois pratiqué en coopération avec les syndicats, les mouvements de défense des consommateurs, des droits de l'homme ou de l'environnement<sup>173</sup>.

■ D'autre part, les rapports de développement durable, dont le nombre s'est accru en France depuis la loi NRE de mai 2001<sup>174</sup>. Du côté des entreprises, ces rapports font l'objet d'une communication soignée, à partir d'une batterie d'indicateurs souvent inspirée par une comparaison (*benchmark*) avec les pratiques de reddition (*reporting*) des principaux concurrents. Du côté des mouvements sociaux ou des analystes extrafinanciers, des voix s'élèvent pour améliorer le degré de pertinence et de précision de l'information communiquée afin de faciliter la compréhension des enjeux et des actions menées.

---

172 Voir notamment : DOMINI & KINDER (1984), LOWRY (1991), BRILL & REDER (1992) ou encore REDER (1994).

173 Pour plus de détails sur l'ISR, sa situation en France et les recommandations afférentes de la CNCNH, voir le volume II de la présente étude, chapitre 2, p. 72-83. À noter toutefois que si les statistiques montrent une hausse régulière des en-cours ISR, il convient d'en pondérer la portée sur l'intégration des démarches RSE par les entreprises : en effet, certains chiffres mêlent parfois « fonds développement durable » et « fonds éthiques » (qui fonctionnent sur l'exclusion sectorielle seulement), ou bien comptent parmi les investisseurs responsables ceux qui se contentent de rejeter des actions dans un quelconque secteur afin de figurer parmi les fonds ISR.

174 La loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques (dite loi NRE) fait obligation aux sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé de rendre compte, dans leur rapport de gestion, de la manière dont elles appréhendent les conséquences environnementales et sociales de leur activité.

En bref, nous pourrions synthétiser ainsi les principales caractéristiques de ce modèle du volontarisme des parties prenantes, qui, incontestablement, domine dans les débats sur la RSE :

<b>Type d'approche</b>	Morale (religieuse ou éthique) ou managériale <sup>4</sup>
<b>Postulat</b>	L'autorégulation prime grâce au <i>business case</i> de la RSE et au volontarisme des acteurs. S'il n'existe pas de convergence « naturelle » des intérêts entre actionnaires et parties prenantes, on peut surmonter les contradictions par une « bonne » gestion
<b>Représentation de l'entreprise</b>	L'entreprise est un agent moral « encadré » dans la société, vis-à-vis de laquelle elle a des droits et des devoirs
<b>Légitimité du pouvoir de décision</b>	La volonté de faire le bien en même temps que le profitable justifie les décisions
<b>Théories de référence</b>	Théorie sociologique néo-institutionnelle <sup>5</sup> Théorie des parties prenantes <sup>6</sup> Théorie de la dépendance à l'égard des ressources <sup>7</sup> Théorie de la planification stratégique et théorie de l'apprentissage <sup>8</sup>
<b>Rôle des dirigeants et des managers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechercher un équilibre entre les attentes des actionnaires et celles des parties prenantes de l'entreprise et les informer pour éclairer leurs prises de position → Théorie de l'agence, élargie aux « parties prenantes »<sup>9</sup> ou théorie moderne du droit de propriété<sup>10</sup></li> <li>• Rechercher une légitimité sociale permettant de ressembler à la société et de se faire accepter par elle → Théorie de l'isomorphisme institutionnel<sup>11</sup></li> </ul>
<b>Courants</b> <sup>12</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vision « orientée business » : approche instrumentale, utilitariste. Rapport aux parties prenantes lié au degré de dépendance à l'égard des ressources (leur pouvoir de nuisance par exemple)</li> <li>• Vision « orientée éthique » : approche normative. Rapport sociétal aux parties prenantes dans une perspective morale de l'entreprise</li> </ul>

4. Nous retrouvons ici les deux grandes tendances de l'éthique des affaires (*business ethics*) évoquées précédemment.

5. En bref : « *La notion webérienne (WEBER, 1921) de légitimité rationnelle-légale repose sur la croyance en la force de la loi et des règlements. L'approche néo-institutionnelle s'inscrit dans cette lignée. Elle affirme l'importance des institutions, systèmes stables et légitimés de règles, de normes et de valeurs pour expliquer les faits sociaux et économiques. Elle analyse le processus d'institutionnalisation et le processus de la construction sociale de la légitimité. [...] La légitimité des entreprises naît au sein d'un environnement institutionnalisé, c'est-à-dire d'un environnement qui impose des exigences sociales et culturelles, qui les pousse à jouer un rôle déterminé et à maintenir certaines apparences extérieures. L'entreprise doit apprendre à paraître selon les critères convenus, ressembler à une organisation rationnelle* » (CAPRON & QUAIREL, 2007, *op. cit.*, p. 43-44). Pour une approche théorique plus détaillée, voir BENSEBAA & BEJI-BECHEUR (2005).

6. Cf. la partie précédente de ce chapitre : « La RSE : une affaire des parties prenantes ou d'acteurs sociaux ? ».

7. En bref : « *Cette théorie fait dépendre l'organisation des acteurs de son environnement et affirme que sa pérennité dépend de son aptitude à gérer des demandes de groupes différents, en particulier ceux dont les ressources et le soutien sont déterminants pour sa survie (PFEFFER & SALANCIK, 1978). Cette situation implique donc un management qui reconnaisse et identifie les groupes sociaux dont dépend l'organisation, ajuste ses actions à leurs demandes, gère les contre-pouvoirs et tente de les influencer afin de réduire les incertitudes* » (CAPRON & QUAIREL, 2007, *op. cit.*, p. 33-34).

8. En bref : qu'elle s'inspire de la théorie de la planification (PORTER & KRAMER, 2006), ou se situe dans la lignée des théories de l'apprentissage développées par Chris Argyris (2005), la pensée stratégique s'est centrée sur la RSE pour analyser les choix qui doivent être opérés par les entreprises ou les méthodes permettant de diffuser la RSE en leur sein.

9. Pour la théorie de l'agence *stricto sensu*, voir note *supra*. HILL & JONES (1992) viennent en limiter la portée, initialement réservée aux actionnaires, en élargissant le rôle des managers qui doivent prendre aussi en compte les intérêts des parties prenantes auxquelles ils attribuent un droit légitime sur l'entreprise.

10. Voir DONALDSON & PRESTON (1995) ou DONALDSON & DUNFEE (1999).

11. En bref : « *En se conformant aux attentes sociales, les organisations vont contribuer à institutionnaliser le champ organisationnel et à construire un "isomorphisme" des entités constituantes (POWELL & DIMAGGIO, 1983 & 1991). Les managers vont consciemment et inconsciemment se conformer aux règles, normes et valeurs de leur environnement, sous la pression de trois sources de contraintes institutionnelles [coercitives, normatives ou mimétiques]* » (CAPRON & QUAIREL, 2007, *op. cit.*, p. 44).

12. CAPRON & QUAIREL, 2007, *op. cit.*, p. 37-38, se référant à DONALDSON & PRESTON (1995), DONALDSON & DUNFEE (1999) et PASQUERO (2005).

Au regard des typologies évoquées à propos du développement durable, ce modèle accueillerait les représentants les plus conciliants de l'approche technico-économiste et les partisans (très) modérés de l'approche écosystémique (Boutaud, 2005). Au regard des travaux de Capron et Quairel (2007), ce modèle regrouperait les productivistes éclairés et les utilitaristes pragmatiques qui privilégient l'économie sur le social et l'environnement.

## Le modèle de la régulation démocratique par la RSE

Le volontarisme du modèle précédent apparaît comme trop angélique à certains observateurs de la vie économique qui, s'ils reconnaissent les actions positives de certaines entreprises, constatent aussi leur caractère arbitraire ainsi que l'immobilisme ou les méfaits de la part d'autres entreprises. Aussi ces acteurs réclament-ils un encadrement démocratique de la RSE permettant d'assurer la responsabilité de toutes les entreprises, de façon homogène, équitable et efficiente. Si les deux premiers modèles se situent dans une tradition libérale, ce troisième modèle est plutôt d'inspiration sociale-démocrate.

De plus, contrairement aux deux approches précédentes, celle-ci reconnaît la conflictualité éventuelle des intérêts. Les conflits sont ici présentés comme structurés par un système socio-économique dont les dimensions culturelles pèsent très lourd dans les évolutions de la société. Car les acteurs sont socialisés, ce qui curieusement semble indifférent aux modèles libéraux, alors même que les sciences humaines et la neurobiologie ont apporté des preuves non discutées de l'existence et des effets d'un processus de socialisation qui s'engramme dans nos corps et nos neurones. Ce que nous voyons, voulons et pouvons dépend largement de notre histoire personnelle et collective. Les entreprises sont également des organisations socialement construites dont les modes de fonctionnement dépendent largement du fonctionnement de la société dans son ensemble, et des représentations dont ses membres sont porteurs.

Pour les tenants de cette conception, le mouvement de la RSE contient les germes soit d'une régression, soit d'une progression s'agissant de l'avenir de la société en général et de l'activité productive en particulier (Brabet, 2004).

■ Dans le premier scénario, la RSE constitue au mieux une démarche très limitée et qui reste à l'initiative d'un nombre restreint d'entreprises ; au pis aller, elle est un frein symbolique au développement d'une régulation collective, d'ailleurs en déclin dans les pays développés et qui demeure absente à l'échelle internationale (Doane, 2005). Dans les faits, la RSE concerne seulement un nombre limité d'entreprises parmi les 77 000 multinationales et leurs 700 000 filiales<sup>175</sup>. Qui plus est, il s'agirait surtout d'actions de communication<sup>176</sup> sur des stratégies plus défensives que proactives, ou visant d'abord à se différencier. La majorité des entreprises multinationales, de leurs fournisseurs et sous-traitants, soumis à la pression de la maximisation de la valeur pour l'actionnaire, reste sourde aux sirènes de la RSE. Collectivement, des entreprises pratiquent même un lobbying destiné à éviter des mesures

175 CNUCED, 2007, *Rapport sur l'investissement mondial* (données 2006).

176 L'opacité et la difficulté à mesurer les résultats montrent que les entreprises se conforment en apparence seulement, sans modifier leur comportement en profondeur (MEYER & ROWAN, 1977).

contraignantes. Quant aux « parties prenantes », elles servent d'alibi, car les rapports de force, trop déséquilibrés, ne permettent plus le débat démocratique et la recherche négociée de l'intérêt général. Même s'ils se font entendre (médiatiquement), les mouvements sociaux ont des difficultés à se structurer de façon pérenne et à peser efficacement sur les acteurs économiques et politiques. Le développement, consumériste et inégalitaire, est tout sauf durable puisque les dégâts écologiques et sociaux s'accroissent. En outre, l'individualisation des modes de GRH, la peur de la précarité et la privatisation des protections sociales engendrent davantage de repli sur soi que de solidarité. Aussi, ce n'est que de manière communautaire et souvent agressive que s'expriment les exclus de la globalisation.

■ Dans le deuxième scénario, la RSE constitue au contraire un moyen de participer à la régulation du système de production multinationale<sup>177</sup>. Les démarches de RSE enclenchent une dynamique qui permet l'extension progressive du contenu et de la portée des normes. Elles mobilisent à la fois des entreprises pionnières ou qui, au centre de polémiques nuisibles pour leur image, ont intérêt à harmoniser les conditions de la concurrence (*level playing field*) pour éviter la distorsion due à des pratiques « irresponsables » ou déloyales. Avec d'autres entreprises, des syndicats, des ONG, des investisseurs, des spécialistes de la RSE, des gouvernements, des instances nationales et internationales, ces entreprises contribuent progressivement à étendre l'exigence et la portée des normes protégeant les droits de l'homme et l'environnement. Grâce à l'accroissement de l'information disponible ou divulguée sur les politiques et les pratiques des entreprises, ces acteurs tantôt s'opposent, tantôt coopèrent pour définir des principes dont la violation sera sanctionnée. Ces normes sont construites selon des processus :

- De bas en haut (*bottom up*), via des codes de conduite ou des instruments de gestion que des entreprises adoptent après négociation avec des partenaires ou des contre-pouvoirs ;
- De haut en bas (*top down*), à travers des déclarations, des conventions et des traités internationaux, par des lois, des décrets et des directives régionales ou nationales, au moyen d'accords sectoriels ou généraux, contraignants ou incitatifs, élaborés par des organismes publics ou privés...

Dans ce deuxième scénario, la régulation conjugue *soft law* et *hard law*, normes publiques et privées, obligations et incitations, règles de contrôle et règles autonomes, apprentissages culturels et opérationnels... Cette approche est présentée comme un mode de gouvernance à la fois structuré dans ses principes fondamentaux et souple dans des applications qui peuvent se décliner de manière adaptée selon les situations. Avec cette régulation dite « articulée » (Utting, 2005)<sup>178</sup>, l'objectif est de rendre les entreprises comptables de leurs performances dans les domaines de la protection de l'environnement et des droits de l'homme, comme elles le sont dans celui de la profitabilité.

Comme y invite le concept de développement durable, seule une approche transversale favorisera la cohérence systémique, afin que des politiques ne détruisent pas ce que d'autres promeuvent. La RSE va donc de pair avec le décloisonnement de politiques publiques par trop verticales. Seul un large progrès démocratique peut assurer la réussite de ce projet qui nécessite de réapprendre ce qui « fait société », de reprendre conscience des interdépendances

---

177 Jem Bendell (2000 : p. 249 & 2005 : p. 363) parle de « quasi-régulation par la société civile, ou régulation civile (*civil regulation*) » qui « offre une nouvelle voie en faveur d'une gouvernance démocratique de l'économie globale par la société civile ».

178 Également qualifiée d'hybride par certains auteurs (cf. chapitre 4, Une nouvelle forme de pluralisme juridique).

propres à la division du travail social (Durkheim, 1930) entre responsabilités individuelles et enjeux collectifs, entre chacune de nos identités : citoyen-électeur, parent, travailleur, consommateur, épargnant...

Entre ces deux scénarios, la responsabilité sociale des entreprises est donc un pari pour le modèle de la régulation démocratique par la RSE. Quelle que soit l'issue, les tenants de ce modèle estiment que les débats permettent au moins de légitimer certains sujets et d'habiliter les acteurs qui les portent (dans l'entreprise –chargés du développement durable, managers « engagés »... – ou dans la société en général). Dans le meilleur des cas, la RSE est un cheval de Troie qui permet d'engager un dialogue démocratique sur les finalités économiques.

En bref, nous pourrions synthétiser ainsi les principales caractéristiques de ce modèle de la régulation démocratique par la RSE :

<b>Type d'approche</b>	Politique (démocratique) ou socio-économique
<b>Postulat</b>	Entre conflits et coopérations s'élabore un système de régulation qui articule normes publiques et privées, contraintes et volontarisme, pour construire des compromis sociaux acceptables par le plus grand nombre
<b>Représentation de l'entreprise</b>	L'entreprise est un acteur institutionnel qui cherche une légitimité sociale pour s'intégrer dans la société, par intérêt, par conformisme ou par conviction
<b>Légitimité du pouvoir de décision</b>	La décision est légitime si elle résulte d'un processus de débat démocratique, participatif ou représentatif
<b>Théories de référence</b>	Théories institutionnelles <sup>13</sup> École de la régulation <sup>14</sup> Théorie des conventions <sup>15</sup> Théorie des mouvements sociaux <sup>16</sup>
<b>Rôle des dirigeants et des managers</b>	Au-delà de la conception et de la mise en œuvre de stratégies éclairées et long-termistes, rechercher la construction de compromis acceptables par le plus grand nombre au travers de coopérations sectorielles multipartites et ne pas s'opposer à l'institutionnalisation des normes ( <i>up-grading</i> )
<b>Courants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceux qui vont dénoncer les démarches de RSE servant d'alibi et faire plutôt pression sur les pouvoirs publics pour renforcer la régulation</li> <li>• Ceux qui vont utiliser les démarches de RSE comme un levier et négocier des initiatives de régulation multipartites, avec ou sans le concours des pouvoirs publics</li> </ul>

13. En bref : dans la lignée des travaux de Veblen et Commons (au cours des années 1930), les économistes institutionnalistes américains ont, dans une approche pluridisciplinaire, reconnu le rôle de l'histoire et de l'évolution des comportements humains dans la construction d'institutions indispensables au fonctionnement de l'économie, lesquelles influencent à leur tour les comportements.

14. En bref : l'école de la régulation, dont les chefs de file les plus connus sont Michel Aglietta et Robert Boyer, s'inscrit dans ce courant institutionnaliste et a pour originalité de souligner les rapports de force et la conflictualité dans la construction de compromis institutionnels. Elle inscrit les transformations des entreprises dans celles d'un contexte macroéconomique. Elle a proposé une modélisation de l'entreprise fordiste s'inscrivant dans le compromis fordien.

15. En bref : « Dans la mesure où la RSE peut être interprétée comme une convention sociale, l'économie des conventions peut être mobilisée pour comprendre comment les acteurs peuvent construire des accords alors qu'ils sont porteurs de logiques d'action différentes. L'économie des conventions tente une synthèse entre les approches économique et sociologique; elle analyse la construction sociale du système de règles auquel les acteurs se réfèrent pour justifier leur comportement. [...] Selon Boltanski & Thévenot (1991), les conventions sociales (construction d'accords entre acteurs) se construisent en fonction de principes supérieurs communs. Ils identifient six mondes qui correspondent à des logiques d'action et de coordination, qui constituent des justifications légitimes et donnent du sens aux actions : le monde de l'inspiration, le monde domestique, le monde de l'opinion, le monde civique, le monde marchand et le monde industriel » (CAPRON & QUAIREL, 2007, op. cit., p. 45-46).

16. En bref : les théories du mouvement social cherchent à expliquer l'apparition des mobilisations collectives, leurs organisations, leurs différenciations et leurs évolutions. Parmi les auteurs les plus connus figurent les sociologues Alain Touraine, Alessandro Pizzorno et Colin Crouch ainsi que l'historien Charles Tilly.

Au regard des typologies évoquées à propos du développement durable, ce modèle accueillerait les fervents partisans de l'approche écosystémique (Boutaud, 2005), ainsi que les visions anthropo et écolocentrées<sup>179</sup> de Capron & Quairel (2007).

## Le modèle de la défense des solidarités et des biens publics (mondiaux)

Indéniablement, le mouvement de la RSE est concomitant à la montée de l'économie de marché, d'une part, à l'absence ou au laisser-faire de l'État-providence dans le domaine économique, d'autre part. Dans une étude historique comparant les différents pays développés, Dirk Matten et Jeremy Moon (2004) montrent bien que la RSE « explicite » (celle qui se nomme et s'affiche) apparaît et se renforce dans les moments et aux endroits où l'État-providence s'estompe. Dans le domaine social (et non de l'environnement), la RSE va suppléer l'absence de protection sociale et de services publics là où l'influence des États diminue ou se voit discréditée, et en l'absence d'une gouvernance démocratique mondiale.

Pour les tenants dispersés du courant encore mal structuré que nous analysons maintenant, le danger que porte la RSE est double : d'abord elle induirait une régression du contrôle démocratique de l'économie ; ensuite elle entretiendrait l'illusion que le marché, s'il est socialement responsable et régulé, peut suffire à assurer la définition et l'avènement du bien-être, de l'intérêt général<sup>180</sup>. Ce faisant, la RSE rendrait obsolète la solidarité qui justifie les mécanismes de redistribution des richesses et le financement de biens publics (locaux, régionaux, mondiaux) ainsi que celui de la protection du patrimoine commun de l'humanité. C'est pourquoi au nécessaire contrôle démocratique de la responsabilité des entreprises, défendu par le modèle précédent, vient s'ajouter ici une autre idée : le contrôle en question doit s'accompagner de décisions et de financements échappant à la logique de marché afin que la définition des objectifs, des finalités mêmes d'une partie de l'activité humaine cesse de dépendre de l'agrégation d'intérêts individuels en concurrence pour reposer sur la coopération et la solidarité. Ces dernières constituent alors à la fois le moyen, le produit et l'une des finalités de l'action.

Dans ce cadre, les biens publics mondiaux sont parfois définis de la manière suivante : *« Les biens publics mondiaux sont des choses auxquelles les gens et les peuples ont droit, produites et réparties dans les conditions d'équité et de liberté qui sont la définition même du service public, quels que soient les statuts des entreprises qui assurent cette mission. Les droits universels humains et écologiques en sont la règle ; les institutions internationales légitimes, le garant ; la démocratie, l'exigence permanente ; et le mouvement social, la*

---

179 En particulier les progressistes productivistes et les environmentalistes sociaux, les humanistes raisonnés et les écologistes radicaux pouvant être tentés de rejoindre le quatrième modèle présenté ci-après.

180 Deborah Doane, présidente de CORE (Corporate Responsibility, coalition de plus de 130 ONG, organisations caritatives, syndicales ou communautaires au Royaume-Uni), dénonce quatre mythes qui font de la RSE un placebo : elle conteste le fait que le marché puisse délivrer à la fois des retours sur investissement à court terme et des bénéfices sociaux à long terme (credo de l'économie classique) ; le fait que la consommation éthique puisse conduire au changement du modèle économique actuel ; le fait que les entreprises puissent rivaliser dans une course vers davantage d'éthique ; enfin, le fait que les pays puissent aussi rivaliser éthiquement s'agissant de leurs propres pratiques, dans une économie globalisée (DOANE, 2005).

source<sup>181</sup>. » Cette formulation peu académique du concept marque le caractère souvent « militant » de l'approche qui, même dans ses versions sophistiquées, reste émergente lorsqu'elle vise au-delà d'une correction étroite des défaillances du marché.

Cependant, si les biens publics sont un objet de préoccupation assez largement reconnu, l'accord sur leur signification est loin d'être conclu. Le mode de définition, l'extension et le financement des biens publics sont en effet fort controversés.

#### **En ce qui concerne leur mode de définition :**

■ Pour certains auteurs (s'inspirant de Samuelson, 1954), il est d'ordre technique : il relève de l'économie classique et doit répondre aux défaillances du marché, lequel reste la règle dans une société ouverte. Les biens publics sont définis par des critères de non-rivalité et de non-exclusion. Non-rivalité signifie que la consommation de ce bien par un individu (ou une organisation) n'en diminue pas la possibilité de consommation par un autre. Non-exclusion signifie que, lorsque ce bien est produit, il peut être consommé par tous sans coût supplémentaire. L'éclairage public est ainsi un bien public, la protection contre certaines pandémies un bien public mondial. Dans cette approche technique des biens publics, la RSE peut contribuer à la correction des défaillances du marché.

■ Pour d'autres auteurs au contraire (Lille & Verschave, 2003), dont ceux qui s'inscrivent dans le présent modèle, le mode de définition des biens publics est d'ordre politique. Il s'agit d'une construction sociale reflétant les valeurs d'une société, les rapports de force symboliques et matériels, l'état des savoirs et des croyances... Ils doivent donc faire l'objet d'une négociation progressive et démocratique, articulée aux droits de l'homme, vus à la fois comme un projet politique et comme une construction juridique. S'agissant des biens publics mondiaux, il est utopique de penser que la négociation puisse s'inscrire et aboutir dans le cadre des traités interétatiques qui structurent aujourd'hui les relations internationales. Par ailleurs, les démarches majoritairement privées et volontaires qui caractérisent la RSE sont considérées comme des *ersatz* de négociation et comme des *placebos* face aux enjeux réels. Cela dit, les approches multipartites (*multi-stakeholders*) peuvent préfigurer de nouvelles formes de démocratie globale et favoriser leur apprentissage à condition toutefois que puissent s'opérer des mobilisations collectives permettant aux contre-pouvoirs de faire entendre leur voix.

Par ailleurs, les biens publics, particulièrement mondiaux, tels qu'on peut les identifier dans les textes portant sur ce sujet, forment un ensemble vaste et hétérogène qui peut évoquer un inventaire à la Prévert. **L'extension à donner au terme** constitue donc un autre objet de débat. Si tous s'accordent pour attribuer le statut de bien mondial à la protection contre certaines pandémies et contre certaines atteintes à l'environnement, les partisans d'une approche technique sont en général beaucoup plus limitatifs dans la sélection des BPM : ils en distinguent et en hiérarchisent fréquemment plusieurs types qui seront pris en charge différemment. Les partisans d'une approche politique, au contraire, lient étroitement droits de l'homme (civils, politiques, sociaux, économiques et culturels) et biens publics mondiaux en soulignant les interactions. Ils élargissent ainsi le champ des BPM. La création de nouveaux indicateurs de développement, de richesse s'inscrit dans ce processus de définition des biens publics (Gadrey & Jany-Catrice, 2005 ; Viveret, 2002).

---

181 LILLE François & VERSHAVE François-Xavier, 2003, *On peut changer le monde : la recherche des biens publics mondiaux*, Paris, La Découverte.

**En termes de financement**, les deux approches divergent sur les principes comme sur les modalités. L'approche technique des biens publics s'inscrit dans le paradigme de l'économie libérale : elle repose sur une conception d'émulation concurrentielle des acteurs privés, *via* des mécanismes d'incitation et de sanction, l'État ne jouant qu'un rôle de facilitateur ou d'amortisseur. L'approche politique défend le principe de solidarité vis-à-vis des populations les plus démunies, à travers la création de mécanismes innovants pour permettre aux pouvoirs publics – parfois en partenariat avec des entreprises, des fondations... – de mobiliser collectivement des fonds destinés à produire et à entretenir efficacement des biens publics. Dans le second cas cependant, la prépondérance de l'action publique soulève deux grands types d'inquiétudes (et de critiques) : les unes concernent la façon dont les fonds mobilisés sont utilisés par les États ou les organismes qui les gèrent et par ceux qui les reçoivent (risques d'inefficacité bureaucratique, de corruption, de gabegie...); les autres font écho aux dégâts du collectivisme et de l'économie administrée qu'ils ne veulent pas voir resurgir des décombres du mur de Berlin.

Quoi qu'il en soit, les biens publics (BP), qu'ils soient nationaux ou mondiaux (BPM), s'inscrivent bien dans l'approche politique, dans le prolongement des logiques d'intérêt général portées par la notion de service public<sup>182</sup>. Ils sont étroitement articulés au projet des droits de l'homme, aux politiques de redistribution qui conditionnent le développement des pays du « Sud » et aux principes du développement durable. C'est ce que souligne Philippe Hugon, par opposition à la logique du marché qui est celle de la demande solvable : « *La prise en compte des biens publics mondiaux et des patrimoines communs suppose de préciser ce qui est bien commun, et donc conduit à un débat sur les valeurs. Elle vise à dépasser la contradiction de l'économie standard*

– *qui pense l'économie internationale sans l'action collective et la puissance publique à partir d'un agent représentatif, le pays,*  
– *et pense l'économie publique sans la dimension internationale et mondiale.*

*La gestion du bien commun, des intérêts collectifs suppose, au contraire, des actions publiques qui dépassent le cadre national. Elle implique des valeurs éthiques et leurs traductions en actions publiques susceptibles de contribuer à l'humanisation de la mondialisation et à prendre en compte les équités interétatiques, intergénérationnelles et intergroupes<sup>183</sup>. »*

Alors que l'humanité a bâti les moyens matériels de son développement, elle peine à inventer et à mettre en œuvre les modes de régulation institutionnels et culturels lui permettant d'en bénéficier durablement et équitablement. C'est le constat exposé par le président Nicolas Sarkozy devant l'OIT en 2008 : « *Le problème des normes sociales et environnementales est l'un des plus difficiles. Il nous oblige à nous interroger sur ce qu'il faut bien appeler "la marchandisation du monde". C'est-à-dire l'extension progressive de la sphère marchande à toutes les activités humaines qui a été l'une des caractéristiques majeures de la mondialisation des vingt dernières années et qui a mis le droit du commerce au-dessus de tout. Mais la santé, l'éducation, la culture, la biodiversité, le climat, le travail ne sont pas des marchandises comme les autres.* » Et de déclarer, ajoutant la conviction à

---

182 Dans la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (2005), l'UNESCO définit les biens culturels comme « *des marchandises pas comme les autres* », des biens « *porteurs d'identité, de valeur et de sens* » qui ne peuvent donc pas relever du seul secteur privé.

183 HUGON Philippe, 2004, « Les frontières de l'ordre concurrentiel et du marché : les biens publics mondiaux et les patrimoines communs », *Géographie, économie, société*, 6, p. 265-290; citation p. 267.

l'analyse : « *Je crois profondément qu'il y aura dans le monde qui vient une exigence de raison qui s'exprimera avec tant de force que nul ne pourra s'y soustraire. Au nom de cette exigence de raison, il y aura des comportements qui ne seront plus tolérés* »<sup>184</sup>.

Ce défi, cette « invention du possible » passe par la reconnaissance des contradictions essentielles de la vie humaine, de l'intrication des pulsions destructives et créatives, de la complexité et de la diversité des processus de socialisation et d'acculturation. Et elle passe aussi par la reconnaissance des différences d'intérêts entre les acteurs. Parfois conciliables, parfois radicalement antagonistes, ces différences sont pourtant indispensables. D'une part, pour éloigner autant que possible le risque totalitaire et bureaucratique porté par la recherche du « même »<sup>185</sup>. D'autre part, pour comprendre que le laisser-faire ne saurait suffire : car s'il est porteur de dynamisme pour ceux qui en ont les ressources, il est aussi synonyme de laisser détruire, qu'il s'agisse de l'environnement ou de ceux qui n'ont pas les capacités nécessaires, dont la voix est trop faible pour se faire entendre.

C'est en cela que les partisans du modèle des solidarités et des biens publics mondiaux prônent des choix qui vont bien au-delà de la seule RSE dans sa conception actuellement dominante : c'est dans l'espace public – et non dans l'espace privé – que doivent se construire démocratiquement les règles d'ordre politique qui vont régir l'économie quand les rapports sociaux qu'elle induit ne touchent plus seulement à la monnaie, mais mettent aussi en jeu la citoyenneté<sup>186</sup> et la protection de la planète. Ces règles passent par une définition collective des valeurs, le processus d'expression et de construction démocratique participant lui-même de cette valeur. Et les règles ainsi (re)définies peuvent inscrire la gestion économique de tel ou tel bien, selon les cas et les moments, dans le marché, dans le secteur public ou dans une forme d'économie mixte en vue de garantir au mieux l'intérêt général. « *L'une des questions les plus décisives pour le futur de la politique et de l'économie est la suivante : jusqu'où ira-t-on dans la privatisation des missions étatiques ? [...] C'est précisément ici que les stratégies étatiques de rerégulation et de déprivatisation entrent en jeu. Leur objectif est de briser le monopole du management efficace que détient désormais l'économie mondiale,*

---

184 Discours du président de la République française, Nicolas Sarkozy, prononcé le 15 juin 2009 lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, à Genève, p. 4. Le texte intégral du discours figure en annexe 3 du présent volume.

185 C'est cette idée qui s'inscrit en creux dans le propos d'Edgar Morin, dans un entretien donné en 2006 : « *Pour conserver l'humanité, il faut la révolutionner et, ici, la précaution est dans la transformation. Un monde est en train de mourir mais ne meurt pas, et un monde veut naître mais n'arrive pas à naître. [...] Nous voyons bien que les grands principes unificateurs modernes (la technique, l'économie mondialisée, la communication...) fabriquent plus de l'uniformité que de l'unité. L'universalisation de la civilisation occidentale suscite des adhésions matérielles (techniques, économiques...) en même temps que des rejets profonds dans plusieurs pays du monde, qui, pour sauvegarder leur identité, se referment en des régressions religieuses ou culturelles* » : « L'aspect euphorique des Lumières est en crise », entretien entre Edgar Morin, Véronique Brocard et Catherine Portevin pour la revue *Télérama* n° 2929 du 1<sup>er</sup> mars 2006, p. 13.

186 Rappelons, avec Bernard Billaudot (2008), que les deux opérateurs symboliques de la modernité sont la **citoyenneté** qui établit un rapport d'égalité entre les sujets de droit et la **monnaie** qui établit une équivalence entre les objets de droit. Elles font de tout membre de la société un individu, à la fois sujet citoyen et monétaire, autrement dit, un *homo juridicus* (Supiot, 2005). Ces deux institutions conduisent deux ordres de rapports sociaux :

- Un **ordre politique** qui s'appuie sur l'institution de la citoyenneté et abrite les rapports entre des citoyens égaux entre eux et les organismes de puissance publique, notamment à travers l'État. Pour autant, ce qui est d'ordre politique ne se réduit pas à ce qui relève de l'État. Ainsi, des associations de citoyens peuvent développer des activités d'ordre politique, c'est-à-dire des activités dont la signification ne peut être exprimée sans se référer de façon essentielle à la citoyenneté.
- Un **ordre économique** qui s'appuie sur l'institution de la monnaie et abrite des rapports commerciaux (rapport entre production et consommation), des rapports salariaux (rapport entre travail et salaire) et des rapports financiers (rapport entre emprunt et intérêt). Ainsi, une activité d'ordre économique est une activité dont la signification ne peut être énoncée qu'en mobilisant la monnaie comme langage, qu'en se référant à son principe d'équivalence entre les choses et aux comptes que ce principe permet (Billaudot, 2006).

L'autonomie de chaque ordre découle des règles propres qu'il définit pour régir les rapports sociaux qu'il abrite.

et de reconquérir les ensembles de missions étatiques qui ont été transférés à l'économie (mondiale) privée », affirme Beck<sup>187</sup>. Et cette question trouve écho dans de nombreux travaux (par exemple Stiglitz, 2003)<sup>188</sup>.

En conclusion, ce courant de la défense des solidarités et des biens publics mondiaux s'inspire sans aucun doute d'une tradition beaucoup plus radicale, car il s'agit bien d'inventer de nouveaux modèles face à la perspective de crises sociales et environnementales majeures : sont au cœur des enjeux, d'une part, l'évolution des modes de consommation et de développement et, d'autre part, la démocratie comme « *gouvernement par la discussion* » (Habermas, 1998).

## Les limites de la responsabilité sociale des entreprises

La conception conventionnelle (consensuelle) du développement durable, telle qu'elle a été adoptée et diffusée à la suite du rapport Brundtland (1987), élude une question fondamentale : l'articulation et la hiérarchie, souhaitable ou effective, des « trois piliers » du développement durable que constituent les dimensions économique, sociale et environnementale des activités humaines. Or, comme le relève Figuière<sup>189</sup>, « *une approche du développement durable qui n'opère aucune hiérarchie entre les trois pôles laisse de fait le pôle économique<sup>190</sup> dominer les autres* » et ne conduit pas au changement paradigmatique requis « *impliquant une révision de la place de l'économie dans la société* ».

En grande partie, c'est précisément sur cette hiérarchisation que diffèrent les quatre modèles présentés précédemment. Le premier modèle affiche clairement sa priorité économique sans discussion possible. Le deuxième et le troisième modèle discutent de la priorisation à travers la RSE dans le cadre de l'économie de marché. Le quatrième et dernier modèle ne croit la priorité sociale ou environnementale possible que si certains biens (matériels ou immatériels) sont sortis du marché pour en redéfinir collectivement la valeur.

Dans un premier temps nous analyserons deux mécanismes qui conduisent à limiter sérieusement les efforts placés dans les seules démarches de RSE : la concurrence inhérente à l'économie de marché, d'une part, le néoconstitutionnalisme qui affaiblit la régulation publique de l'économie, d'autre part. En conséquence, dans un second temps, nous essaierons d'inscrire la responsabilité des entreprises dans un cadre plus large, où les rapports économiques peuvent être compatibles et cohérents avec le projet philosophique et politique des droits de l'homme.

---

187 BECK Ulrich, 2002, *Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation*, Paris, Aubier, p. 340.

188 Sur le plan académique, ces travaux se situent fréquemment à des niveaux macrosocio-économiques, historiques et transdisciplinaires. Mais distinguer les conceptions axées sur la régulation du marché de celles qui refusent l'extension de celui-ci à l'ensemble des activités productives n'est pas toujours bien compris. Pourtant, le débat sur les retraites et l'investissement socialement responsable a bien illustré cette distinction. Si certains ont vu dans le contrôle démocratique des investissements de fonds de pension socialement responsables une « révolution silencieuse » (DRUCKER, 1976; RIFKIN & BARBER, 1978), d'autres ont défendu avec vigueur les retraites par répartition contre les retraites par capitalisation (LORDON, 2000; NIKONOFF, 1999).

189 FIGUIÈRE, 2006, p. 6.

190 Économie entendue ici au sens étroit du terme, postulat dont la validité peut être contestée comme nous l'avons déjà mentionné et comme nous le soulignerons encore plus loin.

## Les effets de la concurrence et du néoconstitutionnalisme sur la RSE

Dans le cadre de l'économie de marché, et du système de concurrence qui la caractérise, les acteurs privés poursuivent trois types de stratégies économiques complémentaires : des stratégies commerciales, des stratégies institutionnelles et des stratégies d'innovation.

**Les stratégies commerciales** visent le rendement monétaire maximal, à travers la minimisation des coûts (pour lesquels l'agent est tenu responsable) et la maximisation des revenus (qu'il est en droit d'obtenir). En se limitant aux activités qui s'avèrent rentables d'un point de vue relatif, les entreprises renoncent non seulement aux activités non rentables, mais également aux activités insuffisamment rentables (qui les désavantageraient en termes de compétitivité). Elles ne répondent pas non plus aux besoins non solvables (populations pauvres, générations futures, « besoins » de l'environnement). Enfin, elles ne sont pas davantage en mesure de prendre en compte la rareté absolue des biens et services fournis par les milieux naturels (le marché ne pouvant appréhender que la rareté relative des ressources, telle qu'exprimée monétairement sur le marché).

Philippe Robert-Demontrond (2008) souligne en outre que *« l'impératif de profitabilité, comme rémunération du risque pris par les actionnaires en investissant dans le capital d'une entreprise, contraint celle-ci à réduire autant que possible les coûts de production, à les éviter au maximum en les répercutant sur des tiers. En d'autres termes, l'entreprise tend spontanément à ne pas assumer les dommages qu'elle crée par son activité même. Les coûts ainsi externalisés sont supportés par la société plutôt qu'incorporés par l'entreprise dans le prix de ses produits. [...] Parce que ces entreprises ne sont pas pénalisées par les marchés pour les nuisances, les externalités négatives qu'elles font supporter à la collectivité – pollutions, atteintes aux ressources naturelles, violations des droits sociaux fondamentaux, etc. –, celles-ci peuvent croître en impactant constamment plus négativement, insidieusement, le bien commun<sup>191</sup> ».*

En fait, et tant que le cadre institutionnel ne définit pas légalement de nouvelles responsabilités, les entreprises continuent à ne pas intégrer les coûts pour lesquels le transfert à des tiers demeure plus rentable que leur intégration. Au fond, pour reprendre l'expression de Françoise Quairel (2008), la RSE serait soluble dans la concurrence<sup>192</sup>. Dès lors, seule une redéfinition des valeurs prioritaires qui président aux prises de décisions socio-économiques, aussi bien individuelles que collectives, serait susceptible d'éviter, ou pour le moins d'atténuer les nuisances sociales et environnementales que connaissent nos sociétés.

Qu'en est-il des deux autres types de stratégies évoqués plus haut ?

■ Les stratégies institutionnelles visent à obtenir des arrangements avec d'autres acteurs pour sécuriser la propriété et améliorer ses rendements, notamment par la privatisation

---

191 ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2008, « L'encastrement stratégique des droits de l'homme : perspectives sur l'instrumentalisation managériale d'un instrument de régulation des politiques managériales », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 47-65, p. 48 & 49.

192 QUAIREL Françoise, 2008, *La RSE est-elle soluble dans la concurrence ? Proposition d'un nouveau cadre pour analyser la RSE en situation concurrentielle*, communication au 3<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lyon, 5-6 juin 2008.

des bénéfiques monétaires et la socialisation des coûts (quand bien-même cela conduit, en pratique, au transfert des répercussions écosociales négatives) à des tiers ;

■ Les stratégies d'innovation économique ne se limitent pas aux innovations commerciales, comme le développement d'un nouveau produit ou la création d'un nouveau marché, mais se rapportent également à toutes les stratégies institutionnelles des entreprises dans le but d'influencer favorablement le résultat monétaire de leurs activités économiques.

La gestion de l'image, élément de valeur intangible d'autant plus essentiel que l'entreprise est tournée vers un large public, relève à la fois de la stratégie marchande et de la stratégie institutionnelle. Ainsi, soigner son image de marque et maintenir une notoriété de respectabilité est non seulement important envers les consommateurs actuels et potentiels, mais augmente les chances de faire partie intégrante du processus politique d'élaboration des normes écosociales futures. À travers une communication performative sur leurs actions de développement durable ou de RSE, le soin porté par les entreprises à leur réputation relève ainsi d'une véritable « *gestion stratégique des questions d'intérêt public* » (Gendron *et al.*, 2004).

L'évitement ou l'anticipation d'une régulation formelle susceptible d'affaiblir la position d'une entreprise constitue aussi une forte motivation à s'investir dans la RSE. Bodet et Lamarche (2007) insistent à juste titre sur le fait qu'à travers la RSE « *les entreprises s'engagent dans une production de justification qui a pour objet de prouver leur légitimité à s'autoréguler*<sup>193</sup> ». À travers la RSE, les entreprises tentent – tout en prétendant parfois le contraire – de se substituer au rôle de régulation et d'institutionnalisation des frontières formelles des agents économiques, rôle traditionnellement confié à l'État. Si cette tendance révèle une crise de légitimité étatique, elle met également en exergue que la RSE constitue potentiellement un instrument d'affaiblissement supplémentaire de l'État. Plus encore, en « *[s]e déclarant responsable à l'égard de la société et des générations futures en dehors d'un cadre légal dûment validé et institué, les grandes entreprises se situent dans le registre de la définition de ce qu'est l'intérêt général*<sup>194</sup> ». Or, les entreprises, dont la préoccupation est par nature limitée à la rentabilité relative des options sociales, n'ont aucune légitimité collective à s'ériger comme représentantes de l'intérêt général. Dans la théorie économique, ce rôle est d'ailleurs attribué non pas aux entreprises, mais à l'agrégation des consommateurs qui valident ou invalident leur activité. Dans l'ordre politique, et dans l'État de droit en particulier, la définition de la communauté d'intérêts relève des citoyens. Par conséquent, de la part des entreprises, l'autojustification et l'auto-institutionnalisation d'une fonction sociale éminemment politique posent un problème.

Or c'est le phénomène que décrit Stephen Gill (1995 ; 2000), en écho à Polanyi et dans une approche plutôt gramscienne<sup>195</sup>, phénomène qu'il nomme « néoconstitutionnalisme » : la déconnexion des décisions économiques et des responsabilités politiques. Qu'il s'agisse des

---

193 BODET Catherine & LAMARCHE Thomas, 2007, « La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, n° 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, <http://regulation.revues.org/index1283.html>, p. 6.

194 BODET & LAMARCHE, 2007, *op. cit.*, p. 5.

195 Approche gramscienne mais à front renversé : si Gramsci a étudié les voies possibles pour l'avènement du socialisme dans l'Italie de l'avant-Deuxième Guerre mondiale, Gill montre la façon dont le capitalisme néolibéral utilise la notion de révolution passive de Gramsci, à savoir la conquête du pouvoir par l'hégémonie culturelle et la « préparation » idéologique de la société civile, en partie grâce au rôle joué par certains intellectuels. Voir GRAMSCI Antonio, 1928-1937 (trad. 1971), *Cahiers de prison*, Paris, Gallimard (en 4 vol.).

politiques d'ajustement structurel du Fonds monétaire international (FMI), des principes de « bonne gouvernance » prônés par la Banque mondiale sur la base des *Principes de gouvernance d'entreprise* de l'OCDE, des décisions de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), des traités commerciaux bilatéraux ou régionaux, on assiste à une domination du modèle actionnarial anglo-saxon, à la libéralisation des investissements directs à l'étranger et à leur protection par une limitation consentie de la souveraineté des États en matière économique (Schneiderman, 2001 & 2008; Sarooshi, 2005). Ainsi, pour éviter toute discrimination à l'égard des investissements étrangers, les accords interétatiques bannissent le protectionnisme; mais ils restreignent aussi les marges de manœuvre des États en termes de politique ciblée d'ordre économique<sup>196</sup> ou social<sup>197</sup> si les effets de celles-ci contreviennent, même partiellement, au principe de concurrence. En cas d'infraction, les États sont susceptibles d'être poursuivis en justice ou de faire l'objet de mesures de rétorsion dans le cadre de rapports de force internationaux déséquilibrés. De fait, selon Gill, le néoconstitutionnalisme « *fournit au capital un ancrage politique de long terme [...] à travers des mécanismes politiques et juridiques qui sont difficiles à changer*<sup>198</sup> ».

Ngai-Ling Sum (2005) décrit comment ce néoconstitutionnalisme a donné lieu, d'une part, à un mouvement de repolitisation de la part de certains citoyens et consommateurs et d'autre part à un retour de l'éthique (*ethicalization* ou *new-ethicalism*) dans l'économie d'abord, dans le management ensuite. Selon elle, la RSE est l'expression même de cette résurgence de l'éthique, laquelle est technicisée, ravalée au niveau du management<sup>199</sup> à travers la rhétorique du discours des entreprises et le déploiement d'outils de gestion : codes de conduite, procédures, audit, reporting, partenariats, actions caritatives... Ce faisant, la RSE stabilise la révolution passive du néolibéralisme caractérisée par le néoconstitutionnalisme de Gill :

- en confortant le transfert (le confinement) des questions d'intérêt général de l'espace public à l'espace privé;
- en conduisant à privilégier l'efficacité des outils et les résultats des politiques de RSE menées, plutôt que les fondements philosophiques des principes et l'architecture institutionnelle qu'ils requièrent;
- en détournant certains acteurs de ce projet politique global pour les « embarquer » (*to embed*)<sup>200</sup> dans la gestion de microprojets dont le potentiel en termes financiers ou d'image (interne ou externe) peut s'avérer tentant.

C'est un constat semblable<sup>201</sup> qui fait dire à Ireland et Pillay (2008) que la RSE contemporaine peut recéler un potentiel d'amélioration de la situation, mais en aucun cas un espoir

196 Notamment en matière fiscale, limitant d'autant les possibilités de redistribution des richesses ou l'incitation à des comportements socialement ou écologiquement bénéfiques.

197 En particulier la protection de certaines parties de la population ou du marché du travail : que l'on songe aux débats sur la propriété intellectuelle dans le cadre des accords de l'OMC et les difficultés de production de médicaments génériques pour les pays gravement affectés par certaines pathologies pour lesquelles les traitements sont extrêmement onéreux.

198 GILL, 2000, p. 3.

199 Ngai-Ling Sum parle de *managerialization* qui pourrait donner lieu au néologisme « gestionnarisation ».

200 Le terme *embedded* a été utilisé lors des guerres américaines en Irak et en Afghanistan pour qualifier certains journalistes et travailleurs humanitaires autorisés à se rendre sur les théâtres d'opérations avec l'armée... à condition de passer sous les fourches caudines de l'encadrement militaire et donc de perdre l'indépendance et la neutralité qui devraient caractériser leur métier. Sans compter la confusion (préjudiciable) que cela peut générer dans la perception des populations lorsque le fusil, la caméra et le stéthoscope descendent du même camion.

201 Et la comparaison avec la vision institutionnelle de l'entreprise de Dodd par exemple : voir, au chapitre précédent, « La démarche de responsabilité sociale des entreprises » – « Aux origines de la RSE ».

de transformation du système. Pascal van Griethuysen (2009) abonde en ce sens en affirmant que « *s'il participe à l'évolution du mode de développement capitaliste, pour autant ce mode de régulation ne constitue rien de postcapitaliste : la logique interne demeure ancrée sur l'institution de propriété, sur son potentiel unique d'expansion par capitalisation et sur des conditions institutionnelles favorisant la dynamique de création et d'accumulation des richesses au profit d'une minorité et au prix d'une exclusion sociale et d'une dégradation écologique* ». <sup>202</sup>

De façon générale, les diverses approches critiques de la gestion <sup>203</sup> s'articulent plus ou moins autour du « managérialisme » défini par Chanlat (1998) comme « *un système de description, d'explication et d'interprétation du monde à partir des catégories de la gestion* <sup>204</sup> ». Selon Avare et Sponem (2009) <sup>205</sup>, cette extension du management à tous les domaines de la vie sociale s'appuie sur la performance : « *À l'origine, la performance est considérée comme quelque chose d'exceptionnel (par analogie avec le sport) qui ne peut se reproduire. Or ce que demandent les entreprises, ce sont des performances [au pluriel], c'est-à-dire une reproduction d'actes exceptionnels (Stiegler, 2004). Cette notion de performance induit donc la recherche permanente de l'amélioration et fait référence à une conception entrepreneuriale de la société dans laquelle chacun doit se dépasser. Classiquement, on peut distinguer deux types de performance : être efficace (atteindre ses objectifs) et être efficient (minimiser les ressources pour atteindre les objectifs). Si le management propose des outils et des techniques qui permettent de faire plus avec moins, il ne permet pas de s'interroger sur les objectifs. L'objectif de l'entreprise est ainsi toujours, plus ou moins explicitement, d'augmenter la rentabilité.* » D'où l'absence récurrente d'une réflexion téléologique plus large en management : « *Le problème des fins est la plupart du temps entièrement subordonné à la question des moyens. En d'autres termes, le comment l'emporte aisément sur le pourquoi et le pour qui* » (Chanlat, 1998) <sup>206</sup>. La littérature sur le management considère essentiellement ce que Weber a appelé « *la rationalité instrumentale ou adaptation des moyens aux fins* ». La gestion ou le management sont ainsi présentés comme « *une rationalité tutélaire, hypertrophiée et dominatrice, rapetissant et délégitimant au passage tous les autres modèles de gouvernement (services publics, coopération, autogestion, mode familial* » (Chauvière, 2007) <sup>207</sup>.

Qu'elles soient politiques, économiques ou gestionnaires, ces analyses plus ou moins acérées voire provocatrices n'en soulèvent pas moins les limites théoriques de la RSE et les risques de son instrumentalisation. Comme le rappelle Françoise Quairel (2008), « *dans un contexte de concurrence, l'intérêt d'une entreprise est de jouer au "passager clandestin" et de ne pas rentrer dans une pratique de coopération (Tubiana, Severino, 2002), même*

---

202 Van GRIETHUYSEN Pascal, 2009, « La RSE : nouvelle régulation du capitalisme ou interprétation capitaliste de la régulation ? », Communication au 4ème Congrès du RIODD, Lille, 25-26 juin 2009.

203 Notamment en littérature anglo-saxonne mais aussi en français, avec des titres évocateurs comme *Repenser la GRH ?* (BRABET, 1993), *La Barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école* (LE GOFF, 2003), *La Société malade de la gestion* (GAULEJAC, 2005), *Trop de gestion tue le social* (CHAUVIÈRE, 2007), *Suicide et travail : que faire ?* (DESJOURS & BÈGUE, 2009).

204 CHANLAT Jean-François, 1998, *Sciences sociales et management : plaidoyer pour une anthropologie générale*, Laval & Paris, Presses de l'université de Laval & Éditions Eska, p. 20.

205 AVARE Philippe & SPONEM Samuel, 2009, « Le managérialisme et les associations », in Hoarau C. & Laville J.-L., *La Gouvernance des associations*, Toulouse, Éditions Érès, p. 113-129; citation p. 116.

206 CHANLAT, 1998, *op. cit.*, p. 96.

207 CHAUVIÈRE Michel, 2007, *Trop de gestion tue le social. Essai sur une discrète chalandisation*, Paris, La Découverte, p. 9.

si elle est consciente de l'intérêt commun. [...] En d'autres termes, chaque entreprise est confrontée à un dilemme entre sa rationalité individuelle et sa rationalité collective<sup>208</sup> ». Si le cadre concurrentiel du capitalisme et le néoconstitutionnalisme limitent la portée de la RSE face aux enjeux actuels de la mondialisation, comment appréhender de façon plus pertinente la responsabilité extrafinancière des entreprises ?

## Vers des rapports économiques cohérents avec le projet des droits de l'homme ?

Les économistes d'inspiration néoclassique considèrent que la rationalité capitaliste constitue la rationalité économique universelle. Tel n'est pourtant pas le cas, comme en témoigne le regard que porte l'anthropologie économique sur l'immense diversité des pratiques économiques et sur les rationalités sociales qu'elles révèlent.

Le sociologue Jean-Louis Laville (2009) conteste cette assimilation abusive entre économie et marché, invoquant « ce que Polanyi (2007) appelle le sophisme économiciste : l'État et les associations ne sont que des solutions de deuxième et troisième rangs, subsidiaires par rapport au marché. À cette approche hiérarchisée, il convient de substituer une perspective admettant pleinement la pluralité des principes économiques sans hiérarchisation, ni évolutionnisme. [...] Polanyi dégage quatre comportements économiques : au marché s'ajoutent redistribution, réciprocité et administration domestique. La redistribution correspond au principe selon lequel les biens et services sont répartis à partir de règles édictées par une autorité centrale. La réciprocité correspond au principe selon lequel la circulation des biens et services est effectuée entre groupes symétriques à des fins de renforcement du lien social. Un quatrième principe, celui de l'administration domestique, qui consiste à produire pour son propre usage, est déduit de la différence faite par Aristote entre l'œconomia (production pour l'usage) et la chrématistique (production pour l'acquisition d'argent)<sup>209</sup> ». Dans ce cadre, « si la gestion est un effet de la rationalisation du monde contemporain, elle ne saurait pour autant être interprétée comme l'imposition du managérialisme. [...] Le managérialisme atteste d'un réductionnisme faisant écho aux réductionnismes rationnel et formel contenus dans l'économie néoclassique. De même que l'action raisonnable ne se limite pas à l'action rationnelle en finalité, de même que l'économie ne se limite pas au marché capitaliste, la gestion ne se limite pas au managérialisme ». Et de proposer d'explorer une autre acception de la gestion : la gestion sociale qui peut être définie « comme la gestion des entités qui subordonnent la rationalité instrumentale à d'autres logiques (culturelles, écologiques, politiques) rapportées aux demandes et nécessités du social (França Filho, 2006; Guerreiro Ramos, 1989) ».

La crise financière puis économique qui est apparue en 2008 stimule les réflexions sur cette approche plurielle (et politique) de l'économie comme de la gestion, qu'elles prônent la réconciliation des différentes logiques ou leur gestion en tension. Les discours témoignent en tout cas d'un consensus grandissant contre l'hégémonie du capitalisme financier et ses

208 QUAIREL Françoise, 2008, *La RSE est-elle soluble dans la concurrence ? Proposition d'un nouveau cadre pour analyser la RSE en situation concurrentielle*, communication au 3<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lyon, 5-6 juin 2008, p. 7-8.

209 LAVILLE Jean-Louis, 2009, « La gouvernance au-delà du déterminisme économique », in Hoarau C. & Laville J.-L., *La Gouvernance des associations*, Toulouse, Éditions Érès, p. 9-25; citation p. 13.

impasses. Devant la Conférence internationale du travail, en 2009, le président français Nicolas Sarkozy écarte la naturalisation du système et dessine l'alternative : « *Il y a deux types de mondialisation. [...] La première oppose le progrès économique et le progrès social. La deuxième au contraire les lie l'un à l'autre. Tout l'enjeu aujourd'hui est de faire passer la mondialisation de la première logique à la seconde. Ceux qui ne veulent rien changer prétendront que c'est chimérique. [...] Ce qui est chimérique et ce qui est irresponsable, c'est de croire que ce système de spéculation, de rentes et de dumpings qui a enfermé la mondialisation dans l'impasse dans laquelle elle se trouve, va pouvoir continuer indéfiniment, que l'on va pouvoir continuer de tout donner au capital financier et rien au travail, que les marchés financiers vont pouvoir continuer à imposer à toute l'économie, à toute la société, leur obsession de la rentabilité à court terme dopée par de gigantesques effets de levier d'endettement*<sup>210</sup>. »

Dans un autre registre, se référant aux textes catholiques et protestants<sup>211</sup>, Christoph Stückelberger invite également à repenser la place des finalités économiques : « *Avant de parler des droits humains, il faut situer la position de l'être humain dans les activités économiques. Quelles sont les tâches et quel est le but de l'économie? La tâche de l'économie est de produire comme de distribuer et de recycler des biens et des services pour permettre aux êtres humains de vivre en dignité tout en respectant et protégeant les bases naturelles de la vie. L'homme ne doit pas servir l'économie comme une entité anonyme mais l'économie doit servir l'homme*<sup>212</sup>. » La commission sur la mesure de la performance économique et du progrès social, créée par le gouvernement français, avait pour mission de proposer une traduction de cette approche dans la statistique. Le rapport remis en septembre 2009 par Stiglitz, Sen et Fitoussi « *établit une distinction entre évaluation du bien-être présent et évaluation de sa soutenabilité, c'est-à-dire de sa capacité à se maintenir dans le temps. Le bien-être présent dépend à la fois des ressources économiques comme les revenus et des caractéristiques non économiques de la vie des gens : ce qu'ils font et ce qu'ils peuvent faire, leur appréciation de leur vie, leur environnement naturel*<sup>213</sup> ». Il propose douze recommandations qui doivent alimenter le débat public : « *La commission estime qu'un débat de fond sur les questions soulevées par son rapport et sur ses recommandations offrira une occasion importante*

---

210 Discours du président de la République française, Nicolas Sarkozy, prononcé le 15 juin 2009 lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail à Genève, p. 3-4.

211 Encyclique catholique *Quadragesimo Anno* du pape Pie XI (1931; QA A00f), Fédération des Églises protestantes de Suisse, 2007, *Placer l'être humain dans son droit. Les droits de l'homme et la dignité humaine dans la perspective d'éthique théologique*, Berne, FEPS, position 6, notamment 14-43.

212 STÜCKELBERGER Christoph, 2008, « La pertinence des droits de l'homme dans l'activité économique. Questions de principe », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 37-46; p. 38.

213 STIGLITZ Joseph, SEN Amartya & FITOUSSI Jean-Paul, 2009, *Rapport de la commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, p. 11, § 17 : [www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport\\_francais.pdf](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/documents/rapport_francais.pdf). Se reporter également au rapport de Patrick Viveret (2002) et à l'ouvrage de Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice (2005) précédemment cités.

*d'aborder les valeurs sociétales auxquelles nous attachons du prix et de déterminer dans quelle mesure nous agissons réellement en faveur de ce qui importe*<sup>214</sup>. »

Travailler collectivement à la (re)définition des valeurs communes, dans l'espace public, à l'échelle internationale : tel est l'enjeu politique pour bâtir une économie plurielle, respectueuse du principe de citoyenneté et porteuse de biens communs mondiaux. Mireille Delmas-Marty pose la question et y répond dans la foulée : « *La mondialisation du droit renvoie-t-elle uniquement à la globalisation économique ou à l'universalisation des droits de l'homme, et donc à une communauté mondiale de valeurs ? [...] Liste d'objectifs communs, la Déclaration universelle [des droits de l'homme] correspond à des processus transformateurs plus qu'à des concepts fondateurs. [...] Les droits de l'homme offrent un instrument pour "raisonner la raison d'État" et fonder une communauté véritablement mondiale*<sup>215</sup>. »

Les droits de l'homme, à la fois horizon et vecteurs d'un processus démocratique de responsabilisation, c'est aussi ce que veut croire le sociologue Alain Touraine : « *Ce qui peut unifier les différents combats et différents objectifs, ce n'est pas le renforcement du centralisme, c'est l'appel à une "valeur". [...] Aujourd'hui, le seul principe d'unité acceptable et même nécessaire réside dans l'appel aux droits de l'homme. Les droits de l'homme introduisent une unité détachée des pouvoirs politiques, sociaux ou autres; ils se situent donc au-dessus de la vie sociale.*

*L'idée des droits de l'homme a vieilli mais elle est plus indispensable que jamais. Entre les intérêts opposés et les croyances différentes il n'y a qu'un instrument de mesure et d'accord : le respect des droits de l'homme, la volonté et la capacité de respecter la dignité des êtres humains, empêcher qu'ils ne soient humiliés. [...] Pourquoi ne pas admettre cette idée comme un complément nécessaire de la globalisation ? [...] Certains rêvent que des règles et des droits puissent être définis au niveau mondial. Non seulement nous en sommes bien loin, mais nombre de raisons invitent à douter qu'une telle solution soit possible. Il faut alors s'en remettre à ce qui est pour nous le plus facilement acceptable et le plus fortement enraciné en nous, à savoir le respect des droits de l'homme qui limite l'action politique et sociale. [...] Ce principe nous aiderait en effet à élaborer un renversement d'attitude en nous permettant d'abandonner la vision de l'individu comme un être raisonnable, objectif et rationnel, pour lui accorder enfin sa dimension subjective, sa capacité à se construire par lui-même de nature libre et responsable*<sup>216</sup>. »

---

214 STIGLITZ Joseph, SEN Amartya & FITOUSSI Jean-Paul, 2009, *op. cit.*, p. 20, § 41. Les douze recommandations sont les suivantes : Recommandation n° 1 : Se référer aux revenus et à la consommation plutôt qu'à la production pour évaluer le bien-être matériel – R. n° 2 : Mettre l'accent sur la perspective des ménages – R. n° 3 : Prendre en compte le patrimoine en même temps que les revenus et la consommation – R. n° 4 : Accorder davantage d'importance à la répartition des revenus, de la consommation et des richesses – R. n° 5 : Élargir les indicateurs de revenus aux activités non marchandes – R. n° 6 : Améliorer les mesures chiffrées de la santé, de l'éducation, des activités personnelles et des conditions environnementales – R. n° 7 : Évaluer de manière exhaustive et globale les inégalités – R. n° 8 : Réaliser des enquêtes pour comprendre comment, dans un domaine de la qualité de la vie, les évolutions affectent les autres domaines – R. n° 9 : Mettre en place une mesure synthétique de la qualité de vie – R. n° 10 : Intégrer dans les enquêtes des questions visant à connaître l'évaluation que chacun fait de sa vie, de ses expériences et de ses priorités – R. n° 11 : Évaluer la soutenabilité du bien-être – R. n° 12 : Établir une batterie d'indicateurs spécifiquement liés à l'environnement.

215 DELMAS-MARTY Mireille, 2008, *La Mondialisation du droit : vers une communauté de valeurs ?*, conférence organisée le 24 janvier par le Grand Lyon et l'ENS lettres et sciences humaines dans le cadre du cycle « Individualisme et dynamiques collectives ».

216 TOURAINE Alain, 2008, « Peut-on penser le social autrement que politiquement ? », *La Revue de la CFDT*, n° 87, janvier-février, p. 10-16; extrait p. 15-16.

## Chapitre 3

# Droits de l'homme et acteurs économiques

Par Olivier Maurel et Isabelle Daugareilh

« La logique politique des normes les plus fondamentales, les droits de l'homme, permet de réinsérer le libéralisme économique dans le libéralisme démocratique, celui qui établit la cohérence de toutes les libertés avec celle des droits et des responsabilités pour tout homme et pour toute institution. [...] Si on considère une "écoéthique" comme éthique de l'économie politique, au sens de l'économie intégrée dans les espaces politiques, alors les droits humains formalisent les normes fondamentales de l'éthique politique, celles qui relèvent de la dignité humaine et de la protection multidimensionnelle de son intégrité, celles qui sont enfin les sources légitimes de toute déontologie comme de toute politique », affirme Patrice Meyer-Bisch<sup>217</sup>. Mais pour comprendre en quoi la régulation des rapports sociaux d'ordre économique peut s'inscrire dans le projet des droits de l'homme, il nous faut présenter ce projet, son émergence historique et les valeurs le définissant et le redéfinissant en permanence. Nous verrons ensuite quel cadre les droits de l'homme proposent aux acteurs économiques et comment ils abritent également les concepts de développement durable et de responsabilité des entreprises.

Dans un second temps, ce chapitre présente les principaux textes internationaux qui peuvent être invoqués pour donner une assise juridique à la responsabilité extrafinancière des entreprises. De la nature de l'encadrement qu'ils instaurent, des domaines qu'ils traitent et des modalités d'application retenues va dépendre leur effectivité dans le respect des droits de l'homme.

## Quand l'économie rencontre les droits de l'homme

L'expression « droits de l'homme » est porteuse à la fois d'une grande ambiguïté et d'un immense potentiel, car les droits en question ne sont pas que du droit ! C'est en effet d'abord un projet philosophique et politique qui préside à un choix de valeurs, à une conception de l'homme en société. Aussi commencerons-nous par présenter brièvement le projet porté par les droits de l'homme, puis son cadre juridique. Alors seulement, nous analyserons plus en

---

217 MEYER-BISCH Patrice, 2008, « La cohérence des normes, condition de l'interaction des acteurs », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 85-121 ; citation extraite des p. 86 et 91.

détail le lien entre droits de l'homme et économie, notamment à travers ce qu'on appelle les droits économiques, sociaux et culturels. Il s'agira de comprendre comment se rejoignent les droits de l'homme, le développement durable et la responsabilité des entreprises.

## Les droits de l'homme, projet philosophique et politique

Les droits de l'homme sont le produit d'une histoire, le fruit de réflexions philosophiques et de luttes politiques, d'abord sur le continent européen aux <sup>xvi</sup><sup>e</sup> et <sup>xviii</sup><sup>e</sup> siècles, puis au niveau mondial après la guerre de 1939-1945. Ils incarnent un projet politique. Comme l'explique Danièle Lochak (2002) : *« Ils sont sous-tendus par un système d'idées, de représentations, de valeurs, par une certaine conception de l'homme, de la société, du pouvoir. »* La dimension juridique des droits de l'homme est seconde : c'est une conséquence, un moyen, une traduction dans le droit du projet qu'ils représentent pour l'humanité<sup>218</sup>. Ce projet ouvre le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948<sup>219</sup> :

*« Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,*

*Considérant que la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité et que l'avènement d'un monde où les êtres humains seront libres de parler et de croire, libérés de la terreur et de la misère, a été proclamé comme la plus haute aspiration de l'homme,*

*Considérant qu'il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit pour que l'homme ne soit pas contraint, en suprême recours, à la révolte contre la tyrannie et l'oppression [...] »*

Le projet des droits de l'homme, au sens contemporain<sup>220</sup>, résulte de plusieurs préalables d'ordre philosophique :

■ **Première condition** : distinguer l'individu de façon autonome par rapport au collectif, ce que ne font pas les sociétés dites holistes qui considèrent les individus comme une partie

218 Un projet qui peut se décliner à divers niveaux d'organisation institutionnelle, d'où l'expression « droit (international, régional ou national) des droits de l'homme ».

219 Le texte intégral de la DUDH figure en annexe 5 du présent volume.

220 Tels que les proclament la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et ses deux Pactes. Les grands textes qui ont précédé n'ont pas la même portée. En Angleterre, la *Magna Carta* (1215), l'*Habeas Corpus* (1679) ou le *Bill of Rights* (1688) ne reconnaissent que des droits circonscrits. La Déclaration d'indépendance des États-Unis (4 juillet 1776) proclame dans son deuxième paragraphe que « tous les hommes sont créés égaux ; ils sont doués par le créateur de droits inaliénables » : elle reconnaît donc des droits inhérents à la nature humaine (droits naturels) mais les fait procéder de Dieu. En France, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (26 août 1789) reconnaît également des droits naturels et universels, mais sans apporter de garanties qui permettent de les mettre en œuvre. La Déclaration de l'an I (24 juin 1793) introduit de nouveaux droits par rapport à celle de 1789 (notamment des droits emportant des obligations pour la société, prémices des droits économiques, sociaux et culturels), mais en limite d'autres. La Déclaration de l'an III (22 août 1795) ne parle plus de droits naturels et perd son universalité puisqu'elle ne vise que les citoyens français. Rappelons en outre que ces trois dernières déclarations sont proclamées « en présence de l'Être suprême ».

du tout, groupe ou communauté, auquel ils contribuent et sont soumis. Les sociétés qui reconnaissent l'autonomie de l'individu conçoivent le collectif comme un rassemblement choisi ou consenti.

■ **Deuxième condition** : le droit n'est plus seulement « objectif » mais également « subjectif ». Le droit objectif règle la vie en société pour canaliser l'activité humaine, limiter les conflits et assurer l'ordre social sous l'égide de la puissance publique ; il ne considère pas directement les individus, car ceux-ci ne sont pas considérés comme porteurs de droits, mais font seulement l'objet du droit. Le droit subjectif complète le droit objectif en s'adressant à des individus considérés comme des « sujets de droit » : c'est-à-dire qui peuvent bénéficier directement de droits, opposables aux tiers, et sont par ailleurs soumis à des obligations liées aux droits d'autrui.

■ **Troisième condition** : les droits subjectifs ne sont pas pensés subjectivement, c'est-à-dire accordés à tel ou tel individu de façon particulière, mais ils sont de nature ontologique, autrement dit inhérents à la nature humaine et donc accordés à tous.

Quant au caractère politique des droits de l'homme, il procède de la nature du projet et des rapports de pouvoir qu'ils instituent. En effet, sans être dogmatique ni utopique, le projet des droits de l'homme est un projet global de société qui repose sur des principes intangibles, sans pour autant imposer un mode d'organisation particulier ou des institutions. De plus, en postulant l'existence de droits subjectifs que l'individu peut opposer à l'État, le projet des droits de l'homme régule aussi les rapports entre le pouvoir et le droit. Parce que le totalitarisme subordonne les individus à son projet politique<sup>221</sup>, le droit sur lequel il s'appuie protège avant tout la collectivité et empêche les individus de revendiquer des droits face au pouvoir en place. L'absence de droits subjectifs rend donc incompatibles totalitarisme et droits de l'homme. À l'inverse, l'État de droit est garant de la reconnaissance et de l'effectivité des droits de l'homme, lesquels garantissent à leur tour les conditions de la démocratie.

Le projet des droits de l'homme, et le dispositif juridique sur lequel il s'appuie, ont soulevé et soulèvent encore des critiques radicales. D'un côté les critiques traditionalistes contestent l'autonomie individuelle sur laquelle reposent les droits de l'homme. D'un autre côté, la critique marxiste leur reproche d'instituer un droit de l'« homme égoïste<sup>222</sup> » et de faire fi des logiques de domination qui rendent virtuelle l'égalité entre les hommes et illusoire l'application des droits de l'homme.

Appréhender les droits de l'homme uniquement comme des droits individuels, c'est d'une certaine façon ignorer la dimension collective de toute activité humaine. « *Les droits humains seraient le reflet d'une société occidentale égoïste et n'auraient de sens que par rapport à l'héritage des Lumières. [...] Mais existe-t-il des droits collectifs, attribuables à des groupes en tant que tels, dont l'exercice diffère par nature des droits individuels? [...] Ce qui fait qu'un droit est collectif, c'est avant tout ses conditions d'exercice et les atteintes qu'il subit, et non sa "substance" propre. Les droits humains ne sont nullement*

---

221 « Le mot "totalitaire" a été forgé par Mussolini pour caractériser un État dont les fondements sont à l'opposé de ceux de l'État libéral [au sens politique, pas économique : note des auteurs] : supériorité du tout, c'est-à-dire de l'État, sur l'individu idée d'un pouvoir qui englobe la totalité des sphères d'activité, absorption de la société civile dans l'État » LOCHAK Danièle, 2002 (rév. 2005), *Les droits de l'homme*, Paris, La Découverte, coll. Repères, p. 33.

222 En compétition contre le collectif dont il a été émancipé : voir notamment MARX Karl, 1843 (éd. 2006), *Sur la question juive*, Arles, La Fabrique éditions et MARX Karl & ENGELS Friedrich, 1848 (éd. 1999), *Manifeste du parti communiste*, Paris, Garnier Flammarion, coll. « Philosophie ».

destinés à être source d'atomisation sociale. Il y a de l'individuel et du collectif dans tout droit fondamental, qu'il soit civil, politique, économique, social ou culturel<sup>223</sup>. » Cette double dimension génère forcément des tensions et des questionnements. Ainsi, comment préserver et organiser la coopération, c'est-à-dire l'action collective, sans trop contraindre les libertés et droits des individus ? Inversement, comment améliorer les libertés et les droits individuels sans compromettre la cohésion de la société ? Mais, loin d'invalider le projet des droits de l'homme, ces tensions traduisent le caractère éthique et la vivacité politique de sa construction progressive.

D'autres critiques concernent moins le principe des droits de l'homme que leur nature. Ainsi, les juristes positivistes reconnaissent les droits de l'homme mais de façon normative et non pas philosophico-politique. Ils estiment que les droits de l'homme sont avant tout du droit et non un projet<sup>224</sup> : ils proviennent et tirent leur force de l'énonciation du droit, pas de la nature humaine. Une autre critique, apportée par Hannah Arendt (1951), souligne l'antagonisme entre l'universalité des droits de l'homme affirmée par la DUDH et la souveraineté des États-nations membres des Nations unies. L'universalité fait d'ailleurs l'objet de nombreuses remises en cause. Face aux tentatives de relativisme culturel des droits de l'homme, Jean-Jacques Friboulet (2008) insiste sur le fait qu'« on ne peut pas confondre les particularités propres et respectables des diverses cultures avec les valeurs fondamentales de la civilisation humaine. [...] Le droit n'est pas accepté par la population parce qu'il est compris comme le privilège d'un groupe ou le fruit d'une forme de néocolonialisme. À partir du moment où la majorité de la population peut se l'approprier, elle ne revendique plus cette opposition entre universel et particulier<sup>225</sup> ».

Car le projet des droits de l'homme tient moins à la sacralité des textes qu'à son invitation permanente à construire, à instituer des équilibres (Commons, 1934), ancrés dans l'action locale mais dont la référence et la portée sont universelles. Reprenant l'analyse des modèles d'organisation de Rawls (1971), Marc Darras (2007) parle de démarche déontologique plus que téléologique : il s'agit de construire la valeur juste ; or les droits de l'homme offrent un cadre qui permet cette définition collective de la valeur et de sa justification. « Il s'agit donc non pas d'opposer les blocs de droits entre eux, mais de trouver une voie qui les respecte tous<sup>226</sup>. »

C'est cette substance sociopolitique des droits de l'homme que souligne Rony Brauman, et qu'il juge plus importante que le droit lui-même : « Si l'humanité est universelle, chaque être humain vit dans une société avec ses particularités qui s'opposent à l'affirmation de droits universels. Ceux-ci sont tributaires de représentations locales. [...] Réancrer l'homme

---

223 POINSOT Éric, 2009, « Le collectif, repart des libertés individuelles », *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 272-273, juillet-août 2009, p. 21.

224 « La reconnaissance des droits de l'homme, leur inscription dans le droit positif découlent en dernière instance d'une volonté politique, la volonté de faire prévaloir une certaine conception de la société et des rapports entre l'individu et l'État. Il y a donc quelque chose de tautologique dans l'affirmation selon laquelle le droit et l'État de droit sont la garantie des droits de l'homme ; et même de mystificateur lorsque, à force de concentrer son attention sur l'encadrement juridique, sur le respect formel des normes, on perd de vue le contenu concret, la dimension politique et sociale des droits de l'homme » LOCHAK, 2007, *op. cit.*, p. 70.

225 « Les observations faites par l'Institut interdisciplinaire d'éthique et des droits de l'homme montrent qu'une telle opposition entre culture et droit provient la plupart du temps d'un problème mal posé », précise d'ailleurs J.-J. Friboulet : FRIBOULET Jean-Jacques, 2008, « Normes sociales et capacités : quelques propositions d'étapes », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 21-35 ; citation p. 23.

226 DARRAS Marc, 2007, « Droits humains et développement durable », in Association 4D, *L'Encyclopédie du développement durable*, n° 47, 48 et 49, juin 2007, 3 x 4 pages, III, p. 3.

dans la société où il vit, ce n'est pas introduire du relativisme [culturel] et nier l'unité du genre humain, c'est voir dans l'ensemble des sociétés humaines la capacité de produire des enjeux symboliques, de distinguer une ligne qui sépare le bien du mal. [...] Je n'adopte pas un point de vue relativiste en affirmant que "tout est bien pourvu que ce soit accepté par la société". [...] La question n'appartient pas au registre de l'acceptation ou du refus, mais à celui des possibilités de transformation des pratiques. [...] Je compte précisément sur le mouvement des idées : les sociétés sont en contact les unes avec les autres, aucune n'est figée. Cette historicité des sociétés est le meilleur garant du dépassement des pratiques condamnables. [...] S'approprier comme allant de soi les textes des Nations unies, sans les considérer sous l'angle du compromis politique, des rapports de force, et en faire de nouvelles Tables de la loi, je considère que c'est une erreur et un facteur de brouillage fâcheux<sup>227</sup>. » Denys Robillard nuance toutefois ce propos en réaffirmant qu'« un texte de loi, ce n'est pas un texte sacré, mais c'est quand même un outil très efficace. Le fait de se revendiquer d'un droit contraignant permet de rappeler un État signataire à ses obligations<sup>228</sup> ».

Après cette brève présentation du projet porté par les droits de l'homme, « idéal commun à atteindre par tous les peuples<sup>229</sup> », observons maintenant sa traduction juridique.

## Le droit international des droits de l'homme

Comme le rappelle Marc Darras, le Français René Cassin proposait de formaliser les quatre piliers de la DUDH : les droits personnels (art. 1 à 11), les relations interpersonnelles (art. 12 à 17), les droits politiques (art. 18 à 21) et les droits économiques, sociaux et culturels (DESC : art. 22 à 28). Même si ce découpage n'a finalement pas été retenu, il traduit bien la physionomie globale du texte final. Mais, malgré sa portée symbolique non négligeable<sup>230</sup>, la DUDH, comme tout droit déclaratoire, n'existe dans les faits que si les États parties transforment son contenu en engagements contraignants.

Tout en adoptant la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'Assemblée générale des Nations unies a donc demandé à la commission des droits de l'homme de préparer un projet de pacte unique relatif aux droits de l'homme. Ce pacte devait reprendre et détailler les droits reconnus dans la DUDH pour leur donner la force d'un traité international<sup>231</sup>. Des divergences de point de vue quant à l'opportunité d'inclure les droits économiques, sociaux et culturels dans le projet de pacte unique se manifestèrent dès les premières phases d'élaboration du texte. Polarisé par la guerre froide, le débat s'est alors réduit à une double propagande au service des intérêts géopolitiques des grandes nations. L'Occident privilégiait les droits civils et politiques, montrant du doigt les pays socialistes qui les bafouaient. Les pays socialistes insistaient sur les DESC et critiquaient les pays riches, incapables de garantir ces droits à leurs citoyens. Après de longs débats, l'Assemblée générale des Nations unies

---

227 « Les droits humains en débat », débat entre Rony Brauman et Denys Robillard, *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 267 (février 2009, p. 6-7) & n° 268 (mars 2009, 6-7); citation extraite du n° 267.

228 *Ibid.*

229 Préambule de la DUDH.

230 Portée aux conséquences d'abord politiques, mais aussi juridiques puisqu'il a été reconnu que la DUDH appartenait au droit coutumier international : dès lors, ses dispositions sont applicables à tous les États membres des Nations unies, quand bien même ils ne l'auraient pas ratifiée.

231 Une *convention internationale* dans le langage des Nations unies.

a prié la commission des droits de l'homme de rédiger « *deux pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, l'un portant sur les droits civils et politiques, l'autre sur les droits économiques, sociaux et culturels*<sup>232</sup> ».

Par conséquent le 16 décembre 1966 furent adoptés deux pactes internationaux, l'un relatif aux droits civils et politiques (PIDCP<sup>233</sup>), l'autre relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC<sup>234</sup>). Avec la DUDH, ils constituent la Charte internationale des droits de l'homme. Les deux pactes entreront en vigueur en 1976<sup>235</sup>. Le droit international des droits de l'homme sera ultérieurement complété par d'autres conventions internationales des Nations unies<sup>236</sup> ainsi que par des textes d'application régionale<sup>237</sup>.

Quatre traits essentiels définissent les droits de l'homme consacrés par la DUDH et par les deux pactes :

■ **Ils sont avant tout universels** : « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits*<sup>238</sup>. » Nous avons contesté plus haut la remise en cause de cette universalité au nom du relativisme culturel ou du faible nombre d'États à l'origine de la DUDH. Le nombre imposant de pays qui ont ratifié le PIDCP et le PIDESC, approuvant de fait leur adhésion au projet des droits de l'homme, en est une démonstration supplémentaire. Qui plus est, comme le précise Patrice Meyer-Bisch, « *ce système international de normes est toujours en évolution et en développement dans le respect des diversités culturelles. Ce ne sont pas des droits "occidentaux", mais des normes fondamentales en construction permanente établissant le lien entre éthique et activités politiques, des normes qui conditionnent la légitimité des règles et des standards*<sup>239</sup> ».

---

232 Sixième session, 1951-1952, résolution 543 (VI), § 1. Source de ce paragraphe, AMNESTY INTERNATIONAL, 2006, *Les Droits économiques, sociaux et culturels : le cadre international de protection*, document interne d'AI France.

233 Le texte intégral du PIDCP se trouve en annexe 6 du présent volume.

234 Le texte intégral du PIDESC figure en annexe 7 du présent volume.

235 Le 23 mars 1976 pour le PIDCP et le 3 janvier 1976 pour le PIDESC.

236 Conventions internationales des Nations unies qui complètent la Charte internationale des droits de l'homme :

– La Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale (résolution 2106A (XX) du 21 décembre 1965, en vigueur depuis 1969) ;

– La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (résolution 34/180 du 18 décembre 1979, en vigueur depuis 1981) ;

– La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (résolution 39/46 du 10 décembre 1984, en vigueur depuis 1987) ;

– La Convention relative aux droits de l'enfant (résolution 44/25 du 20 novembre 1989, en vigueur depuis 1990) ;

– La Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (résolution 45/158 du 18 décembre 1990, en vigueur depuis 2003) ;

– La Convention relative aux droits des personnes handicapées (résolution 61/106 du 13 décembre 2006, pas encore entrée en vigueur) ;

– La Convention pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (résolution 47/133 du 20 décembre 2006, pas encore entrée en vigueur).

Hors du droit international des droits de l'homme *stricto sensu*, mais ayant un impact très direct sur ce dernier, mentionnons également la Convention contre la corruption (résolution 58/4 du 31 octobre 2003, en vigueur depuis 2005) ainsi que le droit international humanitaire.

237 Pour ne citer que les principaux textes généraux en la matière : la Convention européenne des droits de l'homme (1950), la Charte sociale européenne (1961, révisée en 1996), la Convention américaine relative aux droits de l'homme (1969), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (1981), la Charte arabe des droits de l'homme (1994), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2001), etc.

238 Article 1 de la DUDH.

239 MEYER-BISCH Patrice, 2008, « La cohérence des normes, condition de l'interaction des acteurs », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 85-121 ; citation extraite des p. 93-94.

■ **Ils sont ensuite à la fois indivisibles et inconditionnels** : « *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune*<sup>240</sup> » (d'ordre individuel ou politico-juridique). Tous les droits sont d'égale valeur et ne peuvent être ni dissociés, ni subordonnés à des conditions pour pouvoir en jouir. L'expression « droits fondamentaux », aujourd'hui couramment utilisée, est ambiguë : d'abord parce qu'elle peut induire une hiérarchie entre les droits de l'homme, rompant ainsi avec leur indivisibilité ; ensuite parce qu'elle peut entraîner la mise en cause de leur universalité en ouvrant la porte à la relativisation culturelle. Mais si, comme dans le préambule de la DUDH, on parle de « *droits fondamentaux de l'homme* », au sens de droits essentiels, alors cela vient soutenir l'idée de leur inconditionnalité vis-à-vis de facteurs culturels, politiques ou économiques. C'est ce sens qui est donné à la Déclaration de l'OIT de 1998<sup>241</sup>.

■ **Enfin, ces droits sont interdépendants** : la réalisation de chacun d'eux est étroitement liée à celle des autres. Dans l'esprit d'Amartya Sen (1999), Patrice Meyer-Bisch souligne que « *les droits et les libertés sont des connecteurs et conducteurs de ressources [...]. Plus précisément, ils garantissent que les personnes soient dotées des capacités institutionnelles nécessaires au libre développement de leurs capacités propres. C'est pour cette raison que les droits et libertés sont à la fois des fins en elles-mêmes (des dimensions de la dignité) et des moyens. [...] Si la dignité humaine, exprimée par les droits fondamentaux [de l'homme], constitue la base du bien commun conçu comme interaction, c'est parce que toutes les libertés communiquent et se valorisent mutuellement par l'intermédiaire des capitaux culturels, économiques et sociaux, pour développer de la richesse humaine. [...] Si on considère les droits de l'homme comme une liste de règles, leur connectivité multidirectionnelle est perdue. Il convient d'en respecter l'indivisibilité et l'interdépendance, y compris dans les situations d'urgence*<sup>242</sup> ».

Pour garantir les droits de l'homme et assurer leur réalisation immédiate ou progressive, trois grands « acteurs » jouent un rôle essentiel :

■ **Les États** : la protection internationale des droits de l'homme reste subsidiaire, les États-nations restant les premiers débiteurs de leurs engagements internationaux. Leur obligation est triple : protéger, respecter et mettre en œuvre les droits de l'homme pour tous les individus vivant sur leur territoire. Respecter les droits de l'homme signifie que l'État doit s'abstenir de prendre toutes mesures arbitraires de nature à faire obstacle ou à gêner directement ou indirectement l'exercice d'un droit. Les protéger revient à veiller à ce que des tiers n'entravent ni ne bafouent aucun des droits. Mettre en œuvre les droits de l'homme implique que l'État prenne les mesures appropriées d'ordre législatif, administratif, budgétaire, judiciaire, incitatif ou autre pour assurer la pleine réalisation des droits ; il doit mettre en œuvre des politiques ou des programmes propres à en garantir l'accès et à assurer leur exercice.

---

240 Article 2 de la DUDH.

241 MAUPAIN Francis, 2005, « La valeur ajoutée de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ, p. 1-56. Du même auteur en 2005 : « Revitalization, not retreat : the real potential of the 1998 Declaration for universal protection of workers rights », *European Journal of International Law*, vol. XVI, p. 439-465. En sens contraire : ALSTON Philip, 2004, « Core labour standards and the transformation of the international labour rights regime », *European Journal of International Law*, 2004, vol. XV, p. 457-521

242 MEYER-BISCH Patrice, 2008, *op. cit.*, p. 105-106 & 107. « *Et pourtant, ajoute-t-il, il est nécessaire d'établir des priorités. Comme il n'est ni éthique, ni fonctionnel de le faire entre les droits, la solution est de l'identifier dans l'amplitude de chaque droit : on ne peut garantir immédiatement l'épanouissement complet d'un droit (comme on pourrait le faire de la satisfaction d'un besoin), mais on doit garantir son "noyau intangible", à savoir la substance de chaque droit dont la violation correspond à une atteinte à la dignité humaine, se répercutant sur la réalisation des autres droits* » (p. 108-109).

■ **La « société civile »** : s'il appartient en premier lieu aux États de protéger la dignité des hommes et des femmes en garantissant le respect et la promotion des droits de l'homme, le préambule de la DUDH prévoit « *que tous les individus et tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent [...] de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer [...] la reconnaissance et l'application universelles et effectives* ». Cette responsabilité est d'ailleurs à l'origine de 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* (1998). L'exercice de la citoyenneté, fondée sur les droits civils et politiques, est fondamental pour contribuer à la réalisation des droits de l'homme. Cet exercice passe par le vote voire l'engagement politique, mais aussi par les différentes formes d'expression que permet la démocratie participative. De la mobilisation de la « société civile » en faveur des droits de l'homme dépend leur progrès dans la société (ou du moins leur non-recul).

■ **Le juge** : la validité du dispositif dépend des garanties pour les victimes de pouvoir accéder à la justice, c'est-à-dire de disposer de voies de recours juridiques en cas de violation de leurs droits<sup>243</sup>. Cette « justiciabilité » se traduit par la garantie d'accès au juge, l'indépendance de celui-ci et l'effectivité des recours (existence d'une procédure contradictoire, compétences et pouvoirs adéquats des juges, délai raisonnable de traitement des plaintes, compatibilité avec le formalisme et le coût de la justice, exécution effective des décisions...).

Vu le sujet de notre étude, nous allons maintenant nous arrêter plus longuement sur les droits de l'homme les plus susceptibles d'impliquer les entreprises : les droits économiques, sociaux et culturels. Nous le verrons, ce focus n'exclut en rien la responsabilité des entreprises à l'égard des droits civils et politiques : très souvent lorsqu'un droit économique, social ou culturel est menacé ou bafoué, un droit civil ou politique l'est également. Sans renier l'indivisibilité et l'interdépendance des droits de l'homme, notre but est ici de mieux cerner les enjeux particuliers – et hélas souvent contestés – des DESC pour les entreprises.

## Les droits économiques, sociaux et culturels

À cause de la guerre froide particulièrement, les droits de l'homme ont longtemps été appréhendés à travers les seuls droits civils et politiques et leurs violations (telles que la torture et les mauvais traitements, les exécutions extrajudiciaires, les « disparitions », l'absence d'équité des procès). Malgré le rappel de l'universalité et de l'indivisibilité des droits de l'homme, la nature et la portée des DESC restaient et restent encore trop souvent minimisées. Or c'est bien l'ensemble des droits de l'homme qu'il s'agit de mettre en œuvre,

---

243 Il s'agit là du juge national, voire régional, par exemple la Cour européenne des droits de l'homme, la Cour interaméricaine des droits de l'homme ou la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples.

conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au PIDESC<sup>244</sup>, ainsi que l'a rappelé avec force la Conférence mondiale de Vienne en 1993<sup>245</sup>.

Après les Trente Glorieuses, les programmes d'ajustement structurel soutenus par les institutions financières internationales ont conduit les pays destinataires de l'aide au développement à réduire leurs dépenses sociales dans des secteurs tels que la santé et l'éducation et à consacrer une part importante de leur budget au service de la dette. De plus, la mondialisation économique a suscité de nouvelles atteintes aux DESC : si la libéralisation des échanges peut signifier de plus grandes possibilités d'accès à des marchés auparavant fermés, les accords commerciaux conduisent souvent à renforcer les intérêts des pays riches et de leurs entreprises, au détriment des populations de pays en développement (avec la privatisation des principaux services publics par exemple). À partir du milieu des années 1980, des militants locaux et nationaux dénoncent les répercussions sociales de ces politiques. Ils sont peu à peu rejoints par des ONG internationales avec lesquelles ils constituent parfois des réseaux<sup>246</sup> pour défendre les droits économiques, sociaux et culturels face aux nombreuses critiques dont ils font l'objet<sup>247</sup>.

La critique la plus courante consiste à dire que les droits économiques, sociaux et culturels seraient des droits de deuxième génération<sup>248</sup>. C'est historiquement faux : les DESC figurent tout autant dans la DUDH que les droits civils et politiques et les deux pactes sont nés en même temps<sup>249</sup>. La deuxième génération est aussi évoquée pour subordonner l'avènement des DESC à

---

244 « Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels demeure la norme la plus complète en matière de DESC. Des droits humains spécifiques ont cependant été détaillés dans le cadre d'instruments internationaux mis au point vers la même époque par certaines agences spécialisées telles que l'OIT et l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Depuis 1965, la communauté internationale a en outre élaboré des normes relatives aux droits de groupes sociaux spécifiques (ethnies, femmes, populations autochtones et enfants, entre autres). Ces normes contiennent des dispositions visant l'application des droits économiques, sociaux et culturels pour les groupes concernés. Les traités régionaux des droits humains – Afrique, Amérique et Europe – protègent également certains droits économiques, sociaux et culturels, de même que la Charte arabe des droits de l'homme (dans sa version révisée). » AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *Des droits humains pour la dignité. Une introduction aux DESC*, EFAI, Index AI : POL 34/009/2005, p. 9.

245 ONU, 1993, *Déclaration et programme d'action de Vienne – 12 juillet 1993*, Doc. ONU A/CONF. 157/23.

246 ESCR-Net par exemple : [www.escr-net.org](http://www.escr-net.org).

247 Cette défense passe aussi par la pédagogie et la mutualisation de l'information. Voir par exemple le site de référence sur le domaine : [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) – Voir également les manuels sur le droit à la santé, le droit à l'alimentation, les droits au travail et le droit à l'eau publiés par le Human Rights Documentation Centre (HURIDOCS) et l'American Academy for the Advancement of Science : <http://shr.aaas.org/>

248 Il y aura même des droits dits de troisième génération, d'ailleurs contestés juridiquement : « En juin 1993, la Conférence mondiale sur les droits de l'homme, sous l'égide de l'ONU, fut l'occasion de rappeler l'attachement de la communauté internationale au dispositif de protection des droits fondamentaux, mais aussi de reconnaître de nouveaux droits, dits de "troisième génération" ou de "solidarité" : droits à la paix, au développement, à l'environnement. [...] Ces idées correspondent à des revendications politiques et éthiques légitimes, mais est-il pour autant judicieux d'utiliser, pour les désigner et les mettre en œuvre, le langage juridique ? [...] Ces droits ne sont le plus souvent qu'une reformulation de droits préexistants, évoqués dans différents textes internationaux. Ainsi, si l'on prend au sérieux les DESC, quel est l'intérêt d'évoquer en plus un droit au développement ? Le droit à l'environnement fait ici figure d'exception : contrairement aux autres "droits de solidarité", il peut être mis en œuvre sans difficulté majeure, par exemple lorsque l'on porte plainte contre une entreprise qui pollue les sources d'eau potable d'une région entière. La victime, le coupable et l'exaction sont identifiables. [Car] le problème central est bien celui de la "justiciabilité" des droits de troisième génération. Est-il possible de s'en saisir et de les invoquer devant une juridiction, comme tout droit digne de ce nom ? [...] Dans ces conditions, quel est l'intérêt de désigner comme des droits des revendications qu'on ne peut faire progresser par le biais d'une technique juridique ? », POINSOT Éric, 2008, « Des droits de "troisième génération" ? », *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 265, décembre 2008, p. 20.

249 Dès 1948, les articles 22 à 28 de la DUDH affirment ainsi le droit à la sécurité sociale, le droit au travail et au repos, le droit syndical, le droit à un niveau de vie suffisant, le droit à l'éducation, le droit de participer à la vie culturelle et scientifique. Qui plus est, au XVIII<sup>e</sup> siècle déjà, les déclarations, américaine ou française, mentionnaient par exemple « la quête du bonheur », le droit à l'activité syndicale, à la négociation collective et à la sécurité des conditions de travail... Et, à sa création en 1919, l'OIT reconnaît dans le préambule de sa constitution qu'« une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ».

la réalisation des DCP. Les approches libérales, comme celle de John Rawls dans sa théorie de la justice (1971 & 2001), considèrent que les libertés individuelles dépendent des droits politiques et doivent être exactement les mêmes pour tous. Par contre, il n'est pas question d'égalité des droits dans le domaine économique et social, mais seulement d'égalité des chances dans l'accès à ces droits. Autrement dit, le libéralisme justifie l'inégalité économique et sociale par l'ouverture du système<sup>250</sup> et par le mérite individuel, sous réserve d'un bénéfice raisonnable pour tous<sup>251</sup>. Si elle se démarque de l'utilitarisme économique<sup>252</sup>, cette approche libérale n'en tombe pas moins sous le coup de la critique évoquée plus haut : l'occultation des logiques de domination et l'inégalité réelle qui en résulte, malgré l'égalité formelle. Quoi qu'il en soit, non seulement la hiérarchie libérale rompt l'indivisibilité des droits, mais elle traduit une approche théorique qui ne correspond pas à la réalité des faits, laquelle montre l'interdépendance entre DCP et DESC<sup>253</sup>.

Autre critique avancée pour relativiser l'importance des DESC : l'imprécision de leur formulation. Or depuis sa création en 1989, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies (CODESC<sup>254</sup>) a créé une jurisprudence dynamique par l'élaboration d'« *observations générales*<sup>255</sup> ». Pour chaque droit envisagé, le Comité a ainsi déterminé des éléments interdépendants et essentiels qui présentent au moins quatre caractéristiques :

---

250 Notamment grâce à l'égalité garantie par le libéralisme politique.

251 Les deux principes normatifs de justice formulés par Rawls (2001, p. 69-70) sont :

a) « Chaque personne a une même prétention indéfectible à un système pleinement adéquat de libertés de base égales, qui soit compatible avec le même système de libertés pour tous » ;

b) « Les inégalités économiques et sociales doivent remplir deux conditions : elles doivent d'abord être attachées à des fonctions et des positions ouvertes à tous dans des conditions d'égalité équitable des chances ; ensuite, elles doivent procurer le plus grand bénéfice aux membres les plus défavorisés de la société (le principe de différence). »

Lorsque Rawls évoque une organisation des inégalités laissant raisonnablement attendre un avantage pour tous, sa formulation ne vise pas seulement la main invisible du marché de Spencer : elle peut également justifier la redistribution des richesses, à travers la fiscalité notamment.

252 Voir HAYEK, 1976 (trad. 1982), *Droit, législation et liberté*, t. II : *Le Mirage de la justice sociale*, Paris, PUF.

253 « *L'inventaire des atteintes aux droits humains fait souvent apparaître l'intrication de ces droits : incarcération de personnes faisant campagne pour la reconnaissance de leurs droits à la terre ; recours disproportionné à la force en réaction aux manifestations sur les conséquences de la privatisation de l'eau ; absence d'indépendance de l'appareil judiciaire dans les affaires d'expulsions – autant de problèmes qui demandent une réponse globale en matière de droits humains.* » Source : AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *op. cit.*, p. 60.

254 Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels n'a pas été établi en vertu du PIDESC. Ce n'est qu'en termes généraux que le Pacte (à l'art. 16) charge le Conseil économique et social (ECOSOC) d'en contrôler l'application par les États, dans le cadre des responsabilités générales que lui confère la Charte des Nations unies dans le domaine des droits de l'homme (art. 55 de la Charte). Ainsi, en l'absence d'indications quant à la création d'un organe de contrôle au mandat bien défini, l'ECOSOC a entrepris, dès l'entrée en vigueur du Pacte, le 3 janvier 1976, de combler cette lacune du texte par des résolutions et des décisions.

Dans les années qui suivirent l'entrée en vigueur du Pacte, l'ECOSOC s'est d'abord adjoint un groupe de travail chargé de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre de cet instrument ; mais la pratique s'est chargée de démontrer l'inadéquation d'un mécanisme de surveillance strictement diplomatique. C'est alors par la résolution 18/17 du 28 mai 1985 que le Conseil économique et social créa le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, tirant ainsi les enseignements de l'échec des deux expériences successives fondées sur le recours à des experts gouvernementaux. Le CODESC est ainsi un organe subsidiaire et non pas conventionnel.

Le Comité est composé de 18 experts indépendants, nommés à titre personnel et non en tant que représentants des États membres. Le rôle du CODESC est de recevoir les rapports des États et des institutions spécialisées, de les examiner, d'en débattre avec leurs auteurs respectifs et, enfin, d'en tirer un certain nombre d'enseignements. Dans cette mission de supervision, il s'est rapidement forgé une conception extensive de ses fonctions en s'inspirant notamment de l'expérience du Comité des droits de l'homme, organe conventionnel du Pacte international des droits civils et politiques.

Adresse Internet du CODESC : [www2.ohchr.org/french/bodies/cescr/index.htm](http://www2.ohchr.org/french/bodies/cescr/index.htm).

255 Ces *observations générales* font autorité sans toutefois être contraignantes d'un point de vue légal. Il s'agit d'interprétations des obligations des États qui reprennent les pratiques préconisées par le Comité en vertu du PIDESC. Les 22 observations générales produites entre 1989 et 2009 peuvent être consultées sur le site du haut-commissariat aux droits de l'homme (HCDH) à l'adresse [www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm).

- La *disponibilité* : dans l'État partie au PIDESC, il doit exister suffisamment d'installations, de biens, de services ou de programmes fonctionnels touchant au droit concerné ;
- L'*accessibilité* : ces installations, biens, services et programmes doivent être accessibles, sans discrimination, à toute personne relevant de la juridiction de l'État partie. L'accessibilité doit s'entendre au sens physique et économique, et inclut aussi l'accès à l'information ;
- L'*acceptabilité* (éthique et culturelle) : les installations, biens, services et programmes doivent être respectueux de l'éthique et être appropriés sur le plan culturel, c'est-à-dire respectueux de la culture des individus, des minorités, des peuples et des communautés ;
- Et la *qualité* : les installations, biens, services et programmes doivent être scientifiquement et médicalement appropriés et de bonne qualité.

Dans ses observations générales, le Comité définit également un contenu essentiel minimal du droit commenté, ce qui permet de mesurer sa mise en œuvre effective.

Un argument d'un autre type est alors invoqué pour différencier la nature des droits : tandis que les États ont l'obligation de « *respecter* » et de « *garantir* » les droits civils et politiques, ils sont seulement tenus d'« *assurer progressivement le plein exercice des droits* » économiques, sociaux et culturels. Il y aurait donc d'un côté des droits-garanties (à effet immédiat) et de l'autre des droits-créances (à effet progressif). Danièle Lochak (2007) souligne le caractère réducteur de cette dichotomie en indiquant par exemple que le droit de grève ou le droit syndical sont des DESC sans être des droits-créances. Mais la raison majeure de cette distinction tient peut-être dans le fait que reconnaître les DESC comme des droits plutôt que comme des objectifs reviendrait à s'exposer juridiquement. En effet, la réalisation des DESC ne dépend pas seulement de la formalisation et de l'application du droit. Elle nécessite le déploiement de politiques publiques<sup>256</sup> et la mobilisation des moyens adéquats<sup>257</sup>. Outre le fait que certains États ne disposent pas des ressources suffisantes pour honorer le contenu essentiel minimal des droits<sup>258</sup>, le respect des DESC dépend de choix politiques. Comment juger de la « *réalisation progressive* » des DESC sans remettre en cause la souveraineté des États parties<sup>259</sup> ? Et d'ailleurs, plus concrètement, comment mesurer la réalisation des DESC et leur progression ?

256 Dont des services publics, qu'ils soient assurés par l'État et les collectivités territoriales ou délégués au secteur privé.

257 Au plan financier, humain, technologique, etc.

258 Il importe alors de vérifier si une priorité suffisante a été accordée aux droits de l'homme au moment de l'établissement des budgets et si l'assistance internationale a réellement été sollicitée quand il le fallait. Deux autres principes fondamentaux s'appliquent. « *Même s'il est démontré que les ressources disponibles sont insuffisantes, l'obligation demeure, pour un État partie, de s'efforcer d'assurer la jouissance la plus large possible des droits pertinents dans les circonstances qui lui sont propres.* » De surcroît, « *même en temps de grave pénurie de ressources, en raison d'un processus d'ajustement, de la récession économique ou d'autres facteurs, les éléments vulnérables de la société peuvent et doivent être protégés grâce à la mise en œuvre de programmes spécifiques relativement peu coûteux.* ». Source : Comité des DESC, Observation générale 3, *La Nature des obligations des États parties*, Doc. ONU E/1991/23, § 11 & 12.

259 « *Déterminer si un État n'exécute pas ses obligations internationales peut en effet nécessiter de porter des jugements sur l'affectation des ressources et les priorités politiques. En se prononçant dans ce genre d'affaires, les tribunaux de certains pays ont hésité à s'immiscer dans les choix opérés par le pouvoir exécutif ou d'autres responsables de l'action publique, ou encore à formuler des arrêts imposant la redistribution de ressources entre deux secteurs.* » Source : AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *op. cit.*, p. 36.

Limitation des ressources disponibles, préservation de la souveraineté nationale et difficulté de la mesure sont donc invoquées pour disqualifier les DESC<sup>260</sup> ou ne pas agir substantiellement en leur faveur. Les problèmes posés par la mesure sont réels et multiples, ralentissant d'autant les débats sur les indicateurs<sup>261</sup>. Mais « *la limitation des ressources disponibles n'est pas la raison principale des violations massives des DESC et ne saurait être invoquée comme prétexte au déni de ces droits* »<sup>262</sup>. Et s'agissant de la compatibilité entre souveraineté nationale et respect des DESC, il est possible de s'inspirer des tribunaux sud-africains qui ont proposé d'évaluer le « *caractère raisonnable* » des politiques menées<sup>263</sup>. Quoi qu'il en soit, rien n'empêche au moins d'aborder les DESC sous l'angle de leurs violations. Plusieurs experts se sont penchés sur la question et ont permis à la jurisprudence du Comité des DESC d'évoluer<sup>264</sup>. « *Une violation des droits économiques, sociaux et culturels se produit lorsqu'un État suit, par action ou par omission, une politique ou une pratique qui enfreint ou néglige délibérément des obligations conventionnelles* »<sup>265</sup>. Il peut s'agir de manœuvres d'obstruction directes, de dénis délibérés, ou encore de l'absence de mesures visant à prévenir le déni d'un droit ou y remédier<sup>266</sup>.

260 Les États-Unis d'Amérique, par exemple, invoquent cet argument parmi d'autres pour justifier leur rejet du PIDESC : « *Les droits économiques, sociaux et culturels sont tout au plus des objectifs qui ne peuvent être atteints que de manière progressive, et non des garanties. En conséquence, si l'accès à l'alimentation, l'accès aux services de santé et l'accès à une éducation de qualité figurent en première place dans toute liste d'objectifs de développement, en les qualifiant de droits on transforme les citoyens des pays en développement en objets du développement, et non en sujets contrôlant leur propre destin.* » Source : commentaire soumis par les États-Unis, rapport du groupe de travail à composition non limitée sur le droit au développement, 20 mars 2001, Doc. ONU E/CN. 4/2001/26.

261 Voir par exemple le programme HURIST (Renforcement des droits de l'homme), projet commun du haut-commissariat des Nations unies aux droits de l'homme et du PNUD.

262 AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *op. cit.*, p. 4. Cette limitation est d'ailleurs en partie compensée : « *Quand il ne peut être question, pour les populations marginalisées et démunies, que leurs propres gouvernements respectent, protègent et satisfassent leurs droits, les autres États, s'ils sont en mesure de leur venir en aide, doivent intervenir en vertu des obligations internationales en matière de coopération et d'assistance* » (AI, 2005, *op. cit.*, p. 10).

263 « *Un tribunal qui apprécie le "caractère raisonnable" ne se demandera pas si d'autres mesures plus souhaitables ou favorables auraient pu être adoptées ou si l'argent public aurait pu être mieux employé. Il cherchera à savoir si les mesures adoptées sont raisonnables. Il est nécessaire de reconnaître que l'État, pour s'acquitter de ses obligations, doit choisir parmi un large ensemble de mesures possibles. Nombre d'entre elles peuvent satisfaire au critère du caractère raisonnable. Une fois qu'il apparaît que ces mesures sont raisonnables, l'exigence est satisfaite.* » *Government of the Republic of South Africa and Others c. Irene Grootboom and Others*, case CCT 11/00, § 41 [traduction non officielle].

264 Voir par exemple : CHAPMAN Audrey R., 1996, « *A "violations approach" for monitoring the ICESCR* », *Human Rights Quarterly*, n° 18, p. 23-66; ONU-ECOSOC, 1987, *Principes de Limburg concernant l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/CN. 4/1987/17, Annex et ONU E/C. 12/2000/13, p. 3-15, également publié dans *Human Rights Quarterly*, vol. IX, n° 2, 1987, p. 22-135 (voir section D § 70-73); ONU-ECOSOC, 1997, *Directives de Maastricht relatives aux violations des droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/C. 12/2000/13, p. 16-24, également publié dans *Human Rights Quarterly*, vol. XX, n° 3, août 1998, p. 691.

265 *Directives de Maastricht relatives aux violations des droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/C. 12/2000/13 §11.

266 Quand le déni de droit économique, social et culturel résulte d'une incapacité de l'État (contraintes réelles en matière de ressources, circonstances indépendantes de la volonté de l'État ou dont il n'a pas connaissance), il ne peut pas être considéré comme ayant contrevenu à ses obligations internationales. Les violations procèdent d'un manque de volonté politique, d'une négligence ou d'une discrimination.

Enfin, toujours parmi les critiques de principe, les DESC ne seraient pas de « vrais » droits comme les droits civils et politiques puisqu'ils disposent de procédures de contrôle<sup>267</sup>, mais pas d'un système de recours avec dépôt de plaintes individuelles auprès d'un organe conventionnel, comme c'est le cas pour d'autres traités des droits de l'homme. « *Droits des pauvres, pauvres droits*<sup>268</sup> ? » pour reprendre la formule de Pierre-Henri Imbert. Cette distinction juridique est un argument d'autant plus spécieux qu'elle ne procède ni ne découle de la nature des droits, mais traduit seulement le refus politique des États de voir s'exercer un contrôle international de leurs choix économiques et sociaux et des conséquences sur leur population<sup>269</sup>. C'est d'ailleurs tout l'enjeu du débat, de l'adoption puis de l'entrée en vigueur du protocole facultatif au PIDESC<sup>270</sup>. Par ailleurs, il existe pour les droits sociaux consacrés par l'OIT ou par le Conseil de l'Europe (dont certains sont des reformulations des DESC) un système de plaintes collectives qui assure une certaine justiciabilité à ces droits<sup>271</sup>.

La mobilisation de la société civile pour la reconnaissance progressive des DESC au même niveau que les droits civils et politiques a conduit certaines entreprises à y voir quelque chose de plus substantiel que l'objet d'actions philanthropiques. Avec le protocole au PIDESC, la mise en application d'un mécanisme de recours au niveau international risque également d'accélérer cette prise de conscience.

---

267 Le CODESC adopta en 1990 des « directives » détaillées précisant le type de renseignements que les États doivent fournir dans le cadre de l'évaluation de leurs obligations, en privilégiant une approche globale de la situation nationale. Après avoir achevé l'analyse des rapports en présence des États parties, le Comité formule des « conclusions » qui comprennent cinq sections : a) introduction ; b) aspects positifs ; c) facteurs et difficultés entravant la mise en œuvre du Pacte ; d) principaux sujets de préoccupation ; e) suggestions et recommandations. Les conclusions sont rendues publiques le dernier jour de chaque session.

268 IMBERT Pierre-Henri, 1989, « Droits des pauvres, pauvre(s) droit(s) ? Réflexions sur les droits économiques et sociaux », *Revue de droit public*, p. 739-766.

269 KOTRANE Hatem, 2005, « La question de la justiciabilité des droits économiques, sociaux et culturels », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 231-263.

270 Dès 1990 ont commencé les discussions sur l'élaboration d'un protocole facultatif au PIDESC. En 1996, le Comité des DESC a soumis un projet de protocole facultatif et un commentaire à la commission des droits de l'homme (UN Doc. E/CN. 4/1997/105). Depuis 1997, la commission a demandé aux États ainsi qu'aux organisations intergouvernementales et non gouvernementales de donner leur opinion. Elle a nommé un expert indépendant pour étudier cette question. Dans son premier rapport, celui-ci a identifié les questions qui nécessiteraient une étude approfondie, notamment le seuil des atteintes aux droits pris en considération dans la nouvelle procédure proposée, le fait de savoir si le Comité serait l'organe le mieux placé pour étudier les plaintes d'individus, les critères à prendre en considération pour de telles plaintes, la nature et l'étendue des réparations (rapport de M. Hatem Kotrane, E. CN. 4/2002/57). Dans son deuxième rapport, il a abordé la question de la nature et de l'étendue des obligations des États parties en vertu du PIDESC, la possibilité d'intenter des actions en justice relatives à des DESC, les bénéfices apportés et la faisabilité d'un mécanisme de plainte lié au PIDESC et la complémentarité entre les différents mécanismes (E. CN. 4/2003/53).

En 2002, la commission a décidé de mettre en place un groupe de travail chargé d'étudier les différentes options relatives à l'élaboration du protocole facultatif au PIDESC qui a tenu des sessions jusqu'en 2006. Le 10 décembre 2008, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté par consensus un protocole facultatif au PIDESC : il permet ainsi de reconnaître que les violations des droits économiques, sociaux et culturels sont tout aussi graves que les violations des droits civils et politiques et ouvre des perspectives de recours aux personnes qui souffrent de violations de leurs droits. La signature du protocole par les États est ouverte depuis septembre 2009. La signature de 10 États est requise pour une entrée en vigueur du texte.

271 Voir DAUGAREILH Isabelle, 2010, « Les modes de règlement parajuridictionnels des différends relatifs aux droits sociaux dans les organisations internationales », in Moreau M-A., Rodière P. & Muir Watt H., *Justice et mondialisation*, Paris, Dalloz.

## Le lien entre droits de l'homme, développement durable et responsabilité des entreprises

La Déclaration de Rio de Janeiro sur l'environnement et le développement (1992) n'évoque pas les droits de l'homme pas plus que les quatorze textes de l'Union européenne sur la stratégie de Lisbonne et le développement durable (2000-2006)<sup>272</sup>. Le plan d'action du Sommet de Johannesburg (2002) cite les droits de l'homme à quatre reprises comme un moyen ou une composante du développement durable, mais leur mention a été retirée du paragraphe 121 traitant des objectifs (Darras, 2007). Cela n'est guère surprenant si on se réfère à la construction du concept de développement durable présentée au premier chapitre de cette étude. Le rapport Brundtland<sup>273</sup>, fruit d'un consensus à forte élasticité conceptuelle, définit plus les finalités que le développement durable lui-même. De fait, nous ne sommes guère renseignés sur ce qu'est concrètement ce développement ; et nous avons pu observer précédemment que les sphères économique, sociale et environnementale sont présentées comme interdépendantes et ne font l'objet d'aucune hiérarchisation en termes politiques.

*A contrario*, nous avons montré que les droits de l'homme constituaient un projet à la fois philosophique et politique cohérent. Le développement fait partie intégrante de ce projet, et ce développement est avant tout social, au sens où il concerne d'abord la société humaine, laquelle bénéficie de l'économie et de l'environnement sans pour autant compromettre leur viabilité. En conséquence, nous affirmerons avec Marc Darras<sup>274</sup> que la réalisation du projet des droits de l'homme « est l'objet même de la démarche de développement durable » et non une composante ou seulement un moyen. Les droits économiques, sociaux et culturels sont à la fois l'objet et la condition du développement durable<sup>275</sup> ; les libertés civiles et politiques permettent aux hommes et aux femmes de participer aux débats d'idées et aux prises de décision qui les concernent, directement ou indirectement.

Les États sont responsables des atteintes commises par des particuliers ou d'autres entités non gouvernementales, notamment les sociétés transnationales qui se trouvent sous leur juridiction. Les États doivent, par exemple, réglementer et surveiller le recours par les entreprises à des sociétés de sécurité privées, leurs émissions industrielles potentiellement dangereuses, ainsi que le traitement réservé aux travailleurs par les employeurs. Ils doivent également veiller à ce que les services qu'ils délèguent ou privatisent (services médicaux privés, écoles privées, notamment) soient adéquats et appropriés<sup>276</sup>.

---

272 Voir le tableau détaillé des (non-)occurrences p. 113-114 dans le volume II (chapitre 3) de la présente étude.

273 « Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » (BRUNDTLAND, 1987).

274 DARRAS, 2007, *op. cit.*, III, p. 3-4.

275 Par exemple, le droit à la santé (« Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires », DUDH, art. 25) est lié au développement d'un environnement viable et au développement économique individuel (les revenus) et collectif (fiscalité et bénéfices commerciaux) pour permettre l'action protectrice de l'État et l'accès aux traitements produits par l'industrie pharmaceutique. *A contrario*, les déficits sanitaires handicapent l'activité économique et peuvent affecter l'environnement.

276 Ce devoir de protection s'applique à tous les droits humains : Comité des droits de l'homme, Observation générale 31 sur l'article 2, *La Nature de l'obligation juridique générale imposée aux États parties au Pacte*, Doc. ONU HRI/GEN/1/Rev. 6, § 8.

Les États ont aussi à rendre des comptes lorsqu'ils n'ont pas fait preuve de la diligence requise dans le contrôle du comportement de ces acteurs non étatiques<sup>277</sup>. Ainsi, « *certains États, dans leur volonté d'encourager les investissements, n'ont pas veillé à ce que les grandes entreprises assument leurs responsabilités en matière de droits humains, [exposant] leurs populations à la pollution et à l'exploitation [...]. En agissant directement ou par le biais des institutions financières internationales, les gouvernements ont souvent négligé les droits des populations d'autres pays. À titre d'exemple, leur soutien à des projets de développement de grande envergure a pu se traduire par des expulsions à grande échelle, ainsi que des atteintes aux droits des populations autochtones*<sup>278</sup> ».

Selon la DUDH, les acteurs économiques eux-mêmes, dont les entreprises, doivent contribuer au respect des droits de l'homme et ne leur nuire en aucun cas<sup>279</sup>. De nombreuses ONG ont interpellé les entreprises en ce sens. Au début, leurs adresses se sont souvent développées sous le mode de la persuasion, du *business case* des droits de l'homme<sup>280</sup>. Puis, parallèlement à ces actions de sensibilisation, elles ont peu à peu acquis une expertise de terrain et lancé des campagnes visant à dénoncer les violations auprès des États et de l'opinion publique<sup>281</sup>. Qu'elles soient ou non impliquées dans l'élaboration d'engagements volontaires pour les entreprises, ces ONG de développement, de défense des droits de l'homme ou de l'environnement sont unanimes pour exiger que soit élaboré et adopté un

---

277 *Directives de Maastricht relatives aux violations des droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/C. 12/2000/13, § 18. Le concept de diligence requise est clairement exprimé dans le jugement de la Cour interaméricaine des droits de l'homme dans l'affaire Velazquez Rodriguez, jugement du 29 juillet 1988, série c, n° 4, ainsi que dans des instruments internationaux ultérieurs, tels que la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (ONU).

278 AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *op. cit.*, p. 5.

279 Préambule : « [...] tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent [...] de développer le respect de ces droits et libertés » ; article 30 : « Aucune disposition de la présente Déclaration ne peut être interprétée comme impliquant, pour un État, un groupement ou un individu, un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits et libertés qui y sont énoncés. » Voir annexe 5.

280 Voir par exemple : FRANKENTAL Peter & HOUSE Frances, 2000, *Human Rights. Is It Any of your Business ?*, document réalisé pour Amnesty International et The Prince of Wales Business Leaders Forum ; AMNESTY INTERNATIONAL, 2004, *The UN Human Rights Norms for Business : Towards Legal Accountability*, Londres, AI Publishing ; AMIS Lucy, BREW Peter & ERSMARKER Caroline, 2005, *Human Rights : It Is Your Business*, document réalisé pour The Prince of Wales International Business Leaders Forum.

281 Voir par exemple les nombreuses études de cas qui figurent dans ces documents récents : HUMAN RIGHTS WATCH & CHRGI, 2008, *On the Margins of Profit : Rights at Risk in Global Economy*, vol. XX, n° 3 (G), février ; AMIS DE LA TERRE & PEUPLES SOLIDAIRES, 2009, *Profits réels, responsabilité artificielle*, campagne à destination des députés français dans le cadre de l'examen du texte de loi « Grenelle 2 » ; CCFD – TERRE SOLIDAIRE & OXFAM FRANCE – AGIR ICI, 2009, *Des sociétés à irresponsabilité illimitée ! Pour une responsabilité sociale, environnementale et fiscale des multinationales*, dossier édité dans le cadre de la campagne « Hold-up international, pour que l'Europe régule ses multinationales » ; AMNESTY INTERNATIONAL, 2009, *Petroleum, Pollution and Poverty in The Niger Delta*, campagne contre les violations des droits humains par les exploitants pétroliers dans le delta du Niger, juin 2009, Index : AFR 44/017/2009.

cadre de régulation international<sup>282</sup>. De fait, le respect du droit international des droits de l'homme, en cohérence avec la volonté de mise en œuvre du concept de développement durable, place les enjeux de régulation :

- Au niveau international, afin de garantir l'universalité des droits de l'homme, mais aussi pour éviter toute concurrence entre États ou entre entreprises en la matière ;
- Au niveau étatique, car l'État reste la figure centrale en droit international des droits de l'homme et bien sûr au niveau du droit national. Et seul l'État de droit possède la légitimité et les moyens politico-administratifs d'assurer des solidarités élargies, de préserver des biens communs publics et de les gérer dans le respect de l'intérêt général.

Traiter de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme conduit donc à s'intéresser en priorité à la façon dont les États la régulent internationalement, puis nationalement. C'est pourquoi la seconde partie de ce chapitre va s'attacher à cerner la place des droits de l'homme dans les principaux textes internationaux qui concernent explicitement les entreprises.

## Le cadre normatif international de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

Bien avant que ne soit véritablement lancé le mouvement de la RSE sous sa forme actuelle, l'OIT et l'OCDE ont pris l'initiative, inédite dans l'histoire du droit international, de s'adresser directement aux entreprises multinationales en recourant à des instruments de *soft law* que sont :

- **Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques** (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Ce sont « *des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables* » ;

---

282 « *We believe that a UN declaration or other international instrument that defines a common benchmark for business conduct is essential* », HRW & CHRGI, 2008, *op. cit.*, p. 51.

« *Du point de vue des droits humains, les initiatives d'ordre volontaire ont une limitation : elles offrent une certaine protection, pour certains droits humains et certaines personnes. Cela pose un problème, car les droits humains, par leur nature même, offrent des garanties universelles : ils s'appliquent à tous, partout dans le monde, en toute circonstance. C'est la raison pour laquelle Amnesty International, tout en soutenant les initiatives volontaires, demande des normes mondiales des Nations unies relatives à l'économie et aux droits humains, applicables partout dans le monde à toutes les entreprises [...]. Ces normes mondiales fourniraient aux gouvernements des indications claires et communes sur la manière de réagir au comportement des entreprises en matière de droits humains* », discours d'Irène Khan, secrétaire générale d'Amnesty International à l'ouverture de la session plénière du Pacte mondial le 5 juillet 2007 à Genève ; réf. : [www.amnestyinternational.be/doc/article11255.html](http://www.amnestyinternational.be/doc/article11255.html).

« *Le renforcement du cadre normatif international constitue une opportunité pour les entreprises, car il permettra d'imposer le même niveau d'exigence à tous les acteurs économiques, évitant ainsi qu'une entreprise ayant un engagement fort dans le domaine des droits de l'homme ne soit pénalisée par rapport à une entreprise dont l'unique horizon est le profit à court terme. Et in fine, plaçant le respect des droits sociaux des salariés des entreprises et de leurs fournisseurs au cœur des objectifs stratégiques* », discours de Souhayr Belhassen, présidente de la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH) au séminaire « Entreprises et droits de l'homme » des 4 et 5 décembre 2008 à Paris ; réf. : [www.fidh.org/IMG/pdf/intervSouhayr4dec.pdf](http://www.fidh.org/IMG/pdf/intervSouhayr4dec.pdf).

• **La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.** « *Le conseil d'administration du Bureau international du travail [...] invite les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.* »

Ces deux instruments de *soft law* constituent pour l'instant les initiatives normatives multilatérales les plus « élaborées » du point de vue de leur contenu et du contrôle de leur mise en œuvre. Cependant, leur efficacité reste très limitée du fait de leur nature. Comme le rappelle l'UNRISD, « *les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale ne sont pas contraignants, mais ils ne sont pas facultatifs non plus; ils sont plutôt "applicables" au sens où ils s'appliquent à toutes les sociétés visées*<sup>283</sup> ».

Un autre texte d'origine institutionnelle s'adresse explicitement et directement aux entreprises : **le Pacte mondial (Global Compact) dit « des Nations unies »**. En fait, cette initiative strictement volontaire est davantage un outil de communication qu'une norme juridique. En outre, elle ne vient pas à proprement parler d'une institution internationale publique (en l'occurrence l'ONU), mais de son secrétaire général (à l'époque M. Kofi Annan). Par contre, en 2003, c'est une initiative d'une autre nature et d'une tout autre portée qui a été prise par la sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme des Nations unies, initiative connue sous l'appellation de **Projet de Normes sur la responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme. Bien que ce projet n'ait pas abouti à l'adoption d'une norme**, la rigueur et la systématisme de son analyse ainsi que la portée universelle de son ambition méritent un examen attentif, malgré ses défauts et la controverse qu'il a suscitée.

Ce sont ces quatre initiatives provenant de différentes institutions publiques internationales que nous allons maintenant présenter et dont nous allons analyser la portée et les thématiques (la dimension normative proprement dite faisant l'objet de propositions de recommandations dans le second volume de l'étude).

---

283 UNRISD, 2003, *Corporate Social Responsibility and Development : Towards a New Agenda*, Conference News, UNRISD/CN13/04/1, juillet 2004, p. 24.

## Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales<sup>284</sup>

Née en 1961<sup>285</sup>, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a pour vocation « de promouvoir des politiques visant à réaliser la plus forte expansion possible de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays membres, tout en maintenant la stabilité financière, et à contribuer ainsi au développement de l'économie mondiale; à contribuer à une saine expansion économique dans les pays membres, ainsi que non membres, en voie de développement économique; à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire conformément aux obligations internationales<sup>286</sup> ».

L'OCDE se définit elle-même comme « un cadre unique où les gouvernements de trente démocraties de marché<sup>287</sup> œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et de gouvernance liés à la mondialisation<sup>288</sup> ».

### Quelques indicateurs chiffrés sur l'OCDE

18 % de la population mondiale	36 % de la production mondiale d'énergie
75 % du commerce international	50 % de la consommation mondiale d'énergie
96 % de l'aide publique au développement	51 % des émissions mondiales de CO <sub>2</sub>

À partir d'un travail de collecte et d'analyse de statistiques économiques et sociales assuré par son secrétariat, l'OCDE favorise les échanges entre pays membres selon le concept d'examen entre pairs<sup>289</sup>. Depuis les années 1990, son travail d'expertise s'étend aussi à près de 70 autres pays qui s'inscrivent dans l'économie de marché ou effectuent une transition d'un système d'économie planifiée vers un système capitaliste. L'OCDE se dit ainsi « à l'avant-garde des efforts déployés pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître », incluant « la réduction de la pauvreté dans le monde en

284 En collaboration avec Matthias Didier, à la suite du travail qu'il a réalisé avec Jean-Marc Lecoq : DIDIER Matthias & LECOQ Jean-Marc, 2006, *Les Principes directeurs à l'intention des multinationales : histoire et enseignements d'un processus de régulation non contraignante à travers les PCN*, actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, 7-8 décembre 2006 à Créteil. Voir aussi DAUGAREILH Isabelle, 2008, « La dimension sociale des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », *Revue générale de droit international public*, n° 3, p. 567-599.

285 En fait, l'OCDE trouve ses origines dans une organisation régionale à laquelle elle a succédé : l'Organisation européenne de coopération économique (OECE). Née à Paris en 1948 à l'initiative de la Conférence de coopération économique européenne (dite conférence des seize), l'OECE a deux principales vocations : promouvoir la coopération en faveur de la reconstruction de l'Europe et intensifier les échanges intra-européens, via la baisse des droits de douane notamment. Entre 1948 et 1949, le premier objectif de l'OECE est de préparer le Programme européen de relèvement et d'allouer les fonds américains du plan Marshall. Mais, fin 1949, les États-Unis infléchissent leur aide au motif qu'elle a surtout servi à combler le déficit de la balance dollar des pays européens, au détriment de l'objectif d'intégration économique. Cette pression conduit alors l'OECE à réduire les pratiques commerciales bilatérales et à accroître la libéralisation des échanges intra-européens du secteur privé. À travers l'Union européenne des paiements (UEP), l'OECE a également œuvré à l'équilibre budgétaire au sein des pays européens et à la convertibilité des monnaies entre elles et avec le dollar américain. La fin inattendue du plan Marshall et le changement d'orientation au profit de l'OTAN amorcent le déclin de l'OECE qui perd peu à peu ses prérogatives. En septembre 1961, elle est remplacée par l'OCDE, qui d'europpéenne devient mondiale.

286 Article 1 de la Convention relative à l'OCDE.

287 Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Turquie. Source : site de l'OCDE.

288 Citation tirée du site de l'OCDE : [www.oecd.org/document/58/0,2340,fr\\_2649\\_201185\\_1876666\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/58/0,2340,fr_2649_201185_1876666_1_1_1_1,00.html).

289 PAGANI Fabrizio, 2002, *L'Examen par les pairs : un instrument de coopération et de changement. Analyse d'une méthode de travail de l'OCDE*, OCDE, Paris, secrétariat général, direction des affaires juridiques, SG/LEG (2002) 1 – JT00131225.

développement »<sup>290</sup>. Depuis 2001 l'OCDE a développé une approche transversale, à la fois thématique et géographique, dans un esprit de développement durable, prenant en compte les facteurs économiques, environnementaux et sociaux, au-delà des frontières nationales<sup>291</sup>.

Mais comment sont nés les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales? La globalisation croissante de l'économie mondiale dans les années 1970 et l'implication d'entreprises multinationales dans des violations des droits de l'homme aux côtés de dictatures ont suscité une réflexion sur la régulation des échanges entre, d'une part, les entreprises multinationales issues de pays membres de l'OCDE et, d'autre part, les pays émergents. Deux institutions se sont alors disputé le leadership de cette régulation, mais sur des bases différentes.

■ En 1974, l'ONU appelle à l'instauration d'un nouvel ordre économique international, souhaitant garantir en particulier la souveraineté des pays en développement et le droit des communautés locales. Cette résolution des Nations unies invite à « *formuler, adopter et mettre en œuvre un code de conduite international pour les entreprises transnationales* »<sup>292</sup>. L'action onusienne doit s'appuyer sur deux organes créés la même année : la commission sur les sociétés transnationales et le Centre des Nations unies sur les sociétés multinationales<sup>293</sup>.

■ À l'opposé, l'OCDE, centrée sur la protection des droits des pays adhérents, avait pour but de faciliter l'implantation de leurs entreprises dans les pays émergents.

En 1976, afin de favoriser les échanges internationaux, l'OCDE adopte sa Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales : les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales en font partie, à côté de trois autres instruments qui traitent des investissements directs à l'étranger (IDE)<sup>294</sup>.

---

290 Extrait du site de l'OCDE : [www.oecd.org/document/58/0,2340,fr\\_2649\\_201185\\_1876666\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/58/0,2340,fr_2649_201185_1876666_1_1_1_1,00.html).

291 « Lors de leur première réunion commune à l'OCDE en mai 2001, les ministres de l'Économie, des Finances et de l'Environnement des pays membres ont indiqué que le développement durable devait être un objectif primordial de leurs gouvernements et de l'Organisation. Dans leur communiqué, ils ont souligné que leurs pays avaient une responsabilité particulière dans la mise en œuvre du développement durable à l'échelle mondiale, pour des raisons historiques et étant donné le poids qu'ils continuent d'avoir dans l'économie et l'environnement mondiaux. Ils ont demandé à l'OCDE de continuer à les assister dans la formulation et la mise en œuvre de politiques destinées à assurer un développement durable, notamment :

– en élaborant des indicateurs convenus pour mesurer les progrès accomplis concernant les trois dimensions du développement durable, notamment le découplage de la croissance économique et de la dégradation de l'environnement, afin de les intégrer aux processus d'examen par les pairs menés à l'Organisation dans les domaines économique, social et environnemental, et en comblant les lacunes des données statistiques et scientifiques;

– en déterminant les moyens de surmonter les obstacles aux réformes des politiques, en vue tout particulièrement de permettre une meilleure utilisation des instruments économiques et de réduire les subventions préjudiciables à l'environnement et en approfondissant ses travaux analytiques concernant ces instruments;

– en analysant plus avant les aspects sociaux du développement durable, notamment par des travaux sur le capital humain et social, ainsi que leur interaction avec ses dimensions économiques et environnementales;

– en formulant des orientations pratiques pour l'amélioration de la cohérence et de l'intégration des politiques économiques, environnementales et sociales. »

En outre, depuis septembre 2001, tous les examens de l'OCDE consacrés aux situations économiques et aux problèmes de développement doivent comprendre une section concernant les politiques nationales relatives au développement durable. Source : OCDE, [www.oecd.org/document/24/0,2340,fr\\_2649\\_37425\\_1946328\\_1\\_1\\_1\\_1\\_37425,00.html](http://www.oecd.org/document/24/0,2340,fr_2649_37425_1946328_1_1_1_1_37425,00.html).

292 *Programme of Action on the Establishment of a New International Economic Order*, G.A. Res. S-6/ 3202, U.N. GAOR, 6th Special Sess., Agenda Item 7, § V, U.N. Doc. A/RES/S-6/3202 (1974). Traduction des auteurs.

293 Voir : MCCARTHY Thomas E., 1979, « Transnational corporations and human rights », in Cassese A., *UN Law : Fundamental Rights : Two Topics in International Law*, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, Sijthoff and Noordhoff, p. 175-195; MERCIAI Patrizio, 1993, *Les Entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, Bruylant.

294 L'instrument relatif au traitement national, l'instrument sur les stimulants et obstacles à l'IDE et l'instrument sur les obligations contradictoires des pays membres.

Les Principes directeurs traduisent la volonté de l'OCDE de favoriser les investissements et les entreprises multinationales, dans une logique de libéralisation des marchés, profitable aux entreprises des pays membres<sup>295</sup>. Cette régulation fondée sur le volontariat témoigne de la réticence des gouvernements à ratifier un texte imposant des normes contraignantes à leurs propres entreprises. Et les entreprises multinationales y ont vu un moyen de devancer des mesures plus radicales et de se protéger, d'une certaine façon, des pays hôtes qui leur étaient hostiles. Dans un contexte mondial gouverné par les États, la Déclaration de l'OCDE est aussi une façon d'équilibrer les relations entre pouvoirs publics et entreprises, en réduisant les obstacles au libre-échange et en prévenant les risques pouvant peser sur les IDE.

Assez rapidement, les Principes directeurs vont connaître une « période creuse » liée aux transformations de l'économie qui les rendent moins intéressants : l'hostilité des pays émergents pour les IDE diminue, le libéralisme économique s'installe et les marchés s'ouvrent davantage. Même s'ils ont connu plusieurs révisions (en 1979, en 1984 avec les considérations sur le travail des enfants, en 1991 avec l'élargissement à l'environnement), c'est en 2000 que les Principes connaissent une évolution majeure. Sous l'autorité du Comité d'investissement de l'OCDE (CIME) qui régit la Déclaration de 1976, une série de consultations est engagée qui vont aboutir à une révision du texte. Hormis les représentants des États, les principaux interlocuteurs du CIME sont :

- Le Comité consultatif économique industriel<sup>296</sup> (BIAC), lien officiel entre l'OCDE, les milieux d'affaires, les employeurs et l'industrie ;
- La Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE<sup>297</sup> (TUAC), composée des représentants de 56 centrales syndicales (membres des principales organisations syndicales internationales) ;
- Des organisations non gouvernementales (ONG), qui contribueront de façon plurielle à la révision de 2000, mais se réuniront dès 2003 au sein de la coalition OECD Watch.

Ces consultations et la confrontation des points de vue qui en a résulté ont conduit à un certain nombre de changements non négligeables<sup>298</sup>. Selon certains commentateurs,

---

295 FATOUROS A. Arghyrios, 1999, « Les Principes directeurs de l'OCDE dans un monde en voie de mondialisation », *OECD Working Papers*, vol. VII, n° 66, DAFFE/IME/RD (99).

296 *Business and Industry Advisory Committee*. Il se compose des organisations industrielles et patronales les plus importantes des 30 pays membres de l'OCDE. Cette organisation indépendante a été créée en 1962 lors de la naissance de l'OCDE. Les relations officielles entre l'OCDE et des représentants du patronat des pays membres ont été établies peu après la création de l'OCDE. En mars 1962, le Conseil a adopté une décision prévoyant des consultations avec les organisations internationales non gouvernementales et a reconnu le BIAC comme étant le plus représentatif des milieux d'affaires. Il est donc devenu le lien officiel de l'OCDE avec les employeurs, le monde des affaires et de l'industrie. Pour consulter la liste des membres du BIAC : [www.biac.org/members.htm](http://www.biac.org/members.htm).

297 *Trade Union Advisory Committee*. À la création de l'Organisation européenne de coopération économique, en avril 1948, les États ont le souhait d'associer les mouvements de travailleurs, notamment par souci tactique à l'encontre du bloc soviétique. Le TUAC est alors créé pour assurer la représentation officielle des organisations syndicales auprès de l'OECE. Lors de la constitution de l'OCDE, le TUAC a poursuivi ses activités de représentation du monde syndical auprès de cette nouvelle entité. Pour consulter la liste des membres du TUAC : [www.tuac.org/en/public/tuac/affiliates.phtml](http://www.tuac.org/en/public/tuac/affiliates.phtml).

298 Pour plus de détails sur cette révision de 2000, voir : HUNER Jan, 2000, « The multilateral agreement on investment and the review of the OECD guidelines for multinational enterprises », in Menno T. Kanninga & Sanan Zia-Zarifi, *Liability of multinational corporations under international law*, La Haye, Kluwer Law International, p. 197-205; MCLAREN Duncan, 2000, *The OECD's Revised Guidelines for Multinational Enterprises : A Step Towards Corporate Accountability*, février 2000, IRENE Electronic Reader 3.4, PR p. 12; MCLAREN Duncan, 2001, « Revised OECD Guidelines. New dawn or old wine ? », *Amnesty International UK Business Group Newsletter*, automne 2000-hiver 2001; MURRAY Jill, 2001, « Regulating international business : beyond liberalization », *Industrial Law Journal*, vol. XXX, n° 2, juin 2001, p. 246-250; MURRAY Jill, 2001, « A new phase in the regulation of multinational enterprises : the role of the OECD », *Industrial Law Journal*, vol. XXX, n° 3, septembre 2001, p. 255-270.

l'OCDE serait même allée plus loin qu'elle ne le souhaitait initialement<sup>299</sup>. Les Principes révisés comprennent dix chapitres<sup>300</sup> :

- **Concepts et principes** (i) ;
- **Principes généraux** (ii), chapitre qui inclue entre autres des recommandations sur la contribution des entreprises au développement durable et sur leur respect des droits de l'homme ;
- **Publication d'informations** (iii) qui recommande une communication sur toutes les questions concernant l'entreprise, à commencer par ses résultats et la structure de son actionnariat, mais aussi les domaines extrafinanciers comme la politique sociale et l'environnement (en invitant à l'information sur le système de gestion des risques) ;
- **Emploi et relations professionnelles** (iv) qui traite des principaux aspects du comportement des entreprises dans ce domaine, notamment le travail des enfants et le travail forcé, la non-discrimination, le droit des salariés à être représentés par des organisations légitimes et à des négociations constructives<sup>301</sup> ;
- **Environnement** (v) qui encourage les entreprises à améliorer leur performance pour la protection de l'environnement, notamment en ce qui concerne les incidences sur la santé et la sécurité. Des recommandations sont notamment formulées sur les systèmes de gestion de l'environnement et l'opportunité de mesures de précaution en cas de menace de dommages graves ;
- **Lutte contre la corruption** (vi) qui couvre la corruption publique et privée, ainsi que la corruption active et passive ;
- **Intérêts des consommateurs** (vii) qui invite les entreprises à se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques, publicitaires et à prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent aux consommateurs ;
- **Science et technologie** (viii) qui propose aux entreprises multinationales de diffuser les fruits de leurs activités de recherche et développement dans les pays où elles opèrent, de façon à contribuer au renforcement des capacités d'innovation des pays d'accueil ;
- **Concurrence** (ix) qui souligne l'importance d'un climat des entreprises ouvert et concurrentiel ;
- **Fiscalité** (x) qui recommande aux entreprises d'agir en conformité avec la lettre et l'esprit des lois et règlements fiscaux et qui invite à coopérer avec les autorités compétentes.

Deux apports de la révision de 2000 méritent d'être particulièrement relevés :

■ Les trente pays membres de l'OCDE ainsi que onze pays non membres<sup>302</sup> ont adhéré aux Principes directeurs qui s'appliquent donc aux entreprises opérant dans et depuis ces pays. La révision de 2000 étend l'application des Principes « à toutes les entités que comporte

---

299 C'est en effet sous l'administration Clinton, tournée vers l'extérieur, que s'est opérée la révision de 2000. Or, à partir de 2001, l'administration américaine a changé d'orientation sous l'impulsion de son nouveau président George W. Bush, moins ouvert sur les obligations des entreprises. L'influence américaine étant prégnante au sein de l'OCDE, notamment à travers le BIAC, elle tente alors de repousser toutes les tentatives de résolution des conflits, notamment à travers un PCN américain largement contesté.

300 Pour consulter le texte complet des Principes directeurs, se reporter à l'annexe 8 du présent volume.

301 Pour une étude approfondie de ce chapitre IV, se reporter à DAUGAREILH Isabelle, 2008, « La dimension sociale des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », *Revue générale de droit international public*, n° 3, p. 567-599.

302 Argentine, Brésil, Chili, Égypte, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie, Pérou, Roumanie et Slovénie.

*l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales)*<sup>303</sup> », indépendamment de l'endroit où elles font leurs affaires (y compris dans les pays qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs). La chaîne de production de valeur a aussi été prise en compte : les entreprises multinationales sont tenues « *d'encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs*<sup>304</sup> ».

■ Les Points de contact nationaux (PCN) : organes nationaux d'aide au règlement des litiges, les PCN sont de manière générale une administration publique d'un pays membre. Ils ont pour mission d'examiner les cas ou requêtes qui leur sont soumis<sup>305</sup>, de promouvoir les Principes directeurs auprès des entreprises ressortissantes, de répondre aux questions et demandes d'information, d'étudier les questions relatives aux Principes directeurs. Ils sont censés fonctionner conformément aux quatre critères essentiels que sont la visibilité, l'accessibilité, la transparence et la responsabilité.

Sur un plan purement formel, les Principes directeurs établissent des compétences et des formes d'intervention qui leur confèrent un intéressant potentiel de régulation des activités des entreprises en matière de droits de l'homme : variété des thématiques embrassées, origine et suivi au niveau étatique, mécanismes extrajudiciaires... Leur caractère quasi universel peut aussi constituer un atout dans les pays où le cadre légal ne fonctionne pas

---

303 Concepts et principes, § 3.

304 Concepts et principes, § 10, ainsi complété par le commentaire 10 (concernant les principes généraux) : « *En encourageant, dans la mesure du possible, des principes conformes de responsabilité de l'entreprise auprès des partenaires commerciaux, on réitère les normes et principes contenus dans les Principes directeurs en reconnaissant leur importance à l'égard des fournisseurs, contractants, sous-traitants, titulaires de licences et autres entités avec lesquelles les entreprises multinationales collaborent. Il est reconnu qu'il existe des limitations pratiques à la capacité des entreprises d'influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux. Ces limitations sont fonction des caractéristiques du secteur, de l'entreprise et des produits, notamment le nombre des fournisseurs ou des autres partenaires commerciaux, la structure et la complexité de la filière de production et la position de l'entreprise par rapport à ses fournisseurs ou autres partenaires commerciaux. L'influence que les entreprises peuvent exercer sur leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux se limite en temps normal à la catégorie de produits ou services qu'elles se procurent et ne s'étend pas à l'ensemble des activités des fournisseurs ou partenaires commerciaux. Dès lors, l'influence pouvant être exercée sur les partenaires commerciaux et la filière de production est plus grande dans certains cas que dans d'autres. Ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation, et non tous les contrats ou transactions particuliers ou ponctuels fondés uniquement sur des opérations conclues en toute indépendance ou de client à client. Lorsqu'il n'est pas possible d'exercer une influence directe sur les partenaires commerciaux, l'objectif pourrait être poursuivi par la diffusion de déclarations de politique générale de l'entreprise ou par l'adhésion à des fédérations professionnelles encourageant les partenaires commerciaux à appliquer des principes de conduite des entreprises conformes aux Principes directeurs.* »

305 Des syndicats, des ONG, des entreprises peuvent saisir le Point de contact national pour des clarifications sur l'application des Principes directeurs par une entreprise. Si une partie prenante considère que des violations ont lieu par rapport aux Principes directeurs, elle doit adresser une lettre de requête au PCN du pays auquel l'entreprise ressortit ou du pays où la violation a lieu, si cela se trouve dans un pays membre de l'OCDE. Le PCN informe alors l'entreprise en cause qu'une requête concernant le respect des Principes directeurs a été déposée. À travers une procédure laissée à sa seule appréciation (procédure appelée « *examen des circonstances spécifiques* »), le PCN s'efforce de résoudre le problème. Dans le cas où la violation a lieu dans un autre pays, il prend contact avec ses homologues du pays concerné pour échanger les informations et résoudre le problème. Le Point de contact du pays où se trouve le siège de l'entreprise doit être informé. L'entreprise citée peut exprimer son point de vue sur les Principes directeurs sur lesquels elle est mise en cause.

Dans le cas où une des parties juge que le problème n'a pas été résolu par le PCN et qu'une clarification est nécessaire, le CIME peut être saisi. En cas de doute sur une interprétation des Principes directeurs par le PCN, le CIME doit être saisi avant que le PCN ne donne sa réponse définitive. Il faut pourtant garder à l'esprit que le CIME n'est pas une autorité supérieure aux PCN. Lorsqu'il est saisi, cela porte sur l'appréciation des Principes directeurs et la clarification de ces derniers. Ce n'est en aucun cas une instance de jugement du comportement de l'entreprise. Il n'y a donc pas d'évaluation complémentaire de la part du CIME. C'est dans le cadre des revues annuelles que l'activité du PCN est évaluée avec recul par ses pairs (*peer review*).

Pour une présentation plus détaillée des PCN, une analyse critique et des propositions de recommandations, se reporter au volume II de l'étude, chapitre 4, p. 183-193.

bien, ou encore dans lesquels les acteurs n'ont pas facilement accès au système judiciaire ou extrajudiciaire local. Mais ce texte recèle aussi de nombreuses limites : référence générale à certains textes du droit international mais absence de référence systématique et surtout exhaustive pour chaque thématique traitée<sup>306</sup>, formulation imprécise de certains principes ou renvoi de précisions en annexe au lieu du corps du texte<sup>307</sup>, conflit entre les obligations de confidentialité et de transparence des PCN, absence de sanctions minimales en cas de non-respect des Principes...

Si les Principes directeurs présentent un caractère moral obligatoire, ils ne sont pas juridiquement contraignants. En ce sens, les procédures engagées par un PCN suite à une requête ont pour but d'évaluer le respect des Principes directeurs par une entreprise, mais il ne s'agit pas à proprement parler d'une plainte donnant lieu à un jugement. Il ne faut pas perdre de vue que, pour l'OCDE, le PCN est un moyen pour favoriser un développement responsable, pas un mécanisme qui risquerait d'entraver le développement économique des entreprises. De plus, les PCN sont étroitement dépendants de leurs gouvernements respectifs qui décident de leur création, de leur champ d'implication et de leurs moyens d'action. Au-delà des textes qui les instituent, leur efficacité dépasse donc le cadre de l'OCDE puisque c'est aux États et aux acteurs sociaux de se saisir de l'outil pour en faire respecter l'application.

Nous reprendrons les thématiques abordées par les Principes directeurs dans la dernière partie de ce chapitre, mais revenons un instant sur la place qu'ils laissent au développement durable et aux droits de l'homme. Selon les Principes directeurs, *« il ne saurait y avoir contradiction entre les activités des entreprises multinationales et le développement durable. C'est précisément cette complémentarité que les Principes directeurs entendent favoriser. De fait, les liens entre les progrès économiques, sociaux et environnementaux sont fondamentaux au regard de la politique de développement durable<sup>308</sup> »*. En ce qui concerne les droits de l'homme, on compte seulement quatre occurrences :

- Une mention historique de la DUDH dans le point 8 de la préface ;
- La recommandation 2 des principes généraux : *« Les entreprises devraient [...] respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil. »* Cette ligne est complétée par le commentaire 4 des principes généraux : *« S'il est vrai que c'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de promouvoir et de faire respecter les droits de l'homme, les entreprises jouent effectivement un rôle lorsque leur comportement et les droits de l'homme se recoupent ; aussi les entreprises multinationales sont-elles encouragées à respecter les droits de l'homme non seulement dans les rapports avec leurs salariés, mais également à l'égard des autres personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des gouvernements des pays d'accueil. À cet égard, la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les autres obligations*

306 Par exemple l'absence de références directes, dans le texte, aux conventions fondamentales de l'OIT et l'omission dans les commentaires des références aux conventions 98 et 89 de l'OIT sur la liberté syndicale et la négociation collective. Pour plus de détails, voir Isabelle DAUGAREILH (2008c).

307 Par exemple : *« Les Principes directeurs reflètent les dispositions pertinentes de la Déclaration de 1998 ainsi que de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale »* : commentaire 20 (concernant l'emploi et les relations professionnelles) ; *« La Déclaration tripartite de l'OIT peut donc être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie »* : commentaire 20 (concernant l'emploi et les relations professionnelles) ; *« Les Principes directeurs s'appuient sur les instruments existants, mais ne les reflètent pas totalement »* : commentaires 38 (concernant l'environnement).

308 Citation extraite du Commentaire 4 (concernant les principes généraux), et non du texte même des Principes directeurs.

*en matière de droits de l'homme du gouvernement concerné entrent tout particulièrement en ligne de compte.»*

- Enfin, le point 28 des « commentaires sur les procédures de mise en œuvre » permet au CIME de recourir à des experts sur la question « *du travail des enfants, des droits de l'homme* » (*sic!*).

Le recours au conditionnel (« *devraient* »), l'allusion (et non la référence) à la DUDH, l'absence d'occurrence thématique, la limitation de la responsabilité aux obligations nationales du droit international, l'omission de la notion de complicité dans le risque de violation : autant d'éléments qui traduisent la relativité de l'engagement politique et opérationnel des Principes en faveur des droits de l'homme. Toutefois, le fait qu'ils ne soient pas regroupés en un seul chapitre thématique laisserait penser qu'ils ont pour l'OCDE une dimension transversale, même si la formulation de la dernière occurrence semble extraire des droits de l'homme ceux qui concernent l'homme au travail. Quoi qu'il en soit, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ne constituent pas un instrument de régulation – même volontaire – à la hauteur du projet et du cadre normatif des droits de l'homme.

## Les travaux de l'Organisation internationale du travail (OIT)

L'OIT est une institution d'une tout autre nature que l'OCDE, par sa dimension quasi universelle, par son multilatéralisme et par son objet. À ce jour, l'Organisation compte 183 États membres<sup>309</sup> alors que 192 pays siègent à l'Organisation des Nations unies<sup>310</sup>. Sa création remonte à 1919, sous l'égide du traité de Versailles qui clôt la Première Guerre mondiale. La conférence de paix a en effet institué une commission de la législation internationale du travail composée de représentants de neuf pays<sup>311</sup>. S'appuyant sur les principes et valeurs promus par l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs<sup>312</sup>, le préambule de l'OIT justifie sa création parce « *qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale, [...] qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, [...] que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays*<sup>313</sup> ».

En 1944, au sortir de la Seconde Guerre mondiale, en présence des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 41 pays, l'OIT annexe la Déclaration de Philadelphie à sa constitution, Déclaration qui constitue aujourd'hui encore la charte des

---

309 Source : [www.ilo.org/public/english/standards/re/m/country.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/re/m/country.htm).

310 Source : [www.un.org/fr/members/growth.shtml](http://www.un.org/fr/members/growth.shtml).

311 Belgique, Cuba, États-Unis, France, Italie, Japon, Pologne, Royaume-Uni et Tchécoslovaquie.

312 Fondée en 1901 à Bâle (Suisse).

313 Dès l'origine, l'OIT se fixe de travailler notamment sur la réglementation du temps de travail, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection contre les maladies et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe « à travail égal, salaire égal », la défense de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique... De 1919 à 1939, l'OIT a tenu 25 sessions et adopté 67 conventions et 66 recommandations.

buts et objectifs de l'Organisation<sup>314</sup>. En 1946, l'OIT devient une institution spécialisée du tout nouveau système des Nations unies et pour son cinquantième anniversaire, en 1969, elle reçoit le prix Nobel de la paix.

Si l'ambition de l'OCDE est surtout d'ordre économique, celle de l'OIT repose sur des valeurs philosophiques et politiques très voisines du projet des droits de l'homme. Ses missions en témoignent : coopération technique en faveur des pays en développement, soutien au mouvement syndical, défense de la justice sociale au cœur des politiques économiques, valorisation du travail comme moyen de lutte contre la pauvreté, promotion du concept de travail décent en tant qu'objectif stratégique international d'une mondialisation équitable. Fidèles au cadre défini en 1919 puis 1944, réaffirmés dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, les engagements de l'OIT s'articulent autour de quatre objectifs stratégiques :

- « *Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail* » ;
- « *Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents* » ;
- « *Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous* » ;
- « *Renforcer le tripartisme et le dialogue social* »<sup>315</sup>.

L'OIT se distingue de toutes les autres institutions publiques internationales par son tripartisme, élevé au rang de principe de fonctionnement et de représentation. Ce trait distinctif majeur est décliné dans toutes les instances décisionnelles de l'Organisation, qu'il s'agisse des procédures d'adoption des normes comme de celles du contrôle de leur mise en œuvre.

■ La Conférence internationale du travail (CIT) réunit en juin de chaque année les quatre représentants de chaque État membre : deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs. La CIT élabore et adopte les normes internationales du travail<sup>316</sup> et élit le conseil d'administration de l'OIT.

■ Le conseil d'administration est l'organe exécutif de l'OIT. La moitié de ses membres est constituée de représentants des gouvernements, les deux autres quarts étant à part égale les représentants des employeurs et ceux des travailleurs.

■ Le Bureau international du travail (BIT) est le secrétariat permanent de l'OIT. Sous contrôle du conseil d'administration et l'autorité d'un directeur général, il gère les activités de l'OIT exercées par ses fonctionnaires à Genève et dans 40 pays du monde.

Concrètement, l'OIT promulgue trois types de textes :

- **Les déclarations** : ce sont des instruments d'ordre symbolique, qui affirment ou réaffirment des principes et stipulent la nécessité de leur mise en œuvre dans le droit.
- **Les conventions** : élaborées et adoptées par la CIT, ce sont des traités internationaux<sup>317</sup>. Les États ayant ratifié une convention internationale sont obligés de l'appliquer en droit et

314 Voir le texte intégral de la Déclaration en annexe 9 du présent volume.

315 Source : Site de l'OIT > Mission et objectifs > [www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mission\\_and\\_objectives/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang--fr/index.htm).

316 « *Les délégués des employeurs et des travailleurs peuvent s'exprimer en toute liberté et voter selon les instructions reçues de leurs organisations respectives, parfois les uns contre les autres et parfois même contre les représentants de leur gouvernement.* » Source : Site de l'OIT > Comment travaille l'OIT > [www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Structure/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Structure/lang--fr/index.htm).

317 Les conventions de l'OIT (188 en octobre 2009) sont consultables sur [www.ilo.org/ilolex/french/convidisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/french/convidisp1.htm).

en pratique. Ils doivent aussi rendre compte sur son application. En outre, des procédures de réclamation et de plainte peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée. Parmi l'ensemble de ses conventions, l'OIT en distingue deux sortes dont elle suit particulièrement le processus de ratification et de mise en œuvre :

- Les conventions « fondamentales » : au nombre de huit, elles traitent des principes et des droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession<sup>318</sup> ;
- Les conventions d'instruments « prioritaires » : ces quatre textes jouent un rôle important pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail<sup>319</sup>.

• **Les recommandations** : également élaborées par la CIT, elles ne sont pas sujettes à ratification. Elles n'ont donc pas la valeur juridique contraignante des conventions. Les recommandations sont souvent adoptées en même temps que les conventions portant sur le même sujet, qu'elles complètent de façon plus détaillée sous forme de principes directeurs<sup>320</sup>.

Les normes de l'OIT sont adoptées à la majorité des deux tiers des voix des mandats de l'OIT et reflètent donc des principes universellement reconnus. Les entreprises ne sont pas directement soumises à ces normes : elles n'ont que des obligations indirectes à l'égard de leurs travailleurs, en fonction de la ratification et de la transposition de la norme internationale en droit interne par l'État membre dont elles dépendent juridiquement.

Nous avons évoqué plus haut les débats internationaux des années 1970 concernant les activités des entreprises multinationales. Les Principes directeurs de l'OCDE constituent l'une des réponses institutionnelles issues de ces ardues discussions. Mais, comme les problèmes rencontrés touchaient au travail et à la politique sociale des multinationales, l'OIT s'est également penchée sur la question.

Dès 1972, à l'occasion de son 10<sup>e</sup> congrès, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a engagé une campagne visant à l'adoption de normes internationales. Usant de son influence sur les représentants des travailleurs au sein de l'OIT<sup>321</sup>, la CISL a œuvré pour que l'institution entame un programme d'action sur les entreprises multinationales (Gumbrell-McCormick, 2000). Ce programme confié au BIT conduira à la Déclaration de

---

318 Il s'agit des huit conventions spécifiées dans la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (voir plus loin) : Conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), n° 29 sur le travail forcé (1930), n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957), n° 138 sur l'âge minimum (1973), n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999), n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) et n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession ; 1958). En 1995, l'Organisation a lancé une campagne visant à obtenir la ratification universelle de ces huit conventions fondamentales. En 2009, plus de 1200 ratifications ont été enregistrées pour ces conventions, ce qui représente 86 % du nombre possible de ratifications. Pour consulter l'état des ratifications par les États membres de l'OIT : [www.ilo.org/ilolex/french/docs/declworldf.htm](http://www.ilo.org/ilolex/french/docs/declworldf.htm).

319 Il s'agit des Conventions n° 81 sur l'inspection du travail (1947), n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture ; 1969), n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail (1976) et n° 122 sur la politique de l'emploi (1964).

320 Les recommandations de l'OIT (199 en octobre 2009) sont consultables sur [www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/french/recdisp1.htm).

321 Comme elle avait usé de cette même influence sur le TUAC pour l'élaboration des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée en novembre 1977, non pas par la CIT mais par le conseil d'administration de l'organisation<sup>322</sup>.

L'objectif principal de la Déclaration est « *d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international*<sup>323</sup> ». Les dispositions de la Déclaration s'appuient sur celles de plusieurs conventions et recommandations de l'OIT et couvrent les domaines suivants :

- **L'emploi** (promotion de l'emploi; égalité de chances et de traitement : § 13 à 28)
- **La formation professionnelle** (§ 29 à 32)
- **Les conditions de travail et de vie** (salaires, prestations et conditions de travail; âge minimal; sécurité et hygiène : § 33 à 40)
- **Les relations professionnelles** (liberté syndicale et droit d'organisation; négociation collective; consultation; examen des réclamations; règlement des conflits au travail : § 41 à 59)

Pour suivre l'effet donné à la Déclaration, le BIT, à travers son programme d'action sur les entreprises multinationales, est chargé de conduire une enquête tous les quatre ans à laquelle doivent répondre les États membres, ainsi que les organisations patronales et syndicales<sup>324</sup>. Le dispositif a été complété en 1981 par une procédure d'examen des différends relatifs à l'interprétation des dispositions de la Déclaration (révisée en mars 1986). Enfin, en 2006, le BIT conçoit une Initiative focale sur la RSE dont l'objectif est « *de promouvoir le rôle prépondérant de l'OIT dans ce domaine en présentant les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale comme le fondement d'une bonne politique et de bonnes pratiques en matière de RSE*<sup>325</sup> ». Concrètement, cette démarche d'accompagnement est censée se traduire par le développement des connaissances, l'organisation de réunions tripartites et de réunions d'experts, des activités promotionnelles et de mise à disposition de services consultatifs techniques...

Hormis la Déclaration tripartite qui s'adresse directement aux entreprises, deux autres textes méritent notre attention même s'ils concernent en premier lieu les États :

■ À la fin des années 1990, syndicats (en particulier la CISL, aujourd'hui fondue dans la CSI) et ONG militent pour l'inclusion d'une clause sociale dans les accords commerciaux reprenant les conventions fondamentales de l'OIT (Wilkinson & Hugues, 2000)<sup>326</sup>. Lors du Sommet mondial pour le développement social organisé par les Nations unies à Copenhague en 1995, les chefs d'État et de gouvernement se réfèrent également aux « droits fondamentaux des travailleurs ». Mais lors de la Conférence de l'OMC à Singapour, en 1996, l'option

322 Faute d'un consensus suffisant au niveau de la Conférence internationale. Le texte intégral de la Déclaration figure en annexe 10 du présent volume.

323 Paragraphe 2 de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

324 Pour consulter les enquêtes en question : [www.ilo.org/empent/Informationresources/lang--en/WCMS\\_101251/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Informationresources/lang--en/WCMS_101251/index.htm). Pour une analyse critique, se reporter au volume II de l'étude, chapitre 4, p.168-172.

325 Il est ainsi rappelé que la Déclaration est « *le seul instrument universel s'adressant notamment aux entreprises, qui est le fruit d'un accord entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs* » : BIT, 2006, *Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*, conseil d'administration, sous-commission sur les entreprises multinationales, GB. 295/MNE/2/1, 295<sup>e</sup> session, Genève, mars 2006, § 3 & 4.

326 Les Conventions n° 87 & 98, n° 29 & 105, n° 138, n° 100 & 111; la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants n'y figure pas encore puisqu'elle ne sera adoptée qu'en 1999.

de la clause sociale est rejetée et la dimension sociale de la mondialisation est renvoyée sur l'OIT<sup>327</sup>. C'est donc dans cette enceinte que les organisations syndicales et certains gouvernements continuent à se mobiliser autour des conventions fondamentales, jusqu'à l'adoption en 1998 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>328</sup>. Celle-ci oblige les États membres, qu'ils aient ratifié ou non lesdites conventions, à respecter et à promouvoir les principes et les droits qu'elles défendent. Reconnaissant que la croissance économique ne peut à elle seule assurer le progrès social, ni éradiquer la pauvreté et les inégalités, la Déclaration stipule clairement que ces droits sont universels et qu'ils s'appliquent à tous les peuples et à tous les États, quel que soit leur niveau de développement économique. En 2000, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale sera révisée pour prendre en compte les acquis de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

■ Le 10 juin 2008, l'OIT adopte à l'unanimité son troisième grand énoncé de principes et de politiques depuis sa constitution : la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ce texte s'inspire de la Déclaration de Philadelphie de 1944 et de celle relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Issue des discussions tripartites qui ont suivi le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation<sup>329</sup>, la Déclaration de 2008 donne une vision contemporaine de la mission de l'OIT et des objectifs qu'elle poursuit. Au cœur de cette mission et de l'agenda qui s'ensuit figure le concept de travail décent : « *Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail [...]. [Il] est au cœur des efforts pour éradiquer la pauvreté, il est un moyen de parvenir à un développement durable, équitable et fédérateur. L'OIT s'efforce de développer la dimension de travail décent dans les politiques économiques et sociales, en partenariat avec les principales institutions du système multilatéral et les acteurs majeurs de l'économie mondiale*<sup>330</sup>. » Dans la partie consacrée aux méthodes de mise en œuvre, le texte invite l'OIT à innover en établissant notamment, « *en consultation avec les organisations nationales et internationales représentatives de travailleurs et d'employeurs, de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales*<sup>331</sup> [...] afin de renforcer l'efficacité des activités et programmes de l'OIT, de s'assurer d'un soutien de leur part par les voies adéquates et de promouvoir par tout moyen les objectifs stratégiques de l'OIT ».

---

327 Voir par exemple : BEZOU Christophe, 2008, *La Clause sociale. La négociation internationale et l'OIT*, Paris, Éditions ESKA; GRANGER Clotilde & SIROEN Jean-Marc, 2005, « La clause sociale dans les traités commerciaux », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 181-212; THWAITES James D., 2004 (rééd. 2009), « La clause sociale : protection de droits humains ou protection économique », in Thwaites J.D., *La Mondialisation : origine, développement et effets*, Presses de l'université de Laval, p. 321-342.

328 Le texte intégral de la Déclaration figure en annexe 11 du présent volume. Voir également : MAUPAIN Francis, 2009, « New Foundation or New Façade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization », *European Journal of International Law*, n°3, p.823-852.

329 OIT, 2004, Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

330 « *Le travail décent peut s'appréhender à travers quatre objectifs stratégiques : les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail ; les possibilités d'emploi et de rémunération ; la protection et la sécurité sociales ; le dialogue social et le tripartisme. Ces objectifs valent pour tous, hommes et femmes, dans l'économie formelle ou non, qu'ils occupent un emploi salarié ou travaillent à leur compte, dans les champs, les usines ou les bureaux, à domicile ou à l'extérieur.* » Source : Site de l'OIT > Travail décent pour tous. Voir également MAUPAIN (2005).

331 Passage souligné par les auteurs.

Le consensus tripartite qui a conduit à l'adoption des trois Déclarations ainsi que la légitimité et la dimension universelle de l'OIT leur donnent un poids moral et politique non négligeable. Leur dimension philosophique et politique s'inscrit dans la droite ligne du projet des droits de l'homme. Mais les directives portées par la Déclaration tripartite de 1977 sont volontaires par nature et les entreprises multinationales n'ont aucune obligation juridique d'adopter les pratiques qu'elles proposent. Et si « *la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale comporte des dispositions relatives au contrôle du respect des accords, aux plaintes et à "l'interprétation", [...] certaines modalités d'exécution laissent à désirer*<sup>332</sup> ». En réalité, le conseil d'administration de l'OIT ne dispose d'aucun pouvoir de sanction contre les États dont les politiques ne respectent pas la Déclaration. Car, malgré son tripartisme, l'OIT est restée « *statocentrée*<sup>333</sup> ». Nonobstant l'introduction de mécanismes de contrôle originaux et diversifiés, l'OIT est affublée de l'image d'un « *chien sans dents* »<sup>334</sup>. Comme toute organisation intergouvernementale, elle a besoin d'« États effectifs »<sup>335</sup> capables de coopérer en son sein et de mettre en œuvre les décisions et normes prises en commun. Or force est de constater que les ambitions déclarées dans le cadre international de l'OIT ne sont pas déclinées avec la même vigueur dans les espaces nationaux. Voyons maintenant s'il en va de même pour les autres initiatives émanant des Nations unies.

## Le Pacte mondial

En 1994, le projet de code de conduite international souhaité par les Nations unies vingt ans plus tôt est définitivement abandonné<sup>336</sup>. La commission des Nations unies sur les entreprises transnationales est démantelée tandis que certaines compétences du Centre des Nations unies sur les sociétés transnationales sont transférées vers la CNUCED<sup>337</sup>.

Le 31 janvier 1999, lors du forum économique mondial de Davos, le secrétaire général des Nations unies alors en fonction, M. Kofi Annan, constate que « *la mondialisation est une réalité incontournable. Mais, à mon avis, nous en avons sous-estimé la fragilité. Voici où le bât blesse : l'expansion des marchés est bien trop rapide pour que les sociétés et leurs systèmes politiques puissent s'y adapter, sans parler de l'orienter. Or, l'histoire nous enseigne qu'un tel déséquilibre entre les sphères économique, sociale et politique ne peut durer. [...] Ce qu'il nous faut donc trouver, c'est le moyen d'asseoir le marché mondial sur une*

332 UNRISD, 2003, Corporate Social Responsibility and Development : Towards a New Agenda, Conference News, UNRISD/CN13/04/1, juillet 2004, p. 17.

333 Voir : DUBIN Laurence, 2003, *La Protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, thèse de droit, Presses universitaires d'Aix-Marseille ; SERVAIS Jean-Michel, 2004, Normes internationales du travail, Paris, LGDJ.

334 Voir GRAVEL Éric, *Les Mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir*, ainsi que MAUPAIN Francis, *Persuasion et contrainte aux fins de la mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT*, tous deux in Javillier J.-C. & Gernigon B. (dir.), *Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Éditions du BIT, respectivement p. 3-9 et 687-709.

335 Selon l'expression de DUPUY René-Jean, 1996, « Le dédoublement du monde », *RGDIP*, n° 2, p. 313.

336 Voir : MCCARTHY Thomas E., 1979, « Transnational corporations and human rights », in CASSESE A., *UN Law : Fundamental Rights : Two Topics in International Law*, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, Sijthoff and Noordhoff, p. 175-195; MERCIAI Patrizio, 1993, *Les Entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, Bruylant.

337 *Integration of the Commission on Transnational Corporations into the Institutional Machinery of the United Nations Conference on Trade and Development*, adopted 19 Dec. 1994, G.A. Res. 49/130, U.N. GAOR, 49th Sess., Agenda Item 12, U.N. Doc. A/ RES/49/130 (1995).

série de valeurs communes. [...] N'oublions pas que les marchés mondiaux et le commerce multilatéral tels que nous les connaissons ne sont pas apparus par accident. Ils résultent de choix éclairés faits par les gouvernements depuis 1945. Pour qu'ils perdurent au siècle prochain, les gouvernements, les entreprises, les groupes de pression et les organismes internationaux doivent tous faire les bons choix aujourd'hui. Nous devons choisir entre un marché mondial guidé uniquement par la recherche de profits immédiats, et un marché mondial à visage humain. Entre un monde qui condamne un quart de la race humaine à la faim et à la misère, et un monde qui offre au moins à chacun la possibilité de prospérer dans un environnement sain. Entre une foire d'empoigne dans laquelle les perdants sont abandonnés à leur sort et un avenir dans lequel les plus forts acceptent leurs responsabilités, évaluent les perspectives mondiales avec discernement, et savent montrer la voie à suivre<sup>338</sup> ».

M. Annan propose alors aux entreprises présentes de sceller « un partenariat novateur entre les Nations unies et le secteur privé [...]. Plus précisément, je vous demande – individuellement, dans le cadre des sociétés que vous dirigez, et, collectivement, par l'intermédiaire de vos associations – d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter une série de valeurs fondamentales touchant les droits de l'homme, les conditions de travail et l'environnement<sup>339</sup> ». Avec trois entités des Nations unies responsables des principes et valeurs promus par cette initiative<sup>340</sup>, le bureau du secrétaire général de l'ONU va organiser le lancement du Pacte mondial (en anglais *Global Compact*). Son lancement officiel a lieu à New York, au siège de l'ONU, le 26 juillet 2000.

Le Pacte mondial n'est pas une norme à proprement parler, pas même une *soft law*. Il s'agit d'un texte qui résume dix principes, formulés sur une dizaine de lignes et découpés en quatre « catégories » qui sont « tirées des instruments ci-après : Déclaration universelle des droits de l'homme, Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, Convention des Nations unies contre la corruption<sup>341</sup> ». Le texte intégral du Pacte est le suivant<sup>342</sup> :

---

338 Déclaration du secrétaire général de l'ONU, M. Kofi Annan, lors du forum économique mondial de Davos, le 31 janvier 1999. Réf. : [www.aidh.org/ONU\\_GE/pactemondial/ka-davos99.htm](http://www.aidh.org/ONU_GE/pactemondial/ka-davos99.htm).

339 *Ibid.*

340 Il s'agit du haut-commissariat aux droits de l'homme, de l'Organisation internationale du travail et du Programme des Nations unies pour l'environnement. Une fois créé, le bureau du Pacte mondial s'adjoindra également les services du Programme des Nations unies pour le développement, de l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel et enfin de l'office des Nations unies contre la drogue et le crime.

341 Site officiel du Pacte mondial en français : [www.unglobalcompact.org/languages/french/dix\\_principes.html](http://www.unglobalcompact.org/languages/french/dix_principes.html).

342 Pour consulter les commentaires et procédures qui accompagnent le texte complet du Pacte mondial sur son site officiel, se reporter à l'annexe 12 du présent volume.

### « Droits de l'homme »

*1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et*

*2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.*

### Normes du travail

*3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;*

*4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;*

*5. L'abolition effective du travail des enfants ; et*

*6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

### Environnement

*7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;*

*8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et*

*9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.*

### Lutte contre la corruption<sup>343</sup>

*10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. »*

Les modalités pratiques de l'initiative, d'une simplicité et d'une souplesse déconcertantes, relèvent bien de la consigne et non de la norme. Ainsi, pour participer au Pacte mondial, une entreprise doit :

- Envoyer une lettre (avalisée par son conseil d'administration) au secrétaire général de l'ONU, exprimant son appui au Pacte mondial et à ses principes<sup>344</sup> ;
- Prendre des mesures pour modifier son fonctionnement, de façon à intégrer le Pacte mondial et ses principes à sa stratégie, sa culture et ses activités quotidiennes ;
- Faire campagne en faveur du Pacte mondial et de ses principes par le biais notamment de communiqués de presse, de déclarations, etc. ;

343 Principe ajouté en 2004 seulement.

344 Exemple de lettre d'adhésion au Pacte mondial figurant sur le site officiel : « *Honorable secrétaire général, Par cette lettre, je suis heureux de vous confirmer que [nom de la compagnie] soutient les dix principes du Pacte mondial des Nations unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires. Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons public le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte mondial. Vous trouverez ci-joint des informations générales sur notre compagnie ainsi que le nom de la personne qui sera chargée des contacts futurs avec le bureau du Pacte mondial à New York. Meilleures salutations, nom, titre [cette lettre doit être signée par le CEO de la compagnie].* » Réf. : [www.un.org/french/globalcompact/membership.shtml](http://www.un.org/french/globalcompact/membership.shtml).

- Décrire dans son rapport annuel ou dans un rapport de gestion similaire (par exemple sur son action du point de vue du développement durable) la manière dont elle applique le Pacte mondial et ses principes (dans le jargon du Pacte mondial, il s'agit de la « *communication de progrès* »).

Face aux enjeux décrits par Kofi Annan, comment se définit lui-même le Pacte mondial<sup>345</sup> ?

<i>Le Pacte mondial est...</i>	<i>Le Pacte mondial n'est pas...</i>
<i>Une initiative à caractère facultatif visant à promouvoir le développement durable et le civisme social</i>	<i>Juridiquement contraignant</i>
<i>Un ensemble de valeurs fondées sur des principes universellement acceptés</i>	<i>Un moyen de surveiller et de contrôler les entreprises</i>
<i>Un réseau d'entreprises et d'autres parties prenantes</i>	<i>Une norme, un système de gestion ni un code de conduite</i>
<i>Un forum d'apprentissage et d'échange de données d'expérience</i>	<i>Un organe de réglementation ni une agence de relations publiques</i>

Il n'est guère besoin de commenter ce que n'est pas le Pacte mondial pour comprendre la très faible influence qu'il peut avoir sur le respect des droits de l'homme par les entreprises, qu'il s'agisse de prévention (ne pas nuire, *do not harm*) et, *a fortiori*, de recours et de réparation en cas de violation. Par ailleurs, au-delà de la disproportion possible entre la valorisation d'une adhésion au Pacte mondial et la réalité de sa mise en pratique<sup>346</sup>, le Pacte mondial soulève au moins deux grandes interrogations de principe. Tout d'abord, pourquoi une initiative, émanant de l'ONU et permettant à des tiers de bénéficier de son image, se contente-t-elle de s'inspirer de la DUDH ou de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, au lieu de demander de se conformer ou de se référer à tous les textes du droit international existant en la matière<sup>347</sup> ? En outre, pourquoi le Pacte entretient-il la division des droits de l'homme en traitant séparément des droits qui y figurent comme la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, la lutte contre les discriminations<sup>348</sup> ?

Si « *les droits de l'homme restent un des domaines les plus ambitieux de la citoyenneté d'entreprise*<sup>349</sup> », le Pacte mondial est-il bien à la hauteur des enjeux ? Son volontarisme et sa légèreté d'application font pourtant le succès de cette initiative, succès que n'a pas connu une autre initiative onusienne, bien plus rigoureuse.

345 Tableau présenté sur le site officiel du Pacte mondial (page en français, consultée en août 2009), *Qu'est-ce que le Pacte mondial ?*, réf. : [www.unglobalcompact.org/languages/french/](http://www.unglobalcompact.org/languages/french/).

346 Voir notamment : UTTING Peter, 2001, « UN-business partnerships : who's agenda counts ? », *Transnational Associations*, n° 3, 2001, p. 157-165 et UTTING Peter, 2003, « The Global Compact : why all the fuss ? », *UN Chronicle*, n° 1, 2003. Pour une analyse critique plus détaillée et des propositions de recommandations, se reporter au volume II de l'étude, chapitre 4, p. 165-167.

347 *A minima* c'est la Charte internationale des droits de l'homme, et pas seulement la DUDH, qui aurait pu être citée, ainsi que les conventions internationales des droits de l'homme. *Idem* pour l'OIT dont tous les textes auraient pu être invoqués.

348 Il est pour le moins regrettable qu'une telle division soit ainsi cautionnée, probablement pour des raisons institutionnelles, la DUDH émanant de l'Assemblée générale de l'ONU et la DPDFT relevant de l'OIT.

349 Extrait du site du Pacte mondial : [www.un.org/french/globalcompact/hr.shtml](http://www.un.org/french/globalcompact/hr.shtml).

## Les travaux de l'Organisation des Nations unies

En 1998, au sein de la commission des droits de l'homme<sup>350</sup>, la sous-commission de la protection et de la promotion des droits de l'homme<sup>351</sup> va superviser un « *groupe de travail sur les méthodes de travail et les activités des sociétés transnationales*<sup>352</sup> ». Quatre ans après sa création, le groupe de travail a transmis à la sous-commission un Projet de Normes des Nations unies sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme qu'elle a adopté à l'unanimité, en août 2003<sup>353</sup>. Un commentaire accompagne le Projet de Normes, visant à le compléter par des définitions ainsi que par des précisions sur la portée de certaines dispositions et sur la base juridique de différentes obligations (avec moult références à d'autres normes internationales)<sup>354</sup>.

Le projet adopté par la sous-commission souligne que « *les États ont la responsabilité première de respecter, faire respecter et promouvoir les droits de l'homme reconnus tant en droit international qu'en droit interne, et donc de garantir que les sociétés transnationales et autres entreprises respectent ces droits*<sup>355</sup> ». Mais en vertu de la référence de la DUDH à « *tous les organes de la société* », la sous-commission définit aussi la responsabilité propre des sociétés transnationales<sup>356</sup> (partie A : Obligations générales). Le Projet de Normes développe ensuite les thèmes de droits de l'homme suivants :

- **Le droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire** (partie B)
- **Le droit à la sécurité de la personne** (partie C)
- **Les droits des travailleurs** (partie D)
- **Le respect de la souveraineté nationale et des droits de l'homme** (partie E)
- **Les obligations visant la protection du consommateur** (partie F)
- **Les obligations visant la protection de l'environnement** (partie G)

Suite à cette adoption, le Projet de Normes sur la responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme a fait l'objet d'un véritable bras de fer entre la sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme et la commission des droits de l'homme. Une vigoureuse campagne a d'ailleurs été menée par la Chambre de commerce

---

350 Devenue Conseil des droits de l'homme après la réforme de 2006. Il est l'organe intergouvernemental principal des Nations unies sur toutes les questions relatives aux droits de l'homme. Le secrétariat est assuré par le haut-commissariat des Nations unies aux droits de l'homme. Son siège est à Genève (Suisse).

351 Composée d'experts indépendants en droits de l'homme, elle n'a pas de compétence normative mais son rôle est de préparer des projets de normes concernant les droits de l'homme, dont certains sont devenus des traités ou d'autres normes des Nations unies.

352 Résolution n° 1998/8.

353 *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, adopted 13 Aug. 2003, Sub-Comm'n on the Promotion & Protect. of Hum. Rts. Res. 2003/12, U.N. ESCOR, Comm'n on Hum. Rts, Sub-Comm'n on the Promotion & Protect. of Hum. Rts., 55th Sess., U.N. Doc. E/CN. 4/Sub. 2/2003/12/Rev. 2 (2003).

354 Le texte du Projet de Normes figure en annexe 13 du présent volume. Pour une analyse critique, voir : AMNESTY INTERNATIONAL, 2004, *The UN Human Rights Norms for Business: towards Legal Accountability*, Londres, AI Publishing (Traduction française disponible sur [www.amnesty.org/fr/library/asset/IOR42/002/2004/fr/08010d70-d62a-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004fr.html](http://www.amnesty.org/fr/library/asset/IOR42/002/2004/fr/08010d70-d62a-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004fr.html)) ou KINLEY David, NOLAN Justine & ZERIAL Natalie, 2007, « The politics of corporate social responsibility: reflections on the United Nations human rights norms for corporations », *Company and Securities Law Journal*, Vol. XXV, n° 1, p.30-42.

355 Trilogie du Norvégien Ashjorn Eide : « To respect, protect and fulfill. »

356 Dans leur domaine d'activités et dans leur zone d'influence.

internationale<sup>357</sup> et les organismes patronaux, relayée par les États-Unis, la Grande-Bretagne et les autres États européens, pour dénoncer l'initiative de la sous-commission. L'un des points les plus contestés par les représentants des États à la commission des droits de l'homme et par les entreprises concerne les modalités de contrôle évoquées dans la partie H concernant la mise en œuvre des normes. Emmanuel Decaux, membre de la sous-commission, reconnaît que, « *de manière sans doute un peu imprudente, la sous-commission a ouvert la porte à l'idée d'un contrôle, multipliant les craintes sans avoir elle-même les moyens d'assurer cette mission à l'échelle internationale. [...] Ce "monitoring" qui restait à créer, ouvrant la perspective de plaintes et de class actions à tous les "stakeholders", a servi d'épouvantail pour le monde des multinationales ! Pour autant, la sous-commission ne tranche rien. Elle se borne à faire un constat, en soulignant la nécessité d'un suivi, qu'il soit volontaire – dans la sphère du droit privé – ou intrusif – dans le cadre du droit international des droits de l'homme –, sans choisir entre ces deux volets d'ailleurs complémentaires*<sup>358</sup> ».

Le débat a également porté sur la dimension normative du texte telle que l'envisageait la sous-commission. Pourtant, « *il faut souligner [qu'elle] ne pouvait, pas plus qu'elle ne voulait, procéder à une novation juridique des textes de référence. Autrement dit, pas plus qu'elle n'a entendu "durcir" ce qui relève du soft law, du "droit mou", elle ne serait susceptible de "mollir" ce qui appartient au "droit dur", à la hard law. En ce sens, le jugement assez abrupt de la commission lorsqu'elle considère dans sa décision n° 2004/116 que le texte de la sous-commission n'a "aucune valeur juridique" confond deux questions très différentes. [...] C'est bien à la commission que revient le soin d'endosser ou non le projet préparé par la sous-commission. Mais cela n'implique pas que les principes énumérés soient nuls et nonavenus. La sous-commission ne les a pas inventés ! [...] La présentation des principes peut sembler complexe, voire confuse ou contradictoire, elle a le grand mérite de constituer une grille de lecture précise et détaillée, une check-list pour les entreprises, afin d'éviter l'abstraction du Pacte mondial et la sélectivité de certains codes de conduite volontaires qui omettent des pans essentiels du droit international des droits de l'homme. Le travail de comparaison entrepris par le haut-commissariat (E/CN. 4/2005/91) à la suite de la décision n° 2004/116*<sup>359</sup> *montre bien le caractère complet de l'inventaire fait par la sous-commission*<sup>360</sup> ».

Présenté à la 61<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale de la commission des droits de l'homme, ce projet a donné lieu à la résolution 2005/69 qui entérine le « gel » du Projet de Normes prononcé en 2004 et préconise la nomination d'un représentant spécial du secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les sociétés transnationales ; la

---

357 À cet égard, voir par exemple les critiques du professeur émérite Maurice Mendelson dans les deux textes suivants : *In the matter of the draft "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights"*, Opinion of professor emeritus Maurice Mendelson for the International Chamber of Commerce, avril 2004 et *What laws are companies currently bound to? What changes have been proposed and what are the likely developments?*, Paper for Chatham House Conference on Corporate Social Responsibility, 17 mars 2005.

358 DECAUX Emmanuel, 2005, « La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme », *Revue de science criminelle*, octobre-décembre 2005, p. 796. Voir également : WEISSBRODT David & KRUGER Maria, 2003, « Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights », *American Journal of International Law*, octobre 2003, p. 901-923.

359 Par cette résolution de 2004, la commission des droits de l'homme sursoit au vote du Projet de Normes et saisit le haut-commissariat aux droits de l'homme pour réaliser un inventaire des initiatives et normes existantes en vue de mieux identifier l'opportunité de les renforcer... ou pas.

360 *Ibid.*, p 795.

mission de l'universitaire américain John Ruggie<sup>361</sup>, nommé à ce poste par Kofi Annan, consiste notamment à approfondir le rôle des États dans ce domaine et à éclaircir un certain nombre de notions comme celles de « complicité » et de « sphère d'influence ». Le rapport intermédiaire qu'il a rendu en février 2006 indiquait sa nette préférence pour les démarches volontaires des entreprises, ce qui a suscité bon nombre de réactions critiques émanant d'ONG et de confédérations syndicales, nationales ou internationales. En effet, pour ces acteurs, l'intérêt initial suscité par le Projet de Normes résidait justement dans les perspectives d'une responsabilité juridique des entreprises qu'il pouvait recéler<sup>362</sup>.

Après trois années d'études, de consultations et de visites de terrain, John Ruggie présente son rapport final au Conseil des droits de l'homme lors de sa 8<sup>e</sup> session, le 3 juin 2008 à Genève<sup>363</sup>. Le représentant spécial du secrétaire général des Nations unies sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales y présente un cadre conceptuel et politique qui identifie trois principes fondamentaux qui forment un tout interdépendant :

- **Le devoir de l'État de protéger contre les violations des droits de l'homme ;**
- **La responsabilité et l'obligation des entreprises de respecter les droits de l'homme ;**
- **Le principe de réparation pour les victimes de violation.**

Par ailleurs, John Ruggie souligne que la prise en compte de la responsabilité spécifique des entreprises en est encore à ses balbutiements et que les carences en termes de gouvernance imputables à la globalisation en sont grandement responsables<sup>364</sup>. Adeptes d'une politique des petits pas, le représentant spécial juge pourtant prématurée l'émergence d'un texte contraignant au sein des Nations unies ; aussi préfère-t-il défendre la mise en cohérence, l'effectivité et le renforcement des textes, dispositifs et procédures qui existent déjà.

Le Conseil des droits de l'homme a apporté son soutien au rapport et renouvelé le mandat du représentant spécial afin qu'il en assure la promotion et en approfondisse le

---

361 Professeur de droit à la Kennedy School of Government de l'université Harvard, il avait auparavant été l'un des maîtres d'œuvre du Pacte mondial.

362 C'est d'ailleurs ce qui fait dire à Emmanuel Decaux qu'« il subsiste la nécessité d'un cadre de référence objectif. Rien ne se fera sans les entreprises et sans les États, dans un nouveau tripartisme en gestation dans la dynamique du Pacte mondial. Le mérite de la sous-commission aura été d'ouvrir la voie, avec le soutien des ONG, en plaçant les normes des droits de l'homme au cœur des débats, comme des principes qui ne peuvent être renégociés ou faire l'objet de compromis ou de marchandage. Reste aux autres acteurs à prendre leurs responsabilités. [...] Au-delà des enjeux politiques, la question centrale pour l'avenir est celle de la fabrication des normes, en dépassant le monopole du droit ou du non-droit, faisant de tout "organe de la société" – personne physique comme personne morale – un sujet de droit international des droits de l'homme, en toute responsabilité », *ibid.*, p. 798.

363 RUGGIE J., 2008, Distr. General A/HRC/8/5, *Advanced Edited Version*. Un premier additif au rapport (A/HRC/8/5/Add. 1) résume les consultations menées par le représentant spécial pour concevoir son cadre de référence. Un second additif (A/HRC/8/5/Add. 2) synthétise la portée et le type de violations supposées des droits de l'homme par des sociétés transnationales et d'autres entreprises, à partir d'un échantillon de 320 cas. En outre, un second rapport de John Ruggie porte sur la clarification des concepts de « sphère d'influence » et de « complicité » (A/HRC/8/16). Il y explique comment ces deux notions permettent de concevoir la responsabilité des entreprises quant au respect des droits de l'homme. Il y regrette également l'absence, la rareté ou la faiblesse de systèmes permettant aux entreprises de vérifier qu'elles respectent les droits de l'homme.

364 RUGGIE J., 2008, *op. cit.*, § 1 & 3.

cadre conceptuel pour permettre une mise en œuvre opérationnelle de ses principes<sup>365</sup>. Par ailleurs, les premières réactions à ce rapport semblent relativement consensuelles quant au constat, même si pointent, notamment chez des défenseurs des droits de l'homme, des reproches de timidité dans les préconisations et un certain scepticisme sur la portée pratique du rapport<sup>366</sup>. Quoi qu'il en soit, le débat sur l'articulation des rôles des États et des entreprises en matière de droits de l'homme, si décrié il y a quelques années, semble aujourd'hui devenu légitime<sup>367</sup> et sortir de l'ornière où il se trouvait suite au rejet du projet de normes. Le rapport de John Ruggie laissant pour le moment en suspens les modalités de régulation adéquates, les dissensions risquent fort de surgir de la boîte de Pandore qu'il a pour mission d'ouvrir dans le cadre de son nouveau mandat. Mais en constituant un groupe de personnalités de premier plan pour le conseiller dans sa démarche<sup>368</sup>, le représentant spécial espère renforcer la légitimité de ses propositions à venir s'agissant de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

## Les principales thématiques des droits de l'homme recensées dans ces normes institutionnelles

Notre projet ici n'est pas de nous pencher sur la dimension normative des textes internationaux qui viennent d'être exposés. Les différences de nature, de portée juridique, de contenu normatif et de champ d'application entre ces normes rendraient l'exercice périlleux et sujet à caution. À ce stade, il est peut-être plus judicieux de se limiter au recensement des thématiques les plus susceptibles de concerner les entreprises. Que l'on ne se méprenne

---

365 Les trois axes de la mission qui lui est confiée par le CDH sont :

- a) Apporter des perspectives ainsi que des recommandations concrètes et pratiques sur la façon de renforcer l'application du devoir de protection de l'État contre les violations des droits de l'homme par ou avec le concours des entreprises, en prenant en compte la coopération internationale;
- b) Élaborer plus avant le champ et le contenu de la responsabilité des entreprises dans le respect de tous les droits de l'homme et fournir des orientations en ce sens tant aux entreprises qu'aux autres parties prenantes;
- c) Explorer les options et faire des recommandations aux niveaux national, régional et international, pour accroître l'accès aux réparations effectives à ceux dont les droits de l'homme sont affectés par les activités des entreprises.

Traduction du texte original en anglais par l'auteur. Source : UN, 10 October 2008, *Preliminary Work Plan Mandate of the Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises*. 1 September 2008-30 June 2011.

366 Voir par exemple l'analyse et les commentaires de la plate-forme d'ONG Center for Human Rights and Environment ; ce document, ainsi que de nombreuses réactions publiques au rapport de J. Ruggie sont consultables sur le site de Business & Human Rights : [www.business-humanrights.org/Documents/RuggieHRC2008](http://www.business-humanrights.org/Documents/RuggieHRC2008). Voir également JERBI Scott, 2009, *op. cit.*, ainsi que la critique en règle de la part de REGIL (de) Alvaro, 2008, *Business and Human Rights, Upholding the Market's Social Darwinism. An Assessment of Mr. John Ruggie's Report : "Protect, Respect and Remedy : a Framework for Business and Human Rights"*, The Jus Semper Global Alliance, Human Rights and Sustainable Human Development, A TLWNSI Issue Essay, H5 (E007), octobre 2008.

367 À titre d'exemple, voir l'article « *Beyond the "genocide Olympics"* » du journal économique traditionnellement orthodoxe *The Economist* daté du 24 avril 2008 : [www.economist.com/businessfinance/displaystory.cfm?story\\_id=11089786](http://www.economist.com/businessfinance/displaystory.cfm?story_id=11089786).

368 Ce groupe constitué en septembre 2008 est composé entre autres de Kofi Annan (ancien secrétaire général des Nations unies), de Souhayr Belhassen (présidente de la Fédération internationale des ligues des droits de l'homme), de Mary Robinson (ancienne présidente de la République d'Irlande et du haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations unies), de Guy Ryder (secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats) ainsi que de dirigeants d'entreprises internationales. Toutes ces personnalités siègent à titre individuel et ne représentent pas leurs organisations respectives. Source : [www.reports-and-materials.org/Leadership-group-22-Sep-2008.pdf](http://www.reports-and-materials.org/Leadership-group-22-Sep-2008.pdf).

pas : toutes les entreprises doivent respecter tous les droits de l'homme<sup>369</sup>. Toutefois, un certain nombre d'entre eux, notamment parmi les droits civils et politiques, risquent de subir des violations de la part des entreprises, souvent de façon indirecte, dans des contextes très particuliers ou dans des activités économiques spécifiques à quelques firmes. Le tableau n'a donc aucune visée exhaustive. Il se contente de recenser, dans les quatre textes étudiés précédemment, les thématiques des droits de l'homme dont le risque de violation doit faire l'objet d'une analyse prioritaire de la part des acteurs économiques en général, et des entreprises en particulier.

Ces thématiques sont présentées selon un découpage qui s'inspire des sphères du développement durable. Dérogeant à notre choix initial pour des raisons pédagogiques, nous avons distingué ici la dimension sociale (les travailleurs de l'entreprise ou de sa chaîne de production de valeur) et la dimension sociétale (les citoyens en général et les consommateurs en particulier, dont les clients de l'entreprise). Nous avons aussi inclus la dimension environnementale. Le droit de l'environnement est distinct du droit international des droits de l'homme et le rapprochement peut paraître contestable. Néanmoins, il existe une interdépendance entre droits de l'homme et environnement que décrit ainsi Francis Perrin d'Amnesty International : « *Le premier lien [qui peut être établi] entre environnement et droits humains, c'est avec les droits économiques, sociaux et culturels. Observons le pacte relatif aux DESC : l'article 2 par exemple énonce le droit à un niveau de vie suffisant et l'article 12 le droit au meilleur état de santé possible qu'un individu est capable d'atteindre. À partir de là, il est clair que de graves atteintes à l'environnement, à l'eau, à l'atmosphère contreviennent directement à ces droits. La condition de réalisation de certains droits contenus dans les DESC passe effectivement par un environnement sain. [...] Le deuxième lien concerne les droits civils et politiques. Il est peut-être moins évident, mais lorsque des organisations ou des personnes veulent défendre l'environnement, elles ont besoin de pouvoir exercer un certain nombre de droits qui font partie des DCP [comme] la liberté d'expression, celle d'avoir accès à l'information, de pouvoir se réunir pour manifester, etc.*<sup>370</sup>. On a bien là un lien entre l'environnement et tout le corpus de droits humains<sup>371</sup>. » Nous caractériserons ce lien par la formulation « droit à un environnement durablement vivable ».

Le tableau suivant regroupe les thématiques recensées par catégorie et par rubrique<sup>372</sup>.

---

369 Ce que ne manque pas de rappeler John Ruggie dans son rapport de 2008 au Conseil des droits de l'homme (§ 52).

370 Cela inclut également la sécurité des personnes et la protection des défenseurs de l'environnement.

371 Interview de Francis Perrin pour *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 271, juin 2009, p. 16-17.

372 Une liste plus détaillée (mais non exhaustive) des sous-rubriques ainsi qu'un recensement des textes normatifs internationaux figure en annexe 14 de ce volume. L'analyse statistique montre l'écrasante supériorité du travail de recensement réalisé dans le cadre du Projet de Normes des Nations unies sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme.

**Principales thématiques recensées dans les Principes directeurs de l'OCDE, dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, dans le Pacte mondial et dans le Projet de Normes des Nations unies ainsi que dans le rapport de John Ruggie (2008)**<sup>373</sup>

Dimension sociale	Dimension sociétale	Dimension environnementale
<p><b>Protection et droits des travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdiction du travail forcé ou obligatoire – Droit au travail et au libre choix de son travail</li> <li>• Prohibition du travail des enfants</li> <li>• Liberté d'association, liberté syndicale et droit à la négociation collective</li> <li>• Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire dans l'emploi (recrutement, rémunération, promotion, formation...)</li> <li>• Respect du droit à la dignité des travailleurs</li> <li>• Droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail (dont le temps de travail et de repos ; l'hygiène et la sécurité au travail...) et d'emploi</li> <li>• Droit à une rémunération équitable et satisfaisante</li> <li>• Droit à la protection sociale</li> </ul>	<p><b>Protection et droits des citoyens (et des consommateurs)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la dignité des citoyens - Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne</li> <li>• Protection du consommateur dans les pratiques commerciales</li> <li>• Sécurité et qualité des biens et services produits, distribués ou commercialisés</li> <li>• Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire, notamment dans l'accès aux biens et aux services</li> </ul>	<p><b>Droit à un environnement durablement vivable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des impacts sur l'environnement et la santé de toutes les activités menées par les entreprises</li> <li>• Contribution des entreprises au développement durable</li> </ul>
<p><b>Respect de la souveraineté nationale et des autres droits de l'homme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect du droit, des politiques et de l'autorité des institutions nationales des pays dans lesquels opère l'entreprise</li> <li>• Autres droits civils et politiques, notamment : liberté de mouvement ; droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique ; droit sans distinction à une égale protection de la loi ; droit à un recours effectif devant les juridictions nationales ; droit à un procès équitable ; droit à la vie privée ; droit à la liberté de mouvement et de résidence ; droit d'asile ; droit à une nationalité ; droit de se marier et de fonder une famille ; droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; droit à la liberté d'opinion et d'expression ; droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques ; droit de participation à la vie politique ; etc.</li> <li>• Autres droits économiques, sociaux et culturels, dont droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; droit à l'éducation ; droit de participation à la vie culturelle et aux bienfaits du progrès scientifique ; etc.</li> <li>• Droits des communautés locales ainsi que des peuples et des communautés autochtones</li> <li>• Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent - Lutte contre la fraude fiscale</li> </ul>		

Au terme de ce chapitre, nous pouvons mesurer combien le projet des droits de l'homme, dans sa dimension philosophique et politique, intègre les questions de développement durable et la dimension économique des activités humaines. Mais, même s'il recèle des potentiels encore sous-exploités, le cadre juridique international actuel n'est hélas pas à la hauteur des enjeux de régulation relatifs à la responsabilité des entreprises.

Cependant, la crise économique actuelle rend légitime une nouvelle redistribution des cartes. Cela dit, les démarches de responsabilisation à engager ne peuvent relever ni du

<sup>373</sup> John Ruggie se fonde sur une étude recensant plus de 300 allégations de violations des droits de l'homme par des entreprises pour établir une liste qui distingue les droits selon qu'ils concernent ou non le travail : RUGGIE John, 2008, *op. cit.*, A/HRC/B/5, § 52.

discours incantatoire, ni de l'édiction de règles imposées, deux solutions qui s'avèreraient de toute façon sans effets tangibles à long terme. Si processus de régulation il doit y avoir, il relève d'une construction politique. Ainsi que le rappelle Patrice Meyer-Bisch : « *L'éthique politique est la définition permanente et la gestion de cette responsabilité commune [...]. C'est le sens de l'ethos : non seulement un ensemble de valeurs et de coutumes qui constitueraient "une culture", mais des valeurs et obligations de référence en débat permanent, et en fonction desquelles des choix collectifs peuvent être pris, dans l'espace ouvert par les diversités raisonnables d'interprétation*<sup>374</sup>. » C'est cette voie que nous allons maintenant tenter de défricher afin que les droits de l'homme puissent véritablement devenir le socle de la responsabilité des entreprises.

---

374 MEYER-BISCH, 2008, *op. cit.*, p. 97.



## Chapitre 4

# Les droits de l'homme, socle de la responsabilité des entreprises

Par Isabelle Daugareilh et Olivier Maurel

Les débats sur la RSE se sont longtemps structurés autour d'une opposition classique entre, d'un côté, la régulation publique largement associée au droit (*hard law*) et, d'un autre côté, les mécanismes de régulation volontaire (*soft law*), majoritairement privés.

Dans ce chapitre final, nous analyserons d'abord les intérêts et les défauts respectifs des deux approches pour la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (REDH). La coexistence de ces deux modes de production de normes est caractéristique d'une nouvelle forme de pluralisme juridique, que certains qualifient de régulation articulée<sup>375</sup>. Nous examinerons la façon dont le cadre normatif international peut évoluer afin de favoriser cette articulation et comment s'y conjuguent les concepts de RSE et de REDH.

Pour terminer, nous montrerons que la pertinence d'une régulation articulée nécessite de soumettre la *soft law* à plusieurs principes sans lesquels les préjudices causés l'emportent sur les avantages attendus; nous proposerons aussi de renoncer à une approche globale du comportement des entreprises pour privilégier une analyse contextuelle, ancrée dans les réalités de chaque situation.

## Dépasser le manichéisme du débat entre *hard law* et *soft law*

Le développement de la *soft law* s'agissant de la responsabilité des entreprises est en grande partie lié au fait que le droit n'échappe pas à la mondialisation et que le monde des affaires s'en sert comme un instrument sur le marché mondial.

■ Vis-à-vis du droit international, nous l'avons vu, rien n'oblige l'entreprise transnationale à retenir une norme internationale et à s'y soumettre. La Charte et les conventions internationales des droits de l'homme, ainsi que les autres textes internationaux traitant des droits de l'homme, concernent surtout le rôle et les obligations des États. Comme l'a rappelé John Ruggie, c'est d'abord aux États à les respecter et c'est aussi aux États qu'il appartient de les

---

375 Également qualifiée d'hybride par certains auteurs, nous y reviendrons plus loin.

faire respecter par les acteurs de la société. Les obligations juridiques ne reposent donc pas directement sur les entreprises.

■ Vis-à-vis du droit national, les entreprises sont censées respecter la législation nationale et les obligations internationales auxquelles a souscrit chacun des États dans lesquels elles exercent leur activité. Dans le cas contraire, elles mettent en jeu leur responsabilité juridique dans l'État hôte. Mais l'ouverture des frontières et la libéralisation des échanges ont amplifié la possibilité de choisir sous quelle loi nationale se placer, grâce au développement et à la délocalisation des filiales et des réseaux de sous-traitance. Il est aussi dans les pratiques des entreprises de négocier avec les États d'accueil des allègements d'ordre juridique, des clauses de stabilité de la loi ou encore d'obtenir leur installation sur des zones franches.

Avec la mondialisation de l'économie, l'entreprise s'est glissée dans un nouvel espace ouvert entre le national et l'international : le transnational. Et c'est parce que cet espace transnational échappe en partie au droit international et au droit national que des entreprises ont été incitées à créer des mécanismes de régulation volontaire privés. Ces normes d'application transnationale, tout en étant le résultat de processus d'hybridation normative, offrent un bel exemple de mise en concurrence de valeurs et de systèmes juridiques, de systèmes de relations professionnelles, de modèles de droit et plus largement de modèles de société. Mais avant d'en étudier plus précisément les avantages et les limites, revenons sur les mérites et les défauts du cadre juridique international actuel.

## Considérations générales sur le cadre juridique international

Premier constat : sur la scène juridique internationale, les entreprises ne sont pas un sujet de droit international. Seuls le sont les États et les personnes physiques. Les entreprises transnationales sont des personnes morales, sans personnalité juridique sur le plan international et, par conséquent, sans obligation juridique, voire sans morale selon Georges Rippert<sup>376</sup>. C'est pour cela qu'elles ne sont pas destinataires du droit international conventionnel et qu'elles y échappent, y compris au droit international des droits de l'homme. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle des institutions comme l'OCDE ou l'OIT ont pris l'initiative inédite dans l'histoire du droit international de recourir à des instruments de *soft law* pour s'adresser directement aux entreprises multinationales. Cela dit, notons que, dans certains systèmes juridiques nationaux, en tant que personnes morales sujets de droit national, les entreprises transnationales peuvent être responsables sur le plan civil ou pénal s'agissant du respect des droits de l'homme vis-à-vis d'autres personnes privées<sup>377</sup>.

Par ailleurs, en principe, les lois nationales ne sont pas d'application extraterritoriale. Cela permet aux entreprises transnationales d'échapper à toute responsabilité devant le juge du siège social en cas de dommage extraterritorial, c'est-à-dire un dommage commis à l'étranger par des sociétés de droit étranger, autonomes juridiquement de la société mère, et

---

376 RIPPERT Georges, 1995, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, LGDJ. Voir également LE TOURNEAU Philippe, 2000, *L'Éthique des affaires et du management au XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Dalloz, p. 4 et TRIGEAUD Jean-Marc, *Méta-physique et éthique au fondement du droit*, Bordeaux, Bière éditions, p. 210

377 C'est d'ailleurs le cas en France.

qui concerne des victimes qui sont elles aussi à l'étranger. Cette absence de responsabilité est actuellement très discutée et controversée dans les instances internationales et nationales. Dans certains pays, on a essayé de trouver des palliatifs. Aux États-Unis par exemple, les défenseurs des droits de l'homme se sont appuyés sur l'*Alien Tort Claims Act* (ATCA) du 24 septembre 1789 pour fonder leur action en responsabilité contre des entreprises multinationales<sup>378</sup>. Cette loi donne compétence au juge américain en cas d'atteintes faites à des étrangers en violation du droit international ou d'un traité auquel les États-Unis sont parties<sup>379</sup>. Les cas présentés sont significatifs parce que les juges nord-américains ont admis la recevabilité des actions alors que les infractions dénoncées ne sont pas des crimes contre l'humanité, des génocides ou d'autres infractions pour lesquelles les traités internationaux reconnaissent au juge une compétence universelle, ou *erga omnes*. Les tribunaux nord-américains admettent la recevabilité des actions en fonction de la *normalité* des prétentions et de l'existence d'un faisceau d'éléments de *proximité* entre le for saisi et les faits présentés. En Belgique, c'est un autre mécanisme qui a été imaginé à travers la loi de compétence universelle. Celle-ci permettait au juge belge de connaître de toute violation des droits de l'homme où qu'elle ait été commise, quels que soient les auteurs et les victimes. Cette loi a été réformée, puis abolie en 2003 pour des raisons politiques et diplomatiques<sup>380</sup>. En France, c'est en vertu du privilège de nationalité de l'auteur ou de la victime que le juge français peut être saisi d'un fait commis à l'étranger. Ainsi, une victime peut attirer devant le juge français l'auteur (personne physique ou morale) d'un crime, d'un délit ou d'un dommage commis à l'étranger. Cette règle est valable en droit pénal (art. L. 113-6 et L. 113-7 du code pénal), comme en droit civil (art. 15 du code civil et 42 du nouveau code de procédure civile et règlement de « Bruxelles I »).

Autre donnée fondamentale : le droit international est un droit interétatique, fondé sur le respect absolu de la souveraineté des États qui jouissent d'une totale liberté de ratifier puis d'appliquer les conventions adoptées. Mais ce principe cardinal a été en partie tempéré par une reconnaissance (limitée et controversée) d'un « droit d'ingérence » en matière de droits de l'homme<sup>381</sup>. Quoi qu'il en soit, le droit international est, et n'est que, ce que les

378 Voir OJEDA AVILES Antonio & COMPA Lance, 2005, « Globalisation, class action et droit du travail », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 265-307. Lire également deux documents d'une autre nature : GUILLET Thibaut, 2006, *Étude comparative de la loi Perben II et de l'Alien Tort Claims Act, plus particulièrement la portée extraterritoriale de ces lois aux fins de mise en jeu de la responsabilité des sociétés transnationales*, Note 307/MDH du 20 octobre 2006 pour l'ambassadeur Michel Doucin, 9 p.; MEDISH Mark C. & LUCICH Daniel R., 2009, « Trying an Old Law », *The New York Times*, 1<sup>er</sup> juin 2009 : [www.nytimes.com/2009/06/02/opinion/02iht-edmedish.html?hpw](http://www.nytimes.com/2009/06/02/opinion/02iht-edmedish.html?hpw).

379 L'ATCA précise : « *The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States.* » Selon Thibaut Guillet (2006, *op. cit.*, p. 2) : « À l'origine, s'appliquant exclusivement à l'encontre des agents de l'État ou à des individus agissant sous l'autorité étatique, le champ d'application de l'ATCA s'est étendu dans un deuxième temps aux acteurs privés. Tout d'abord, dans une affaire *Kadic v. Karadzic* (70 F. 3d 232, (2d Cir. 1995), opinion du 13 octobre 1995, juge Newman, p. 239), la cour d'appel du neuvième circuit a reconnu qu'il y avait bel et bien violation du droit international, bien que *Karadzic* ne soit pas un agent officiel d'un gouvernement reconnu et ait agi à titre personnel. Par la suite, dans une affaire *Doe I v. Unocal Corp*, la cour d'appel californienne a décidé que même si une violation du droit international requérait une action étatique, un acteur privé, dont une société commerciale, pouvait voir sa responsabilité engagée si sa complicité dans l'action étatique était prouvée (en l'occurrence pour travail forcé, torture, violations sexuelles et autres violations des droits de l'homme commises en Birmanie). »

380 Pour plus de détails, se reporter à BAILLEUX Antoine, 2005, *La Compétence universelle au carrefour de la pyramide et du réseau : de l'expérience belge à l'exigence d'une justice pénale transnationale*, Bruxelles, Bruylant.

381 BETTATI Mario, 1996, *Le Droit d'ingérence. Mutations de l'ordre international*, Paris, Odile Jacob. « *Parce qu'elle est celle de chaque homme, la souffrance relève de l'universel. Le droit des victimes à être secourues, dès lors qu'elles appellent au secours et [sont] secourues par des volontaires qui se veulent professionnellement neutres, [a été appelé], il y a peu, le "devoir d'ingérence" humanitaire dans les situations d'extrême urgence [...]. Aucun État ne peut être tenu pour le propriétaire des souffrances qu'il engendre ou qu'il abrite* » : discours du président de la République, François Mitterrand, prononcé le 15 octobre 1987 à l'occasion de la cérémonie du transfert des cendres de René Cassin au Panthéon.

États en font. L'ineffectivité du droit international est très largement due à la faillite, à la défaillance, à l'impuissance, à l'inertie ou à l'incurie des États.

Enfin, rappelons que le monde se compose de diverses familles juridiques<sup>382</sup> parmi lesquelles se trouvent la *Common Law* et le système romano-germanique (ou *Statute Law*)<sup>383</sup>. Ces deux systèmes qui cohabitent dans le cadre du droit communautaire européen sont profondément différents : du point de vue des sources (la loi pour le système romano-germanique, le précédent – la jurisprudence – pour la *Common Law*), du point de vue du rôle de l'État (interventionniste dans le premier cas, abstentionniste dans l'autre), du point de vue du rôle des corps intermédiaires et singulièrement des organisations syndicales. Dans le système continental, les droits sociaux ont généralement et historiquement une assise légale, car, « *entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit* » disait Lacordaire<sup>384</sup>. Dans ce système, les organisations syndicales sont institutionnalisées par le législateur, au point de jouir d'un droit de présence dans l'entreprise sans avoir besoin de recevoir une accréditation de l'employeur comme c'est le cas dans les systèmes anglo-saxons ou américains.

En résumé, l'absence de standards ou de dispositifs internationaux directement contraignants, applicables partout, à toutes les entreprises, pour l'ensemble des droits de l'homme, entraîne un certain nombre de conséquences et de préjudices.

■ Les disparités juridiques entre les droits nationaux des droits de l'homme mettent à mal le respect de l'article 55 de la Charte des Nations unies qui prône « *le respect universel et effectif des droits de l'homme* ». Concrètement, il en ressort une inégalité d'accès aux droits et la fragilisation de certains individus, communautés et populations autochtones. De fait, selon les lieux et les circonstances, les violations des droits de l'homme dues en tout ou partie aux entreprises bénéficient de l'impunité, faute de reconnaissance juridique des infractions ou de poursuite : les victimes ou leurs proches restent sans possibilité de recours et de réparation éventuelle<sup>385</sup>. Cet état de fait peut s'avérer encore plus dramatique dans les « zones franches » ou « zones économiques spéciales » lorsque celles-ci se révèlent comme des espaces de quasi-non-droit.

■ La rareté des dispositifs de recours extraterritorial vient renforcer l'impunité des auteurs de violations en cas de cessation d'activité, de vente ou de fusion de l'entreprise concernée.

■ Au-delà de l'implication directe dans les atteintes aux droits de l'homme, il existe un problème de définition, donc de qualification, puis de sanction, s'agissant des actes de complicité, active ou passive, pour des violations commises par des acteurs dont l'entreprise est la commanditaire ou qui travaillent sous son influence.

■ S'agissant des États ou zones dans lesquels les droits de l'homme ne sont pas reconnus ou appliqués, parfois par les pouvoirs publics eux-mêmes, les entreprises soucieuses du respect

382 Ces familles sont fondées sur des conceptions différentes de l'ordre social et du droit. Voir DAVID René, 1982, *Le Droit comparé. Droits d'hier, droits de demain*, Paris, Economica.

383 Sur la classification des systèmes juridiques dans le monde, se reporter à DAVID René & JAUFFRET-SPINOSI Camille, 2002, *Les Grands Systèmes du droit contemporain*, Paris, Dalloz, 11<sup>e</sup> éd., ou bien LEGAIS Raymond, 2004, *Grands Systèmes de droits contemporains. Approche comparative*, Paris, Litec, Éditions du JurisClasseur.

384 LACORDAIRE Henri-Dominique, 1848, « Du double travail de l'homme », 52<sup>e</sup> conférence de Notre-Dame du 16 avril 1848, in *Œuvres du R.P. Henri-Dominique Lacordaire de l'ordre des Frères prêcheurs*, Paris, Poussielgue frères, 1872, 9 vol., vol. IV, *Conférences de Notre-Dame de Paris*, t. III, *Années 1846-1848*, p. 471-495.

385 Voir par exemple le rapport de la London School of Economics : LSE & CORE, 2009, *The Reality of Rights, Barriers to Accessing Remedies when Business Operates beyond Borders*, mai 2009.

des personnes et du droit international sont confrontées à des dilemmes complexes ; ces situations peuvent mettre en question leur présence ou les liens commerciaux entretenus sur place, au détriment parfois des populations avec ou pour lesquelles elles travaillent.

■ Enfin, l'insuffisance des standards internationaux peut créer une distorsion de concurrence entre les entreprises désireuses de respecter et faire respecter les droits de l'homme et celles qui se dédouanent de toute responsabilité à cet égard. Les entreprises les moins scrupuleuses mettent ainsi en place des politiques de délocalisation vers des États dont la législation ou la politique pénale sont défaillantes. Certaines entreprises peuvent également profiter de faibles dispositifs d'information des consommateurs pour conquérir ou conserver des marchés en donnant une image incomplète voire fautive de la qualité de leurs produits ou services ainsi que de leurs agissements quant aux droits de l'homme.

## Avantages et limites des mécanismes de régulation volontaire

À côté du cadre juridique international limité, mal articulé ou défaillant qui leur est directement applicable en matière de droits de l'homme, de nombreuses entreprises ont développé ou adopté des mécanismes de régulation privés (dits engagements volontaires)<sup>386</sup>. Ces initiatives peuvent relever d'une ou plusieurs entreprises, qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ou à une même zone géographique. D'autres initiatives ont fait l'objet d'une concertation ou d'une négociation avec des organisations syndicales ou certaines parties intéressées, voire sont portées par des institutions nationales ou internationales : on parle alors d'initiatives multiacteurs ou « multiparties prenantes »<sup>387</sup>. Sous forme de chartes éthiques, de codes de conduite, de principes directeurs, de pactes, de normes (certifiables ou non), d'accords-cadres internationaux, ces multiples engagements volontaires comportent des intérêts :

- Les engagements volontaires participent à la prise de conscience interne des risques et des enjeux en matière de droits de l'homme en suscitant des échanges d'information au sein des entreprises. Ils contribuent également à la promotion des droits de l'homme parmi les entreprises partenaires et auprès des parties intéressées ;
- Ces normes d'entreprise permettent de traduire et de décliner des principes abstraits en outils de gestion adaptables au management de chaque entreprise ou de son secteur ;
- Le mimétisme entre entreprises (souvent au sein d'un même secteur) ou la crainte d'accuser un retard préjudiciable (en termes d'image ou en cas de normalisation contraignante) ont un effet d'entraînement qui pousse les entreprises à tenir compte des initiatives existantes, d'une manière ou d'une autre.

---

386 Pour des exemples de classification de ce type de normes, voir l'annexe 15 du présent volume.

387 « *Les initiatives multiparties prenantes (en anglais multi-stakeholders initiatives – MSI), souvent appelées “partenariats” par les gouvernements, les entreprises et la société civile, sont devenues monnaie courante dans les politiques de développement, comme l'a d'ailleurs montré le Sommet mondial sur le développement durable à Johannesburg en 2002, lequel a élevé de telles initiatives au niveau d'accords intergouvernementaux (parlant de MSI de type 2) :* » : BENDELL, 2005, p. 363.

Mais ces engagements volontaires pâtissent aussi des limites avérées de la *soft law*<sup>388</sup> :

- L'universalité, l'indivisibilité et l'inconditionnalité des droits de l'homme sont compromises par certains engagements volontaires qui définissent de façon discrétionnaire le périmètre et les bénéficiaires de leur application, choisissant tel ou tel droit à respecter particulièrement, pour tel ou tel acteur, dans telle ou telle filiale ou zone d'activité. Un des risques majeurs des mécanismes de régulation volontaire, et de l'autorégulation en particulier, réside dans le développement et la banalisation d'une pratique de *self-service*, de *pick and choose* normatif. Cette pratique très en vogue avec la RSE induit une instrumentalisation, voire une marchandisation du droit<sup>389</sup> incompatible avec les droits de l'homme et de l'environnement ;
- De plus, sans être antinomiques du droit public, les engagements volontaires sont des normes privées qui posent des questions d'ordre politique quant aux modalités de définition et de prise en compte de l'intérêt général, tout particulièrement en matière de droits de l'homme. Le caractère souvent unilatéral des engagements volontaires par des entreprises traduit leur subjectivité et peut fragiliser l'intérêt des parties intéressées les plus faibles, voire les plus silencieuses. S'agissant des initiatives multilatérales, la prise en compte de l'intérêt général reste toute relative en fonction de la subjectivité dont l'entreprise fait preuve dans le choix de ses partenaires et de la représentativité de ces derniers<sup>390</sup>. En outre, la multiplicité des normes volontaires d'origine privée, y compris au sein d'un même réseau d'entreprises, crée à la fois une cacophonie et une insécurité juridiques qui tendent à affaiblir les principes mêmes des droits de l'homme<sup>391</sup>.
- L'effectivité de ces engagements soulève des réserves à plusieurs niveaux.
  - Leur édicition au plus haut niveau d'une entreprise ne garantit pas leur application systématique et intégrale dans les entités qui en dépendent, pas plus que chez les fournisseurs, les sous-traitants ou les coentreprises ;

---

388 Ces réflexions sont au cœur de nombreux articles et ouvrages dont plusieurs sont mentionnés dans la bibliographie de ce volume. Nous en citons ici seulement deux. D'abord, la contribution d'un des auteurs de ce chapitre, lors d'une conférence européenne : DAUGAREILH Isabelle, 2009c, « La responsabilité sociale des entreprises, un projet européen en panne », *Sociologie du travail*, numéro spécial, *L'Europe sociale*, vol. LI, n° 4 (publication de la communication *Les Limites de l'autorégulation de la RSE par les entreprises transnationales*, Conférence on corporate social responsibility : *CSR at the global level : what role for EU ?*, 7 décembre 2007 à Bruxelles). Ensuite le rapport de 2002 du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) affirmant que « les entreprises multinationales représentent une partie trop dominante de l'économie globalisée pour que les codes de conduite puissent suffire ».

389 Voir : DAUGAREILH Isabelle, 2009c, op. cit. SUPLOT Alain, 2004, « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises », in *Analyses juridiques et valeurs en droit social. Études offertes à Jean Pelissier*, Paris, Dalloz, p. 541-558.

390 Lors d'une conférence de l'UNRISD, en 2003, Dwight Justice (Confédération internationale des syndicats libres – CISL) a par exemple relevé deux problèmes fondamentaux : d'abord, la tendance à « traiter ONG et parties concernées comme s'il s'agissait de la même chose, ce qui n'est pas le cas » et celle des ONG à se présenter comme les substituts de certaines parties concernées ; ensuite, il y a la tendance de groupes commerciaux à s'organiser en ONG et à prétendre faire partie de la société civile, alors que des composantes légitimes de la société civile, telles que les syndicats, sont parfois écartées et marginalisées. Source : UNRISD, 2003, *Corporate Social Responsibility and Development : Towards a New Agenda*, Conference News, UNRISD/CN13/04/1, juillet 2004, p. 13. Ces « ONG » sont parfois appelées « Bingo's » pour Business Initiated NGO's. À noter également que les « autres » ONG ne sont pas toutes exemptes de reproches quant à leur gouvernance, à leur représentativité au regard des personnes dont elles sont censées représenter les intérêts ou à l'hégémonie qu'elles exercent dans leurs démarches (EDWARDS & HULME, 1996 ; UPHOFF, 1996 ; BLOWFIELD, 2004).

391 La cacophonie juridique consiste sur un même sujet à avoir des normes de même niveau à contenu différent : l'insécurité juridique vaut pour les entreprises elles-mêmes, les travailleurs et les tiers lorsque, en cas de litige porté devant le juge, rien ne permet de déterminer *a priori* la loi ou la norme applicable. Face à ce double risque, Jem Bendell (consultant indépendant et coauteur de *In the Company of Partners*) estime que « les stratégies à appliquer pour obtenir que les sociétés commerciales répondent de leurs activités devraient être moins axées sur l'élaboration de nouveaux instruments et conventions, que sur la mise en application des instruments qui existent déjà ». Source : UNRISD, 2003, *Corporate Social Responsibility and Development : Towards a New Agenda*, Conference News, UNRISD/CN13/04/1, juillet 2004, p. 17.

- Les objectifs de mise en œuvre des engagements, les critères d'évaluation de leur application et les procédures d'audit étant généralement définis par l'entreprise elle-même, des doutes peuvent subsister quant à l'impartialité et à la neutralité requises pour les éventuelles victimes de violations. De plus, lorsque la vérification et l'évaluation de l'application des principes édictés sont confiées à des auditeurs externes, le lien commercial noué avec l'entreprise auditée n'est pas toujours de nature à garantir une indépendance de jugement. S'agissant d'évaluation de seconde voire de tierce partie, les procédures de contrôle utilisées s'appuient souvent sur des méthodes déclaratives de la part des entreprises elles-mêmes ou sur des investigations de courte durée, souvent annoncées au préalable. De surcroît, le professionnalisme des auditeurs ou des évaluateurs n'est pas systématiquement garanti<sup>392</sup>. De telles approches rendent difficiles l'appréhension de situations locales complexes et l'expression des différentes parties intéressées ou constituantes de l'entreprise auditée (Bendell, 2005, p. 366 ; Hessler, 2008)<sup>393</sup> ;
- La communication sur les résultats des évaluations menées est souvent laissée à l'initiative des entreprises, sur la forme comme sur le fond, même s'il existe des cadres généraux de reddition (*reporting*) tels que ceux fournis par la loi NRE, la Global Reporting Initiative (GRI) ou le projet de norme ISO 26000. Faute de règles précises et applicables à toutes les entreprises, la sincérité, la pertinence, l'exhaustivité, la proportionnalité et la comparabilité de l'information font régulièrement l'objet de remises en question et de critiques ;
- Enfin, en cas de déficience dans l'application des engagements volontaires, il n'existe que très rarement des mécanismes de recours et de réparation des dommages causés aux victimes d'abus ou de violations des droits de l'homme.

À ce stade, force est de constater que la dichotomie *hard law/soft law* est écornée : le droit reste essentiel mais n'a pas toujours le caractère contraignant que l'on croit, et les initiatives de régulation volontaire, souvent très imparfaites, peuvent parfois acquérir un caractère quasi incontournable<sup>394</sup>. Sans pour autant considérer que les principes directeurs, les codes de conduite ou autres normes privées de la RSE sont la panacée, il est difficile de s'en tenir à une optique strictement positiviste, où les mécanismes de régulation volontaire n'auraient aucune valeur juridique potentielle, encore moins réelle. Des juges ont d'ailleurs reconnu des effets juridiques aux engagements volontaires des entreprises sur la base du droit de la consommation<sup>395</sup>. En droit social, l'engagement unilatéral de l'employeur vis-à-vis des salariés est considéré par le juge français comme une source d'obligation exigible

392 Malgré les efforts de l'Institut international de l'audit social (IAS : [www.auditsocial.org/](http://www.auditsocial.org/)) et du Centre de certification internationale d'auditeurs spécialisés (CCIAS : [www.cciias.org/spip.php?rubrique3](http://www.cciias.org/spip.php?rubrique3)).

393 Ces auteurs soulignent pêle-mêle le manque d'indépendance financière des auditeurs, les conflits d'intérêts entre les branches d'audit social et d'audit financier des cabinets internationaux, la fréquence des audits fixée par l'entreprise commanditaire (directement par un planning ou indirectement par le budget alloué au cabinet d'audit), l'annonce préalable des audits aux entreprises auditées, la brièveté des audits sur place, les biais lors des entretiens (questionnaires normalisés, échantillon hasardeux, problèmes de traduction...) ou de l'examen des pièces, le manque de transparence et de lisibilité des rapports, etc.

394 Par exemple quand le respect de ces normes volontaires est une condition *sine qua non* dans les offres publiques d'achat ou dans les contrats que des donneurs d'ordres passent avec leurs fournisseurs ou sous-traitants. Voir également BERNIS *et al. op.cit.*, 2007, chapitre 4 (« Corégulation et responsabilité sociale des entreprises »).

395 Ainsi en a décidé le juge américain dans l'affaire Nike c/Kasly, 26 juin 2003. Pour consulter le dossier judiciaire de cette affaire voir [www.reclaimdemocracy.org](http://www.reclaimdemocracy.org). Voir également TREBULLE François-Guy, 2004, « Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression. Considérations à partir de l'arrêt Nikec/Kasky », *Droit des sociétés*, n°2, p.261-281.

dès lors que l'engagement est suffisamment clair et précis<sup>396</sup>. Plus généralement, lorsque l'engagement volontaire est contractualisé (par exemple dans un contrat de travail, dans un contrat de vente, de fourniture ou de sous-traitance), son inexécution est un manquement contractuel qui peut être sanctionné sur le fondement du droit des obligations, spécialement le droit de la responsabilité contractuelle. Désormais, le nouvel article L.121-1-1 du code de la consommation<sup>397</sup> donne une assise légale en France à l'action en justice contre une entreprise prise en défaut de non respect de son code de conduite.

## Une nouvelle forme du pluralisme juridique

Ce que nous enseigne l'énumération archétypale des avantages et inconvénients des deux types de régulation<sup>398</sup>, c'est que l'opposition, souvent manichéenne, entre *soft law* et *hard law* ne résiste à l'épreuve ni des faits, ni de l'analyse conceptuelle. Car au fond, d'un point de vue doctrinal, la production de normes de *soft law* concernant la responsabilité extrafinancière des entreprises peut être considérée comme une manifestation contemporaine mondiale du pluralisme juridique<sup>399</sup>. Le pluralisme est inhérent au droit ; il prend plusieurs formes et possède des degrés divers. Classiquement, le pluralisme juridique caractérisait la coexistence au sein d'un même ordre juridique d'un droit principal imposé (celui du pouvoir colonial, central) ou adopté (celui d'un pouvoir économique, institutionnel ou néocolonial) avec des groupes de normes (souvent d'origine coutumière ou religieuse) en vigueur et respectées comme telles par les organes d'application et de contrôle du droit<sup>400</sup>. La globalisation de l'économie crée un pluralisme juridique d'une autre nature et d'une complexité inégalée qui montre un enchevêtrement de règles, de normes et de valeurs à différents niveaux, de sources différentes, avec des acteurs anciens et nouveaux.

Jouissant à la fois d'une puissance économique, d'une liberté d'action et d'une irresponsabilité juridique, l'entreprise transnationale dont les activités sont « déspecialisées<sup>401</sup> » crée les règles qui lui apparaissent nécessaires au déploiement de ses activités. La RSE alimente pour une bonne part ce nouveau pluralisme juridique avec les normes produites ou coproduites par les entreprises. L'autorégulation est en effet au cœur de ce nouvel ordre économique. Les normes produites sont très majoritairement privées, elles sont le fait d'acteurs privés, elles créent des mécanismes de contrôle privés et les sanctions sont économiques. Nous avons observé que la régulation volontaire de la RSE, et au premier

---

396 Cette décision ne portait pas sur un code de conduite mais sur le non respect par un employeur de ses propres directives en matière de licenciement. Soc. 13 octobre 1993, Droit social, 1993, p.966. On peut y voir l'application de l'adage : « Subis les conséquences de ta propre loi ». Voir la décision du juge espagnol du Tribunal Suprême du 7 mars 2007. LAHERA FORTEZA Jesús, 2007, « Códigos de conducta laborales; poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa », *Relaciones laborales*, n° 20, pp.33-41.

397 La disposition légale est issue de la loi de transposition de la Directive 2005/29/CE du Parlement européen et du Conseil 11 mai 2005 relative aux pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs dans le marché intérieur.

398 Dont une synthèse est proposée en annexe 16.

399 Se reporter à : DELMAS-MARTY Mireille, 2004-2006, *Le Pluralisme du droit*, Paris, Seuil, 2 t. ; FARJAT Gérard, 2004, *Pour un droit économique*, Paris, PUF.

400 Sur le pluralisme juridique en Afrique par exemple, voir KURYU Camille (dir), 2005, *À la recherche du droit africain du XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Éditions Connaissances et savoirs.

401 PETEV Valentin, 2006, « Pluralisme juridique, construction européenne et droits participatifs », in *Archives de Philosophie du droit. Le pluralisme*, n° 49, Paris, Dalloz, p. 13-20 ; citation p. 15.

chef l'autorégulation des entreprises, a semblé être une réponse aux défaillances des États. Mais elle connaît aujourd'hui des limites et révèle des ambivalences<sup>402</sup>. Celles-ci peuvent même parfois favoriser les entreprises les moins engagées et pénaliser les plus motrices. Tandis que les premières affichent des valeurs peu suivies d'effets dans leur management, les entreprises proactives s'impliquent dans un travail de concertation avec les parties intéressées, investissent pour organiser leurs activités dans le respect des droits de l'homme et doivent redoubler d'efforts pour conserver les marchés face à une concurrence moins scrupuleuse. La distorsion de concurrence ainsi créée peut alors s'avérer préjudiciable et, *in fine*, décourager tout effort en faveur d'une démarche responsable intégrée au profit d'une simple approche cosmétique. De même, à travers certaines initiatives, des entreprises cherchent parfois à empêcher délibérément l'émergence de règles contraignantes.

Cependant, face à des situations de terrain complexes et à l'insuffisance ou à l'inapplication du droit, certains engagements volontaires favorisent l'appropriation des concepts des droits de l'homme et leur progrès dans la réalité quotidienne. Les bénéfices de ces initiatives peuvent alors inspirer ou préfigurer un cadre national ou international qui transforme de bonnes pratiques en principes reconnus et applicables à tous. Par leur comportement précurseur, des entreprises soulignent cette complémentarité des deux approches à travers une régulation que l'on peut qualifier d'articulée (Utting, 2005<sup>403</sup>).

## Le rôle des États en faveur d'une régulation articulée efficiente

S'il peut exister une articulation vertueuse entre le droit et les mécanismes de régulation volontaire, l'enjeu n'est-il pas de renforcer leur qualité et leur effectivité respectives tout en essayant de garder une cohérence globale du système ? Cela pose d'abord la question du cadre international permettant d'améliorer l'efficacité de cette régulation articulée<sup>404</sup>. Nous verrons ensuite comment conjuguer conceptuellement RSE et responsabilité des entreprises en matière des droits de l'homme.

---

402 En complément des références déjà citées précédemment, voir par exemple SHERER *et al.*, 2006.

403 UTING (2005) utilise l'expression « *articulated regulation* » que l'UNRISD traduit par « *encadrement combinatoire* » (section 3), tandis que GENDRON *et al.* (2003) parlent de « *régulation hybride ou multipolaire* » (47) et Thomas BERNIS *et al.* (2007) de « *corégulation* ». Voir aussi GORDON (2001); HORVATH *et al.* (2001); AUDET (2004); GENDRON (2006). Nous ne retenons pas le terme *hybride* qui peut sous-entendre l'apparition d'un troisième type de régulation généré par les deux premiers : nous préférons le terme *articulée* qui montre bien la complémentarité possible entre ces deux approches. Pour Peter Utting, la régulation en question « *doit permettre d'articuler : les régulations privées entre elles (articulating non-governmental systems of regulation), des actions conflictuelles (de dénonciation et de boycott par exemple), des coopérations et des partenariats (the confrontation-collaboration nexus) ainsi que des approches volontaires et légales (voluntary and legalistic approaches)*. De plus, il s'agit d'accroître la cohérence des politiques publiques (policy coherence) les unes ne venant pas détruire ce que les autres promeuvent » (BRABET, 2009, p. 15-16).

404 Cadre international qui peut renforcer la légitimité des autorités locales à améliorer la régulation de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme : voir par exemple MCINERNEY Thomas F., 2005, « *Putting regulation before responsibility. The limits of CSR* », *Voices of Development Jurists Paper Series*, vol. II, n° 3.

## L'évolution possible du cadre normatif international

Même s'il reste bancal, le droit international des droits de l'homme reste une référence pour les États en termes de régulation nationale à l'égard des entreprises. Mais les principes d'universalité, d'inconditionnalité, d'indivisibilité et d'interdépendance des droits de l'homme, tels que les proclame la DUDH, ne peuvent être véritablement garantis que par l'avènement d'un cadre juridique universel, issu d'institutions internationales publiques et non pas privées. Ce cadre devra explicitement concerner la responsabilité des entreprises au regard des droits de l'homme, être correctement transposé en droit interne par tous les États membres de l'ONU et bénéficier de mécanismes de contrôle, de recours et de réparation réellement efficaces.

Pour des raisons politiques, juridiques et économiques, des acteurs de plus en plus nombreux expriment le besoin d'une norme universelle publique à destination des entreprises et des États. « *Fait essentiel depuis dix ans, les entreprises reconnaissent désormais largement la validité des normes internationales comme référentiel à leurs activités : le débat entre volontaristes et normativistes semble heureusement dépassé, et il importe de s'accorder sur quelques notions essentielles qui permettront de circonscrire précisément le champ des responsabilités respectives et concomitantes des États et des entreprises*<sup>405</sup>. » Parmi ces dernières, certaines appellent même de leurs vœux des normes contraignantes qui s'appuieraient sur les standards volontaires qu'elles ont développés et forceraient leurs concurrents à se voir enfin imposer des contraintes qu'ils rechignent à s'appliquer<sup>406</sup>.

Mais de quel type de norme universelle publique parle-t-on ? L'avènement d'un cadre juridique universel contraignant reste une perspective hypothétique et lointaine, car, pour l'heure, fort peu consensuelle. Son adoption, si tant est qu'elle adienne, résultera de compromis politiques et de l'articulation progressive de mécanismes juridiques parcellaires, localisés et plus ou moins contradictoires<sup>407</sup>. « *Nous ne pouvons donc pas avoir l'illusion d'un système unique de normes garantie par l'ensemble des États et par une organisation interétatique assez puissante pour assurer l'effectivité des droits de l'homme, surtout dans*

---

405 Discours de Souhayr Belhassen, présidente de la FIDH au séminaire « Entreprises et droits de l'homme » des 4 et 5 décembre 2008 à Paris. Réf. : [www.fidh.org/IMG/pdf/intervSouhayr4dec.pdf](http://www.fidh.org/IMG/pdf/intervSouhayr4dec.pdf).

406 Par exemple, le groupe Carrefour ou la *Business Leaders Initiative on Human Rights* (BLIHR). Cette initiative triennale lancée en 2003, reconduite en 2006. Elle regroupe 13 entreprises multinationales (contre 7 initialement) : ABB Ltd, Alcan Inc., AREVA S.A., Barclays PLC, Ericsson, Gap Inc., General Electric Company, Hewlett Packard Co., MTV Europe Networks, National Grid PLC, Novartis Foundation for Sustainable Development, Novo Nordisk A/S et Statoil ASA. Cette coalition d'entreprises est présidée par Mary Robinson (ancienne présidente d'Irlande de 1990 à 1997, puis haut-commissaire du HCR de 1997 à 2002, aujourd'hui présidente du projet « *Realizing Rights : The Ethical Globalization Initiative* »). Faisant leur le concept de responsabilité des entreprises en matière de droits humains, les membres de la BLIHR entendent développer de bonnes pratiques, en coopération avec leurs partenaires commerciaux mais aussi avec d'autres parties prenantes telles les ONG et les syndicats. C'est en ce sens qu'a été élaborée une matrice d'engagements qui s'appuie sur le Projet de Normes des Nations unies sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme. Cette matrice reconnaît 3 niveaux d'engagements :

– Les engagements « essentiels » : respect de normes internationales ou nationales existantes, en particulier les textes des Nations unies ou de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;

– Les engagements « attendus » : bonnes pratiques managériales qui doivent être développées ;

– Les engagements « désirables » : pratiques volontaristes, très tournées vers la promotion des droits humains.

407 Voir notamment JERBI Scott, 2009, « Business and human rights at the UN : what might happen next ? », *Human Rights Quarterly*, vol. XXXI, p. 299-320 (p. 316) ou RUGGIE John, 2009, « Business and human rights. Treaty road not travelled », Ethical Corporation Website : [www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=5887&ContentTypeID=](http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=5887&ContentTypeID=)

le domaine de l'activité économique. Et pourtant, il ne peut être question d'abandonner la sécurité humaine à la seule initiative d'actions volontaires. Il ne s'agit ni de bâtir un système juridique pyramidal, ni de se contenter d'un cadre légal minimal qui laisse passer entre les mailles du filet juridique les violations lointaines ou à venir des droits humains. [...] Il convient de développer une cohérence formelle juridique et politique des normes, allant du droit international jusqu'aux chartes et labels, et qui corresponde à une cohérence réelle des domaines et des acteurs<sup>408</sup>. » Pour préfigurer un futur cadre institutionnel contraignant, le réalisme plaide donc plutôt en faveur d'une norme-cadre de *soft law* dont l'objectif serait d'organiser une articulation entre le droit international et le droit local, d'une part, et, d'autre part, d'établir un ordonnancement entre l'impératif juridique et le facultatif qui resterait du ressort contractuel.

Avec cet objectif d'articulation et d'ordonnancement, la norme universelle souhaitée aurait alors au moins trois mérites eu égard aux insuffisances du cadre normatif actuel<sup>409</sup> :

■ Mettre un terme à l'irresponsabilité juridique des entreprises auteurs ou complices de violations des droits de l'homme. Il s'agit ici de lever toute l'ambiguïté de l'expression « *organes de la société* » employée dans la DUDH en formulant explicitement l'obligation de la part des entreprises de respecter les droits de l'homme. L'entreprise sera alors en devoir de prendre les mesures appropriées afin de prévenir et d'éviter toute violation ou complicité de violation<sup>410</sup>, devant tenir compte du respect ou non des droits de l'homme dans et par l'État hôte.

■ Préciser ce qui relève de la responsabilité de l'État et ce qui incombe à l'entreprise. Les États sont et restent complètement redevables de la promotion et du respect des droits de l'homme sur leur territoire. De fait et de droit, l'entreprise ne peut pas être assujettie aux mêmes obligations que l'État. Il existe un exemple de norme internationale qui établit fort bien cette distinction de manière systématique pour chaque droit envisagé : la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Procéder à cette distinction ne saurait se limiter au recensement des instruments internationaux applicables : encore faudrait-il en extraire ce qui peut raisonnablement être attendu des entreprises. De surcroît, les entreprises n'étant pas rompues au droit international, il serait utile de faire œuvre pédagogique en recourant par exemple à des formulations brèves, accessibles, précises et rigoureuses pour que la norme soit directement opérationnelle<sup>411</sup>.

■ Établir un fondement et des critères permettant de circonscrire le périmètre de responsabilité de l'entreprise. Tout d'abord, la responsabilité des sociétés mères doit pouvoir être engagée

---

408 MEYER-BISCH Patrice, 2008, « La cohérence des normes, condition de l'interaction des acteurs », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 85-121 ; citation extraite de la p. 87.

409 Et malgré le fait qu'il s'agisse d'une *soft law*, avec les limites inhérentes qu'on connaît, qu'elles soient de principe (chez les positivistes) ou d'expérience.

410 C'est ce qu'on nomme le « devoir de diligence », traduction de l'expression en anglais « *due diligence* ».

411 Ces caractéristiques et ces attentes ont été mises en évidence dans les travaux empiriques du projet Ester (2004-2007), projet européen coordonné par Isabelle Daugareilh sur la responsabilité sociale des multinationales européennes. Ce projet a été financé par la Commission dans le cadre du 6<sup>e</sup> PCRD. Les résultats complets de l'étude figurent dans les rapports remis à la DG recherche en novembre 2005 et mai 2006, ainsi que dans le rapport d'orientation de juin 2007. Pour plus d'informations : <http://ester.u-bordeaux4.fr/>. Voir également DISPERSYN Michel, 2010, « La régulation juridique internationale de la RSE : un scénario possible ? », in Daugareilh I., *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ.

en cas de violations commises par leurs filiales<sup>412</sup>. Ensuite, il convient d'affiner juridiquement les notions comme celles de « complicité<sup>413</sup> » ou de « sphère d'influence » présentes dans le Pacte mondial et dans la jurisprudence de l'OCDE sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Une autre notion utilisable et utile est celle d'obligation de moyens par opposition à l'obligation de résultats. Cette obligation pourrait se traduire par des exigences envers les entreprises en termes d'analyse de risques de violation des droits de l'homme, d'une part, et de reddition d'information extrafinancière (*reporting*), d'autre part. Il convient toutefois d'être vigilant sur les risques de transfert de responsabilité de l'entreprise vers ses cocontractants (fournisseurs et sous-traitants) dans le cadre d'accords commerciaux : du fait des déséquilibres « injustes » qui peuvent exister dans la relation contractuelle, la norme à naître devra s'inspirer des notions de lésion et de juste prix présentes dans le droit des obligations et réfléchir au principe des contreparties.

Le travail mené sur le Projet de Normes des Nations unies sur la responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme peut permettre de tirer quelques enseignements sur l'avènement potentiel d'une norme internationale publique. La réflexion ne saurait être déléguée à des experts seulement, mais devrait associer les représentants des gouvernements, dans le cadre d'un forum mondial *ad hoc*, sous l'égide des Nations unies. Pour parvenir à neutraliser en partie la concurrence entre acteurs et surmonter la technicité paralysante des débats, il est indispensable de se référer à des valeurs universelles, et particulièrement au projet philosophique et politique des droits de l'homme. La démarche de John Ruggie auprès du Conseil des droits de l'homme s'inscrit prudemment dans ce sens<sup>414</sup>, tout en veillant à associer à son travail les autres institutions productrices de normes comme l'OIT ou l'OCDE.

Mais la marge est étroite : il ne s'agit pas de faire table rase du passé, ni de procéder à une sélection au demeurant hasardeuse entre instruments ; l'action internationale concertée doit chercher à tirer les leçons de leur application, de leur complémentarité mais aussi des limites de leur effectivité s'agissant de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Enfin, restent deux problèmes aussi cruciaux qu'épineux : le contrôle et les possibilités de recours. Faute de pouvoir définir des modalités communes de contrôle pour les instruments existants, l'objectif serait au moins de spécifier la nécessité que ceux-ci soient indépendants, crédibles et transparents. En ce qui concerne les possibilités de recours, et notamment l'accès à la justice, les efforts doivent évidemment porter sur l'effectivité des

---

412 Voir par exemple les deux approches juridiques suivantes : CUZACQ Nicolas, 2009, « La responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales : éléments de droit positif et de droit prospectif », *Revue de la recherche juridique*, 2009-2, n° 127, p. 657-683 et QUEINNEC Yann & CAILLET Marie-Caroline, 2010, *Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ?* in Daugareilh I., *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Editions Bruylant – LGDJ dans un ouvrage dirigé par Isabelle Daugareilh. Voir également QUEINNEC Yann, 2007, *Chaîne d'approvisionnement et responsabilité : des moyens juridiques pour lier les sociétés mères*, document de travail de l'association Sherpa, novembre 2007.

413 Voir l'étude en trois volumes réalisée en 2008 par l'International Commission of Jurists : ICJ, 2008, *Corporate Complicity and Legal Accountability*. I : *Facing the Facts and Charting a Legal Path*. II : *Criminal Law and International Crimes*. III : *Civil Remedies*, Reports of the International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes.

414 Au moins à ce stade : mais la dimension environnementale de la responsabilité des entreprises, par exemple, justifierait de sortir le débat d'une institution spécialisée des Nations unies comme le Conseil des droits de l'homme pour le placer au plus haut, c'est-à-dire au niveau de l'Assemblée générale.

mécanismes existants ainsi que sur la mise en place de mécanismes extraterritoriaux permettant de remonter au niveau de responsabilité des sociétés mères (de Schutter, 2008)<sup>415</sup>.

Dans l'esprit du pluralisme juridique évoqué plus haut, une telle norme-cadre universelle favoriserait l'articulation non seulement entre droit international et droit local, mais également entre les champs respectifs des obligations juridiques et des mécanismes de régulation volontaire. Mais comment ce double projet de régulation se reflète-t-il dans les concepts de RSE et de responsabilité en matière de droits de l'homme (REDH) ?

## Les droits de l'homme, socle de la responsabilité des entreprises

La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme n'invalide pas le concept de RSE, mais l'insère dans une construction plus politique que managériale. Nous avons pu observer qu'à l'intérieur de l'économie de marché la RSE semble s'inscrire durablement dans un cadre à géométrie variable dû à la dimension prédominante du volontarisme et de l'autorégulation. Cette variabilité se mesure notamment par l'élasticité des périmètres retenus au sein de la chaîne de production de valeur, par la diversité des référentiels choisis ou des thématiques privilégiées dans ces référentiels, par la flexibilité des niveaux d'exigence appliqués, par le caractère aléatoire des mécanismes d'évaluation, de sanction et de recours, etc.

Inspirées par un intérêt bien compris, sous la pression des consommateurs et des organisations de la société civile ou bien au nom des valeurs morales des actionnaires et des dirigeants, les démarches de RSE sont souvent qualifiées de stratégiques. Pourtant, la communication est souvent imprécise quant à leur intégration politique et opérationnelle

---

415 « Lorsque l'État territorialement compétent ne peut ou ne veut assurer cette protection [des droits de l'homme], l'État d'origine de la société transnationale ne saurait se désintéresser des conséquences qui découlent de sa passivité. Cet État est autorisé en droit international à exercer une compétence normative extraterritoriale, en imposant à la société transnationale le respect de certaines normes de comportement, y compris, notamment, l'obligation de contrôler la compatibilité avec les droits de l'homme des activités des filiales, comme celles d'autres acteurs économiques – sous-traitants ou fournisseurs – avec lesquels la société transnationale entretient des relations. De ce qui aujourd'hui constitue une simple faculté, l'on s'achemine progressivement vers la reconnaissance d'une obligation d'agir en ce sens. [...] »

Le renforcement de la coordination entre l'État hôte et l'État d'origine de l'investisseur étranger serait souhaitable. L'objectif de cette coordination serait double. Il serait d'abord de renforcer la lutte contre l'impunité des sociétés transnationales pour les violations des droits de l'homme qu'elles commettent ou dont elles sont complices, en s'assurant que l'incapacité de l'État hôte à effectivement imposer le respect de ses réglementations à la société transnationale sera compensée par la contribution que peut offrir l'État d'origine. Le second objectif de cette coordination serait d'éviter un exercice anarchique de la compétence normative extraterritoriale. L'amélioration de la coordination entre l'État hôte et l'État d'origine représente ainsi une garantie pour la souveraineté de l'État hôte. Elle limite aussi le risque que la société transnationale se voie imposer des obligations contradictoires, édictées respectivement par l'État d'origine et par l'État dans lequel elle a investi.

Pareille coordination, idéalement, pourrait prendre la forme d'une convention internationale sur la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales, définissant le contenu des obligations respectives de l'État hôte et de l'État d'origine, y compris en matière de coopération judiciaire et administrative, permettant de réaliser ces deux objectifs. » DE SCHUTTER Olivier, 2008, *La Responsabilité des États dans le contrôle des sociétés transnationales : vers une convention internationale contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales*, faculté de droit de l'université catholique de Louvain, 12 février 2008, p. 39-40.

De son côté Mike Brady prône la création d'une Autorité mondiale de régulation des sociétés transnationales : BRADY Mike, 2009, *World Transnational Corporation Regulatory Authority. A proposal from civil society to make corporations and government accountable for corporate malfeasance*, The Jus Semper Global Alliance, A TLWNSI Issue Commentary, SD (C008), *Corporate Social Responsibility*, janvier 2009, 4 p. Voir enfin MOREAU Marie-Ange, RODIÈRE Pierre & MUIR WATT Horatia, 2010, *Justice et mondialisation*, Paris, Dalloz.

(dans les systèmes de management) : cela laisse craindre que ces démarches ne soient aléatoires en fonction des occasions, des ressources, des contraintes ainsi que d'arbitrages majoritairement économiques<sup>416</sup>. La dimension performative de ce type de communication a néanmoins des effets non négligeables que soulignent Bodet et Lamarche (2007) : « *La position que les firmes occupent dans cette production de discours vise à façonner une position légitime dans la construction réglementaire. [...] Il est également important de souligner que le discours sur la soft law peut avoir comme effet de légitimer la primauté de la soft law sur la loi contraignante*<sup>417</sup>. »

De même, l'invocation des parties intéressées, véritable gimmick de la RSE, se traduit-elle par une implication tout au long du processus, de l'analyse des enjeux jusqu'à l'évaluation des résultats en passant par la conduite du changement, ou bien revêt-elle en fait un caractère arbitraire, utilitariste ou sporadique ? À cet égard, dans le cadre de l'objectif social/sociétal de la RSE, le souci du MEDEF de « *fluidifier les relations avec et entre parties prenantes* » peut laisser perplexe<sup>418</sup>. Il en est de même quand l'Organisation internationale des employeurs (OIE) affirme : « *Dans la mesure où la RSE est une initiative d'entreprise, l'application en incombe à la direction de chaque entreprise. Au moment de donner effet à son programme de RSE, l'entreprise peut décider de le faire seule ou de rechercher des partenariats avec d'autres acteurs. Quelle que soit la voie choisie, le "comment" n'est pas aussi important que le résultat, l'innovation constante et la croissance*<sup>419</sup>. »

Dans un autre texte de référence, l'OIE laisse bien voir la distance entre la représentation actuellement dominante que les entreprises se font de leur responsabilité sociale et le respect des droits de l'homme :

■ Distance quant à l'universalité des droits de l'homme d'abord : « *L'OIE estime que répondre à l'obligation de respecter l'ordonnancement juridique devrait en soi suffire. Tout ce qui dépasse ce cadre doit par force être facultatif et la décision de ne pas répondre à telle ou telle attente n'est pas et ne doit pas être perçue comme un manquement de la part des entreprises. [...] Le niveau de développement économique et social diffère selon les pays et il est fréquent que l'attitude de leur gouvernement face aux questions locales soit dictée par la coutume ou la religion. Il importe de tenir compte de ces réalités lorsqu'on examine un ordonnancement réglementaire; une règle locale qui semble ne pas être conforme à des règles analogues de pays industrialisés ne justifie pas que l'on omette de la respecter.* »

■ Mais surtout, distance envers la nature et les finalités mêmes du projet des droits de l'homme : « *En cas de mise en doute de ses effets sur l'environnement, sur le milieu social (droit du travail et droits de l'homme) ou sur l'économie, l'entreprise, dans un premier temps, agit en vue de protéger la "valeur" (qui peut être définie comme un accroissement*

---

416 Au fond, sous l'empire des trois grandes théories qui fondent le refus ou l'instrumentalisation de la RSE : la théorie du droit de propriété, la théorie de l'agence et celle de la dépendance à l'égard des ressources : cf. au chapitre précédent : « Quatre modèles de la responsabilité sociale des entreprises ».

417 BODET & LAMARCHE, 2007, « La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, n° 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, <http://regulation.revues.org/index1283.html>, p. 5 & 6.

418 MEDEF, 2004, *Vers la responsabilité sociétale de l'entreprise*, direction des affaires économiques, financières et fiscales & direction des relations sociales, note du 8 janvier 2004, p. 2.

419 OIE, 2003, *La Responsabilité sociale des entreprises : l'approche de l'OIE*, position adoptée par le comité de direction le 21 mars 2003, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'ORSE le 21 février 2007, p. 4.

*des perspectives de succès pour l'entreprise et comprend les profits, la réputation, l'image de marque, etc.)*<sup>420</sup>. »

En France, une étude récente (Chimento & Jarlet, 2008) a porté sur la place des droits de l'homme dans les documents publics des 120 premières entreprises cotées. Cette recherche portait sur les engagements volontaires mis en ligne par les entreprises (codes de conduite, chartes, déclarations de principes) et sur d'éventuels autres documents comme des rapports d'activité ou de développement durable (voire des accords-cadres internationaux) ; 93 entreprises sur 120 (78 %) disposaient d'au moins un engagement volontaire rendu public. Plus précisément, 187 référentiels internes ont été recensés pour 93 entreprises, les plus grandes d'entre elles affichant plusieurs types de textes, tandis que les plus petites formalisaient leurs engagements en un seul.

S'agissant spécifiquement des codes de conduite, les entreprises du CAC 40 (quarante premières cotations) se sont davantage dotées d'un code de conduite que les autres (26 codes pour les 40 premières, 21 codes pour 80 autres du SBF 120). Sur les engagements volontaires étudiés, seulement 53 % mentionnaient les droits de l'homme, la moitié d'entre eux n'y faisant d'ailleurs allusion qu'une seule fois dans l'ensemble du texte. La référence aux droits de l'homme est plus fréquente dans les codes de conduite produits par les entreprises du CAC 40 (81 % d'entre eux) que dans ceux des autres entreprises (48 % seulement). Dans les 78 rapports de développement durable analysés, l'occurrence des droits de l'homme montait à 68 %, mais toujours de façon allusive avec un nombre restreint de citations (4 rapports seulement sortant du lot).

En clair, l'étude montre que, dans les documents rendus publics par les entreprises, la référence aux droits de l'homme n'est qu'anecdotique et ne constitue en rien le socle formel sur lequel elles appuient leur politique de responsabilité sociale. Or, comme le rappelle Patrice Meyer-Bisch, « *en raison de leur caractère fondamental garantissant l'intégrité de la dignité humaine (sécurité humaine), de leur prétention légitime à l'universalité du fait qu'ils sont fondés sur le raisonnable sans prétention d'imposer une morale positive et, enfin, de leur capacité à être traduits progressivement en un ensemble de normes contrôlables en droit interne et en droit international, nous pouvons admettre que les droits humains sont les normes principales de l'éthique économique*<sup>421</sup>. »

« *Les droits de l'homme sont le bien commun de l'humanité* » selon la formule de Christian Brodhag<sup>422</sup>, et ce bien commun ne repose pas sur des intérêts particuliers mais sur le débat démocratique garanti par l'État de droit. Paradoxalement, il est opportun de se référer ici aux interrogations du libéral Milton Friedman (1962) lorsqu'il rejette l'idée de RSE : « *Si les hommes d'affaires ont une responsabilité autre que celle du profit maximal pour les actionnaires, comment peuvent-ils savoir ce qu'elle est ? Des individus privés autodésignés peuvent-ils décider de ce qui est l'intérêt général ?* » Sa réponse est négative.

Bien sûr, dans l'espace économique où elle est souveraine, une entreprise essaie d'imposer des contraintes de production et de management à ses collaborateurs, à ses sous-traitants et à ses fournisseurs pour qu'ils servent au mieux ses intérêts : telle est la principale raison

420 OIE, 2005, *Le Rôle des entreprises au sein de la société*, prise de position de l'OIE adoptée par le conseil général en mai 2005, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'ORSE le 21 février 2007, p. 7 pour les deux citations.

421 MEYER-BISCH, 2008, *op. cit.*, p. 89.

422 AFCNDH (2008), *Interventions introductives et conclusions du séminaire de Rabat sur la RSE dans l'espace francophone*, 28 février-1<sup>er</sup> mars 2008, p. 11.

d'être de l'organisation du travail, des profils de poste, des normes de production, de la planification, des mesures de performance individuelle ou collective, des contrats ainsi que des mécanismes de sanction qu'ils emportent en cas d'inadéquation aux objectifs fixés. En revanche, le bien commun de l'humanité que sont les droits de l'homme ne saurait dépendre de la seule défense des intérêts privés, d'ordre économique, qui constitue la première mission de l'entreprise ou, plus largement, de ce que l'on nomme le marché.

C'est l'un des intérêts de la définition européenne de la RSE que de proposer une articulation de celle-ci avec le droit en vigueur, à partir de la conception du rôle du droit dans les sociétés européennes. La RSE serait complémentaire du droit considéré, ce dernier étant et devant rester le mode privilégié de régulation des relations sociales, politiques, économiques. Cette définition reste insatisfaisante, nous le verrons plus loin. Mais elle rappelle que les choix managériaux de la RSE sont subordonnés aux choix politiques nationaux. « *C'est aux pouvoirs publics de promouvoir le changement des modes de production et de consommation pour un développement soutenable de la planète. La RSE est dans une phase d'apprentissage et l'État doit accompagner les mutations en cours. La RSE pose la question du rôle de l'État dans une économie responsable*<sup>423</sup>. »

L'OCDE a adopté un cadre d'action pour l'investissement dont le chapitre 7 tente de guider les États membres s'agissant de leur politique de soutien au comportement responsable des entreprises<sup>424</sup>. Les questions posées aux gouvernements suggèrent que leur action publique :

- assure un environnement définissant clairement le rôle respectif des autorités publiques et des entreprises ;
- encourage un dialogue sur les règles de conduite des entreprises ;
- soutienne les initiatives privées en faveur de la RSE ;
- serve d'exemple lorsque le gouvernement intervient en tant que propriétaire, partenaire ou client d'une entreprise ;
- participe à la coopération internationale en vue d'un comportement responsable des entreprises.

Plus précise, mais toujours sous forme de recommandations, une étude réalisée pour la Banque mondiale en 2002 distingue quatre rôles pour le renforcement de la responsabilité des entreprises par les pouvoirs publics. Le document illustre ensuite ces quatre rôles à travers dix thématiques de la responsabilité des entreprises, avec des exemples de réalisations concrètes.

---

423 DUFORCQ Élisabeth & BESSE Geneviève, 2004, *Rapport du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité sur la RSE*, p. 61.

424 Souvent plus connu sous son appellation en anglais : *Policy Framework for Investment (PFI)*. Voir également l'intervention de Pierre Poret, représentant du secrétariat du CIME de l'OCDE, à la conférence OIT-OCDE des 23 et 24 juin 2008 à Paris.

## Les quatre rôles du secteur public (étude pour la Banque mondiale <sup>425</sup>)

Rôles	Axes d'action		
<b>Rendre obligatoire</b>	<b>Législation d'application directe ou de contrôle</b>	<b>Procédures de régulation et d'inspection</b>	<b>Sanctions/récompenses légales ou fiscales</b>
<b>Faciliter</b>	Habilitation des acteurs Soutien financier	Création d'incitations Actions de sensibilisation	Renforcement de capacités Stimulation des marchés
<b>Nouer des partenariats</b>	Combinaison des ressources	Engagement des acteurs	Dialogue
<b>Soutenir</b>	Soutien politique		Publicité et reconnaissance du mérite

De son côté, dans ses rapports de 2008 et 2009 <sup>426</sup> au Conseil des droits de l'homme des Nations unies, John Ruggie souligne la nécessité pour les États de mettre doublement en cohérence leurs politiques nationales : cohérence verticale en se dotant des moyens nécessaires à la mise en œuvre effective des engagements pris au niveau national ou international ; cohérence horizontale en invitant les administrations ou institutions nationales chargées des questions économiques à une plus grande concertation avec les autres instances publiques, notamment celles qui traitent des droits de l'homme. Cet examen des politiques publiques au regard des droits de l'homme peut alors donner lieu à une politique structurée de responsabilité des entreprises.

Dans le même ordre d'idées, nous mettrons l'accent sur trois autres enjeux essentiels dans l'action de normalisation de l'État :

■ Éviter ou résister aux pressions (*lobbying*) visant à empêcher le renforcement voire à affaiblir le respect des droits de l'homme. C'est ce que propose l'OCDE dans ces Principes directeurs à l'intention des multinationales. Le commentaire 2 précise ainsi : « *Les gouvernements recommandent que, en général, les entreprises évitent de rechercher des exemptions qui ne sont pas prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire dans des domaines tels que l'environnement, le travail, la santé, la sécurité, la fiscalité et les incitations financières, sans pour autant porter atteinte au droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire. Les termes "ou d'accepter" [utilisés dans le texte des « Principes généraux » : NDLA] soulignent par ailleurs le rôle de l'État dans l'offre de ces exemptions. Une disposition de ce type s'adresse traditionnellement aux gouvernements, mais elle concerne également les entreprises multinationales directement* <sup>427</sup>. »

■ Habilitier les acteurs : l'enjeu est ici de créer des espaces de débat démocratique entre les entreprises et les parties concernées par les effets directs ou indirects de leurs activités et de leurs décisions de gestion. Cela concerne en premier lieu les syndicats de travailleurs, mais également les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les associations de consommateurs, les ONG, les entreprises d'une chaîne de production de valeur <sup>428</sup>... Le rôle des pouvoirs publics est alors de contribuer à ce que ces acteurs sociaux soient légitimement reconnus

425 FOX Tom, WARD Halina & HOWARD Bruce, 2002, *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility : a Baseline Study*, The World Bank & Corporate Social Responsibility Practice, p. 4 (traduction de l'auteur).

426 RUGGIE John, 2008, *op. cit.*, A/HRC/8/5, § 33 et RUGGIE John, 2009, *Promotion of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social, and Cultural Rights, including the Right to Development. Business and Human Rights : Towards Operationalizing the « Protect, Respect and Remedy » Framework*, rapport au Conseil des droits de l'homme, 22 avril 2009, Distr. General A/HRC/11/13, §18 et 21.

427 Commentaire 2 (concernant les principes généraux) des Principes directeurs à l'intention des multinationales.

428 C'est par exemple le cas des discussions menées en 2009 par le gouvernement français avec les entreprises du secteur automobile et qui a conduit à la création d'un fonds de modernisation des équipementiers.

par les entreprises ; ils doivent aussi susciter ou inciter à la mise en place de mécanismes de concertation et de négociation en veillant à l'équilibre relatif des rapports de force. Pour parler de ces interactions entre acteurs, individuels ou collectifs, Patrice Meyer-Bisch parle des « chemins de la responsabilité », car « les libertés, tout comme les droits et les responsabilités, ne sont pas données par la nature, leur exercice suppose une construction permanente : une restauration et un aménagement continus de leurs conditions, c'est-à-dire des liens avec les capacités et les capitaux<sup>429</sup>. »

■ L'un des facteurs essentiels d'équilibrage des pouvoirs entre acteurs est l'accès à l'information. « Le défi est d'équilibrer les systèmes d'information (recueil, traitement, production, échange, correction). [...] Un système d'information peut être considéré comme un "bien public" au sens juridique d'un bien commun publiquement protégé. L'objet échangé n'est pas qu'une chose, c'est une œuvre d'intermédiation qui ne peut jouer sa juste fonction dans l'échange que par la qualité et la quantité d'informations qu'elle transporte. [...] Le droit à l'information, avec le droit à la formation sans lequel il ne peut exister, est parmi les droits de l'homme un des plus conducteurs<sup>430</sup>. »

■ Et surtout poser les enjeux en termes de valeurs différenciées. Pour défendre l'intérêt général et les biens communs de l'humanité, les États doivent requalifier politiquement les notions de richesse, de concurrence ou de performance actuellement dominées par l'économie. Les êtres humains doivent être considérés comme des sujets de droits et non comme des objets d'ajustement ou des vecteurs de consommation. Ainsi, l'approche de la responsabilité des entreprises par les droits de l'homme pose un cadre idéologique et fixe un horizon politique sans ambiguïté. Même imparfait dans sa mise en œuvre, le droit international des droits de l'homme, défini par la Charte et les conventions internationales, offre un cadre légitimé par l'ONU et les États qui la composent : ce cadre universel et indivisible, juridiquement stable, assure des droits interdépendants et inconditionnels. Ce caractère unique justifie le primat du politique *in fine*. Au nom de l'intérêt général, incarné par un État doté d'une gouvernance démocratique, la contrainte peut alors être considérée comme un moyen légitime d'assurer l'égalité d'accès de tous aux droits de l'homme, de garantir les mêmes règles du jeu pour tous et de sanctionner ceux qui ne les respectent pas.

Ces trois principes doivent bien sûr s'incarner dans l'action de l'État en tant que gestionnaire, actionnaire, client ou partenaire des entreprises, faisant ainsi de son exemplarité une source supplémentaire de légitimité pour son action régulatrice.

À ce stade de la réflexion, nous pouvons aller au-delà de la définition européenne de la RSE en proposant la distinction suivante.

■ **Le rôle des États sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme** : il est du ressort des États de veiller à ce que le droit national intègre et respecte le droit international des droits de l'homme s'agissant des acteurs économiques. Ils peuvent aussi contribuer à renforcer ce droit international dans les enceintes multilatérales comme dans leurs relations bilatérales. Ils ont également la possibilité d'opter pour une extraterritorialité de leurs lois ou encore reconnaître une compétence universelle à leur juridiction, l'un des enjeux cruciaux étant de pouvoir lier la responsabilité des sociétés mères et celle de leurs filiales.

429 MEYER-BISCH, 2008, *op. cit.*, p. 97 & 99.

430 *Ibid.*, p. 117-118.

■ **La responsabilité juridique des entreprises** : comme le rappelle l'OCDE, « *la première obligation des entreprises est de se conformer au droit interne*<sup>431</sup> ». Dans le cas contraire, c'est aux États de sanctionner les violations et d'assurer des possibilités de recours aux éventuelles victimes. Mais lorsque l'État fait preuve d'incurie ou de défaillance, lorsque le droit national bafoue les droits de l'homme ou s'avère inférieur, le respect du seul droit national ne saurait être invoqué pour disculper les entreprises de leurs obligations. C'est au droit international des droits de l'homme qu'elles doivent se référer, dans la mesure de leurs capacités bien sûr, et sauf à compromettre la sécurité de leurs agents ou bien de tiers. Les entreprises ne doivent donc ni violer ce droit international, ni empêcher son renforcement ;

■ **La responsabilité sociale des entreprises** : si le droit national respecte le droit international des droits de l'homme et si les États assurent une mise en œuvre effective de ces droits et des procédures de recours afférentes, alors, et alors seulement, la responsabilité sociale des entreprises est bien ce qui va au-delà du droit interne.

En bref, la RSE est un concept d'ordre managérial par lequel certains États et entreprises souhaitent encourager les démarches de régulation volontaire face aux externalités négatives du marché. Mais elle ne peut occulter la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (REDH) qui est un concept politique, démocratiquement défini et opposable aux acteurs économiques manquant à leur devoir de diligence ou coupables de violations. La REDH peut ainsi se discuter dans sa mise en œuvre, pas dans son principe (Stückelberger, 2008)<sup>432</sup>. Dans un système de régulation articulée de la responsabilité des entreprises, les démarches volontaires de RSE ont alors pour socle intangible le droit international des droits de l'homme.

## Deux enjeux pour les praticiens et les chercheurs

Si les propos précédents mettent en exergue les enjeux et les perspectives de régulation par les États, quel rôle peuvent jouer les praticiens et les chercheurs en faveur du respect des droits de l'homme par les entreprises ? Nous l'étudierons ici à travers deux questions. À quelles conditions les mécanismes de régulation volontaire peuvent-ils être rendus (plus) crédibles ? Comment sortir des approches globales et statiques de la responsabilité des entreprises au profit d'analyses plus contextuelles et dynamiques ?

---

431 *Idem*, commentaire 6.

432 Ce qui va à l'inverse de la conception du MEDEF qui voit dans la plasticité et le caractère volontaire de la RSE le moyen de maîtriser l'interprétation des principes, leur périmètre et leur degré d'application en dehors de l'espace public ; d'où son affirmation que « *la RSE doit rester une démarche volontaire construite par les entreprises. Des pratiques de qualité, nombreuses et défendues de façon cohérente par toutes les organisations d'entreprises, seront la meilleure garantie pour les opérateurs de conserver leurs marges de manœuvre* », MEDEF, 2004, *op. cit.*, p. 4.

## Crédibiliser les mécanismes de régulation volontaire

En acceptant le principe d'une régulation articulée, il est possible de poser un autre regard sur la *soft law*, notamment privée : celle-ci peut constituer un outil transitoire de construction de ce cadre, son utilité n'étant pas jugée par principe, mais à l'aune de l'inclusion et du respect de certaines conditions. Berns *et al.* (2007, ch. 4) distinguent quatre niveaux dans la dynamique de régulation : la définition et l'adoption des normes ; leur mise en œuvre ; le recours aux outils de transparence et d'information ; les contrôles et les sanctions. Dans le même esprit, afin que toute initiative volontaire privée puisse être crédible et complémentaire avec le cadre normatif international, nous proposons que les entreprises s'y engagent :

- à reconnaître explicitement la responsabilité et l'obligation de l'entreprise, de ses filiales et des sociétés qu'elle contrôle, de respecter les droits de l'homme ;
- à se référer explicitement aux textes de droit internationalement reconnus, sans procéder à un choix sélectif parmi leurs dispositions<sup>433</sup> ;
- à respecter :
  - le droit et les règles administratives en vigueur dans les pays où elles agissent ;
  - mais aussi, dans la mesure du possible, les textes de droit internationalement reconnus, que n'auraient pas ratifiés ou transposés dans leur droit interne des États sur le territoire desquels elles exercent leurs activités ;
- à contribuer à la complémentarité entre les cadres normatifs institutionnels, internationaux ou nationaux, d'une part, et les mécanismes de régulation volontaire ou d'autorégulation, d'autre part ;
- à condamner publiquement les actions de pression que pourraient exercer certaines entreprises sur des gouvernements pour abaisser ou freiner le développement des dispositions favorisant le respect des droits de l'homme, tant au stade législatif que dans la mise en œuvre ;
- à faire preuve du devoir de diligence s'agissant du respect :

---

433 À commencer par la Charte internationale des droits de l'homme (qui comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels) ainsi que les conventions internationales des droits de l'homme), mais également la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT ainsi que ses autres normes, en particulier concernant le concept de travail décent ; les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ; le droit international humanitaire.

Isabelle Daugareilh (2007) observe d'ailleurs que, « *la plupart du temps, c'est "du bout des lèvres" que les entreprises parlent des normes de l'OIT et du droit international en général. Particulièrement dans le cas des normes unilatérales, les conventions internationales ne sont pas référencées de manière précise mais seulement indiquées au travers d'une reformulation de leur titre ou de leur objet respectif ou même parfois par une formule très allusive. Beaucoup de normes se limitent en effet à la formule générale "les conventions principales de l'OIT"* ; sorte de sésame convenu dans le monde entrepreneurial à propos de la RSE. [...] Les conventions dites "fondamentales" de l'OIT sont rarement citées. Seuls les accords-cadres internationaux (ACI) sur la RSE en font "usage" de manière presque systématique. [...] Ce sont enfin ces ACI sur la RSE qui s'approprient des notions développées par l'OIT comme le travail décent ou qui créent des notions dérivées comme celle des « conditions de travail décentes » (en termes de durée du travail, ou de rémunération). [...] En revanche, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, révisée en 2000, n'est jamais évoquée, du moins dans le panel des entreprises ayant fait l'objet d'observations. C'est pourtant la norme de l'OIT "chargée" d'appréhender la responsabilité sociale des entreprises. » : DAUGAREILH Isabelle, 2007, « La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes : observations sur une normativité à vocation transnationale », in Moreau M.-A., Caffagi F., Francioni F., *La Dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise*, Aix-Marseille, Éditions PUAM, 2007, p. 275-307.

- du droit international et national en vigueur dans les pays dans lesquels elles exercent leurs activités;
  - de la mise en œuvre des engagements volontaires auxquels elles ont souscrit;
  - des relations commerciales qui les lient à leurs fournisseurs et sous-traitants;
- afin de prévenir et d'éviter toute violation ou complicité de violation des droits de l'homme<sup>434</sup>;
- à garantir une définition collective des risques et des enjeux, ainsi que la construction de compromis sociaux acceptables par le plus grand nombre, en impliquant les parties concernées<sup>435</sup> par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des entreprises aux différents stades d'élaboration, de mise en œuvre, de contrôle et de communication des engagements volontaires<sup>436</sup>;
  - à mesurer la pertinence des efforts déployés et des résultats obtenus à travers des mécanismes de contrôle indépendants, crédibles et transparents<sup>437</sup>;
  - à assurer une communication sincère, pertinente, exhaustive et proportionnée à la nature ainsi qu'à l'ampleur des enjeux et des actions menées;
  - à prévenir, faire reconnaître, sanctionner et réparer les violations des droits de l'homme commises, en souscrivant aux procédures effectives de recours inscrites dans les engagements volontaires et dans le droit.

Les mécanismes de régulation volontaire privés, s'ils respectent les conditions énoncées ci-dessus, témoignent d'une conception de la responsabilité allant réellement au-delà du droit existant, dans l'esprit du Livre vert de la Commission européenne de juillet 2001<sup>438</sup>. La pertinence de certaines initiatives constitue même le ferment du droit à venir. À cet égard, l'expérience des relations sociales, des lois, des conventions collectives et des accords d'entreprise démontre bien les articulations vertueuses qui peuvent exister entre, d'une part, des accords locaux, sectoriels, proches du terrain, parfois innovants et, d'autre part, des incitations ou des extensions par la loi. Dans ces cas-là, l'entreprise aura pu anticiper la loi et les coûts de transformation qu'elle implique, voire améliorer sa réputation et parfois ouvrir des opportunités stratégiques.

434 À cet égard, dans un rapport de septembre 2007, coordonné par le cabinet PwC, l'Institut français des administrateurs (IFA) recommande aux conseils d'administration du CAC 40 de se doter d'un comité dédié au suivi de la politique de RSE et de systématiser la cartographie des risques pour l'entreprise. Parallèlement, interrogés par PwC, deux tiers des 440 administrateurs du CAC 40 estiment qu'ils doivent désormais se saisir des questions de RSE qui, jusqu'ici, relèvent quasi exclusivement du haut management. Source : article de Derek Perrotte dans *Les Échos* du 5 septembre 2007.

435 À commencer par les syndicats de travailleurs et les fournisseurs ou sous-traitants, mais également les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les associations de consommateurs, les ONG...

436 « *Les codes de conduite pourraient améliorer les conditions d'existence de nombreux travailleurs mais n'y parviennent pas actuellement parce qu'ils ne sont pas conçus, ni mis en œuvre ni contrôlés en association avec ceux qui doivent en être les bénéficiaires.* » Source : UNRISD, 2003, p. 23.

437 En ce qui concerne l'audit par exemple, on peut se référer aux principes de la norme ISO/CEI 17021 de 2006 qui définit les exigences pour les organismes procédant à l'audit et à la certification des systèmes de management : l'impartialité, la compétence, la responsabilité, la transparence, la confidentialité et le traitement des plaintes. Voir IGALENS (2008) et, concernant l'audit social en particulier, COMBEMALE & IGALENS (2006). Mais, comme le souligne Marie-Claude Hessler, l'audit social n'est qu'un pis-aller quand le cadre législatif et réglementaire est inexistant ou inefficace (2008, p. 162) : « *Quand les lois du travail sont adoptées de manière démocratique, lorsqu'elles sont respectées, lorsque les violations sont sanctionnées par des tribunaux indépendants saisis par des personnes lésées, elles aussi libres de faire valoir leurs droits, les visites d'inspecteurs du travail sont nécessaires mais l'audit social externe n'a pas sa raison d'être.* » Voir également CUZACQ Nicolas, 2008, « Plaidoyer en faveur d'un audit sociétal légal », *Revue internationale de droit économique*, T. XXII, p. 27-46.

438 « *Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au-delà et "investir" davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.* » CCE, *Promouvoir un cadre européen pour la RSE*, Livre vert, COM (2001) 366, 18.07.01, p. 7.

Cette régulation articulée domine dans les conclusions du séminaire sur la RSE dans l'espace francophone organisé en février 2008 à Rabat (Maroc) par l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme. M. Michel Doucin<sup>439</sup>, délégué général du séminaire, prend acte du fait que, « sur le plan de la philosophie du droit, nos débats ont fait ressortir l'évolution du débat relatif à l'efficacité respective de la "loi dure" et de la "loi molle". Passant en revue un certain nombre de démarches volontaires collectives, en principe relevant du "droit mou", issu de processus divers de production (enceintes intergouvernementales, cercles patronaux, dialogue social), il nous est apparu que plusieurs se sont, en quelques années, imposés comme des référentiels quasi universels<sup>440</sup> ». Le soutien vigilant apporté à des approches volontaires exigeantes n'est donc pas contradictoire avec l'appel aux États en vue d'un cadre normatif universel. C'est ce que décrivent Gendron et al. (2004) : « La loi permet d'instaurer ou de cristalliser de nouvelles règles du jeu à l'avantage des entreprises chefs de file, forçant les autres à s'ajuster après coup à des normes, et parfois même à une technologie, fixées par d'autres (Godard et Salles 1991). En d'autres termes, mesures volontaires et réglementations sont les deux faces d'une même médaille et comme le démontre Harrison (2001), les premières seront d'autant plus efficaces que les secondes sont strictes. »

## Renoncer au mythe de la responsabilité globale

Un autre enjeu important réside dans le regard que portent praticiens et analystes sur les engagements et les pratiques des entreprises. Afin de limiter le risque d'instrumentalisation, il nous semble crucial de ne plus considérer la responsabilité des entreprises de façon statique ou binaire comme un (auto)label vertueux attribué globalement (Vogel, 2005), lequel vaudrait pour l'ensemble des thématiques de gestion, à quelque moment que ce soit et tout au long de la chaîne de production de valeur. Au grand dam sûrement des analystes extrafinanciers et des médias, ce renoncement permettrait d'éviter les réductions ou consolidations trompeuses que génère la notion de performance globale (Capron & Quairel, 2006). Évaluer les politiques et les comportements des entreprises viserait au contraire à établir un diagnostic pluriel des démarches (processus) aux plans cognitif, discursif et conatif (Basu et Palazzo, 2008). Il s'agit ainsi de tenir compte des interrelations ou des spécificités dues à la multiplicité des activités, des contextes, des sites d'implantation... Pour éviter, d'un côté, l'écueil du manichéisme et, de l'autre côté, la prophétie autoréalisatrice de la RSE, l'objectif est de mieux appréhender les efforts, les contradictions et les carences des entreprises dans leur gestion des enjeux sociaux et environnementaux.

La première étape pour étudier une démarche de responsabilisation passe par l'analyse du contexte. Combien de décisions de gestion, de rapports, d'articles de presse ou de publications traitent de faits, de comportements ou d'outils sans avoir préalablement étudié le contexte dans lequel ceux-ci apparaissent ? Qui peut raisonnablement prétendre interpréter le degré de responsabilisation de politiques, de méthodes ou de résultats sans comprendre

---

439 Michel Doucin, ancien ambassadeur français pour les droits de l'homme, a été nommé ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises le 15 septembre 2008.

440 AFCNDH, *Interventions introductives et conclusions du séminaire de Rabat sur la RSE dans l'espace francophone*, 28 février-1<sup>er</sup> mars 2008, p. 15. Voir le texte intégral du discours en annexe 17.

l'environnement dans lequel évolue l'entreprise étudiée ? Pour chaque situation, localement et pas seulement pour l'entreprise dans sa globalité, une multiplicité de questions surgissent :

- Quelles pressions l'environnement exerce-t-il sur les agissements et la communication de l'entreprise sur le thème étudié à l'endroit concerné ? Quelle est l'influence des concurrents, des fournisseurs et des sous-traitants, des consommateurs, des travailleurs et de leurs représentants, des autres parties intéressées ? Comment les rapports de force articulent-ils les logiques de coopération et de domination ?
- Quels sont les enjeux/opportunités et les risques/menaces que l'entreprise fait peser directement ou indirectement sur les droits de l'homme, du fait de son activité, de son organisation, de sa gestion, de ses zones d'implantation, etc. ?
- En conséquence, quelles sont les forces et les faiblesses de l'entreprise qui induisent la façon dont elle va structurer son champ d'action et la responsabilisation de ses politiques de gestion, après évaluation (partielle ou systématique, superficielle ou approfondie) des enjeux/opportunités et des risques/menaces ?
- De quelles marges de manœuvre dispose l'entreprise en fonction de son secteur d'activité, de son positionnement, de son taux de croissance, de sa politique de prix, de son résultat d'exploitation, des normes qu'il lui incombe de respecter ?
- En quoi les méthodes et les outils mobilisés structurent-ils ou modifient-ils les représentations et la réalité, en interne comme en externe ? Quelles sont les modalités, l'efficacité et l'efficience des mécanismes de contrôle existants, qu'ils soient d'ordre juridique, contractuel ou autre ?
- Quelles sont la nature, le champ d'application, la portée et le contenu des normes qui encadrent le sujet étudié dans le pays ou la zone en question ? dans le secteur d'activité ? Quelles sont les insuffisances de ces normes publiques et privées, contraignantes ou volontaires, par rapport au droit international, et en particulier celui des droits de l'homme ?
- Quels sont les registres de légitimation invoqués par les actionnaires et les dirigeants pour définir le cadre de responsabilité de l'entreprise, pour faire ou ne pas faire, pour dire ou ne pas dire ?
- Quelle influence les actions discursives et concrètes de l'entreprise ont-elles sur ses collaborateurs et leurs représentants, sur ses partenaires commerciaux, sur ses concurrents, sur les pouvoirs publics, sur la société en général ?

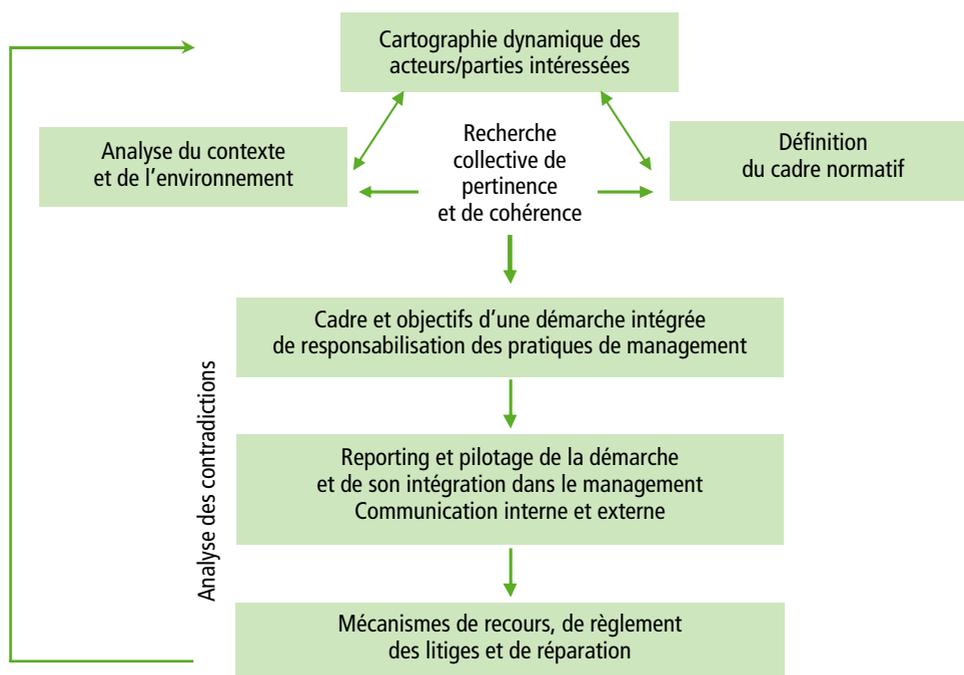
Cet inventaire, d'ailleurs non exhaustif, peut sembler complexe et du coup rédhibitoire. Mais l'objectif de cette démarche n'est justement pas d'être exhaustif. En fonction des données accessibles, du temps disponible, de l'intérêt de telle ou telle question, il s'agit de se frayer un chemin pour rendre l'analyse pertinente... ou pour réserver la portée de son jugement.

La deuxième étape consiste à explorer davantage les dynamiques d'acteurs. « *Pour aborder l'analyse des démarches de RSE, que ce soit en tant que chercheur ou que praticien, il nous semble fondamental de dresser progressivement une cartographie dynamique des acteurs, de leurs actions symboliques et matérielles, de leurs interactions et des produits de leurs opérations. Selon nous, l'entrée par les acteurs constitue à la fois le produit et la condition de la qualité de l'analyse menée. Seule cette approche permettra de mieux situer des objets*

de recherche plus partiels<sup>441</sup> » (Brabet et al., 2007). La démarche de l'entreprise pourra ainsi être qualifiée de stratégique, de tactique ou d'aléatoire selon la façon dont sont repérés et impliqués les acteurs/parties intéressées. Et le degré d'implication dépendra de la façon dont l'entreprise les associe à l'analyse du contexte, au recensement ou à l'élaboration des normes (institutionnelles, sectorielles ou propres à l'entreprise), ainsi qu'aux efforts déployés en vue de leur meilleure application possible. Cette reconnaissance et cette implication des acteurs varieront sûrement d'un enjeu à l'autre, d'une activité à l'autre, d'une localisation à l'autre... Dès lors, des rencontres au sommet organisées au siège social du groupe une fois par an (les fameuses « sessions de parties prenantes » ou *stakeholders sessions*, plus ou moins mises en scène) ne sauraient suffire à embrasser l'hétérogénéité et la complexité des enjeux ! Pour l'analyste, éluder l'examen approfondi du dialogue social (au sens large) peut s'avérer porteur de contresens ou aboutir à des conclusions très limitées sur une responsabilité qui le serait tout autant.

Au fond, dans l'esprit d'une démarche stratégique classique, le processus de responsabilisation des pratiques de management (ou de construction de la responsabilité) pourrait être ainsi schématisé :

### Le processus de responsabilisation des pratiques de management



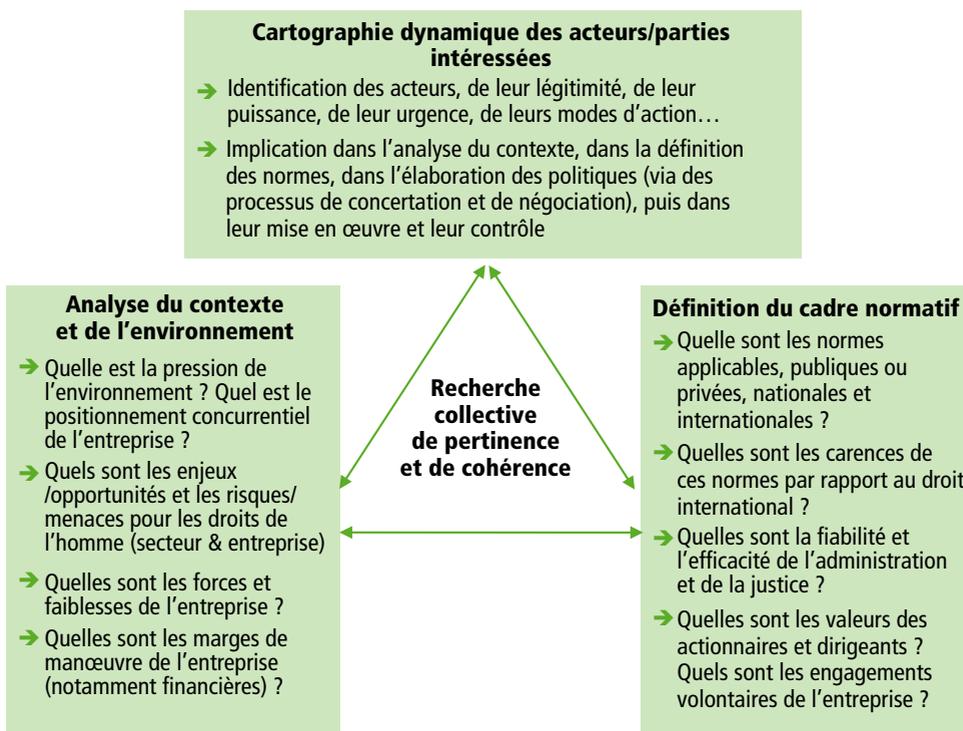
Ce qui caractérise l'amont d'un processus de responsabilisation est la recherche de pertinence et de cohérence dans l'élaboration de la stratégie en vue d'une construction collective de sens. Quelles que soient les décisions à prendre et les valeurs ou croyances qui les guident, les propriétaires ou les actionnaires d'une entreprise comme ses dirigeants

441 ...et aux acteurs de mieux situer leur action.

n'ont-ils pas la responsabilité stratégique de comprendre le contexte et les acteurs en jeu ? N'est-ce pas à cette seule condition qu'ils peuvent s'engager à bâtir collectivement le cadre et les axes d'une gestion responsable et durable<sup>442</sup> ? Ou à tout le moins mesureront-ils l'étendue des risques qu'ils prennent si, en toute conscience, ils s'engagent défensivement dans une action unilatérale !

Sans cette phase de réflexion itérative et de maturation entre les acteurs, sans cet effort partagé de prise de conscience et de compréhension, la stratégie n'est rien d'autre qu'une coquille vide et la responsabilité un vain mot.

### La phase amont d'un processus de responsabilisation des pratiques de management



L'analyse contextuelle et la mise au jour des tensions sont essentielles non seulement pour définir une stratégie de responsabilisation, mais aussi pour accompagner sa mise en œuvre et faciliter son intégration dans le système de management global, intégration forcément complexe et en perpétuel ajustement (Brabet *et al.*, 2007). Car si la phase de construction collective de sens s'inquiétait de la pertinence et de la cohérence des choix, la phase de mise en œuvre dépend de la gestion des tensions et des contradictions, rationalité limitée et effets du réel obligent.

442 C'est-à-dire fondée sur des compromis acceptables par le plus grand nombre, pour aujourd'hui et pour demain.

## La phase aval d'un processus de responsabilisation des pratiques de management



Les premières contradictions peuvent se nicher entre les objectifs de responsabilisation des pratiques de management et les autres objectifs, fonctionnels ou opérationnels, au niveau de chaque enjeu, de chaque activité, de chaque localisation, etc. Par exemple, dans un climat de crise, investir dans la recherche d'économies d'énergie peut heurter les objectifs de rentabilité immédiate; dans une gestion à flux tendus, des objectifs de productivité peuvent nuire aux conditions de travail et à la sécurité des personnels; dans un contexte de concurrence sur les prix, les objectifs de baisse des coûts d'achat et de manufacture peuvent altérer la qualité des produits et mettre la santé des consommateurs en danger...

D'autres tensions ou contradictions touchent aux moyens mobilisés pour réaliser les objectifs de responsabilisation, compromettant ainsi les résultats recherchés. Par exemple, telle politique de lutte contre les discriminations fixe une procédure mais ne prévoit pas de formations pour travailler sur les représentations culturelles des managers, lesquelles sont pourtant déterminantes dans leurs pratiques de recrutement ou de gestion d'équipe; ailleurs, la part variable des rémunérations de l'encadrement décisionnaire valorise les résultats financiers, mais pas l'atteinte (ou non) des objectifs environnementaux; autre exemple, la lutte contre la corruption dans les filiales ou celle contre le travail des enfants dans la chaîne de sous-traitance : si elles font souvent l'objet de codes de conduite et de quelques audits de conformité, quels sont les moyens consacrés à l'analyse systématique des causes, des mécanismes et des besoins d'accompagnement pour changer durablement de pratique ?

Les systèmes d'information et de contrôle sont les principaux outils pour démasquer les contradictions ou du moins les tensions, puis essayer de les dénouer. En l'occurrence faut-il que la conception du *reporting* extrafinancier ne se limite pas à une simple approche

comparative des pratiques de la concurrence pour ne retenir que les quelques indicateurs les moins compromettants possible. Avant de servir la communication externe, le *reporting* doit surtout devenir un outil de pilotage à usage interne. Sa construction, intégrée au système de management, permet alors d'analyser la pertinence des moyens alloués, de mesurer la qualité des méthodes utilisées et les résultats obtenus, de rétribuer ou de sanctionner les performances; dans un second temps seulement, une partie des indicateurs peuvent être extraits ou ajoutés pour nourrir la communication externe.

La politique de communication, interne ou externe, n'est bien entendu pas exempte de tensions et de contradictions eu égard au processus de responsabilisation des pratiques de management. Le marketing publicitaire peut par exemple mettre en avant des pratiques ou bien des produits écologiquement exemplaires, mais quantitativement négligeables par rapport au volume d'activité; d'autres campagnes utilisent l'image féminine pour érotiser l'acte d'achat d'un produit, l'entreprise communiquant par ailleurs sur sa politique de lutte contre les discriminations ou sur ses projets philanthropiques en faveur des femmes; autre exemple, tel rapport de développement durable affiche justement des performances globales sur l'égalité hommes-femmes, sans préciser l'information par niveau de responsabilité ou de rémunération; ou encore, dans certains cas, des entreprises valorisent en interne leur mécénat de compétences, sans préciser que les collaborateurs concernés s'engagent soit hors de leur temps de travail et sans valorisation particulière de cet engagement dans leur carrière, soit sur leur temps de travail mais sans diminution de leurs objectifs opérationnels.

Enfin, de façon transversale sur l'ensemble du processus de responsabilisation, il existe des tensions ou des contradictions constantes avec les parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion de l'entreprise. Elles s'expriment dans les modes de concertation et de négociation en amont, comme dans l'élaboration ou la conduite des modalités de contrôle en aval. Les limites des approches se réclamant des théories des parties prenantes ont été analysées au chapitre 2 et nous ne reviendrons pas ici sur les contradictions qu'elles peuvent susciter. Pour ne parler que des partenaires sociaux : le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (proclamés par l'OIT comme par la DUDH) figurent rarement de façon explicite dans les chartes ou codes de conduite des entreprises; et, ceci étant vraisemblablement corrélé à cela, il est rare que l'élaboration d'une charte ou d'un code de conduite fasse l'objet d'une négociation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales.

Ces quelques pistes de réflexion et de méthodologie ne constituent pas un guide pratique mais visent à éviter certains risques d'instrumentalisation que font encourir à la recherche certains discours sur la responsabilité des entreprises. Des ONG ou des centres de recherche ont d'ailleurs travaillé sur des démarches similaires, de façon globale ou le plus souvent sur des enjeux ciblés<sup>443</sup>. Les démarches de responsabilisation des comportements des entreprises ou, pour reprendre la formule de Patrice Meyer-Bisch, les « *chemins de la responsabilité* » sont souvent pavés de bonnes intentions et semés d'embûches.

Au cours de ce chapitre, nous avons essayé de dépasser la stérilité du débat entre *soft law* et *hard law* pour mieux comprendre comment une régulation articulée pouvait contribuer au renforcement de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Dans le

---

443 Voir annexes 18 (« Exemples d'outils d'intégration des droits de l'homme dans l'activité des entreprises ») et 19 (« Grille d'analyse des relations entre ONG et entreprises »). Voir également les travaux de Dara O'Rourke (2003, 2005).

cadre d'une nouvelle forme de pluralisme juridique, nous avons esquissé pragmatiquement ce que pourraient être les ressorts d'une évolution du cadre normatif international actuel, avec pour horizon lointain et encore incertain l'avènement d'une régulation universelle contraignante. Quoi qu'il en soit, la construction proposée s'appuie sur le socle que constituent le projet des droits de l'homme et le droit international qui en découle.

Sans renier l'intérêt que présente la RSE au niveau managérial, le processus que nous défendons relève du champ politique, requérant une interaction des acteurs dans l'espace public. À cet égard, l'État a un rôle primordial à jouer dans la construction des espaces de débat démocratique, l'habilitation des acteurs sociaux et la garantie effective des biens communs. Dans son analyse de la crise économique apparue fin 2008, John Ruggie constate que, « *pour que les marchés puissent fonctionner de façon optimale, ils doivent être étayés par une action institutionnelle appropriée et être encastrés dans les valeurs plus larges de la société. [...] Les gouvernements qui ont jadis soutenu les doctrines économiques néolibérales se sont vu sèchement rappeler qu'ils avaient des obligations qu'aucun autre acteur social ne peut remplir, ce qui conduit à une révision de l'équilibre qui prévaut entre le marché et l'État*<sup>444</sup> ». Ce constat a d'ailleurs été approuvé par la France dans l'enceinte du Conseil des droits de l'homme<sup>445</sup> et pourrait ouvrir la voie à la structuration d'une politique française de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

---

444 RUGGIE John, 2009, *op. cit.*, A/HRC/11/13, § 7 et 10.

445 Intervention de la France lors de la séance des questions qui a suivi la présentation du rapport du représentant spécial du secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises, John Ruggie, devant le Conseil des droits de l'homme. Discours prononcé le mardi 2 juin 2009 par Michel Doucin, ambassadeur chargé de la bioéthique et de la responsabilité sociale des entreprises.

# En guise de conclusion

Le premier volume de cette étude se proposait de contextualiser le débat sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, puis d'en analyser les tenants et les aboutissants afin d'éclairer et d'étayer les choix de régulation qui sont proposés à la CNCDH dans le second volume. Sur un plan pratique, nous avons également proposé des voies pour crédibiliser les différents modes de régulation possibles et donner des pistes pour analyser, si ce n'est la responsabilité globale des entreprises, du moins les démarches de responsabilisation qu'elles engagent.

Le second opus va donc tenter de répondre à la demande formulée par le ministère français des Affaires étrangères et européennes (MAEE) à la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)<sup>446</sup>. De par la provenance et la nature de la saisine, les propositions de recommandations soumises à la CNCDH visent les perspectives d'action publique et ne concernent pas directement le management des entreprises.

En cohérence avec les apports théoriques du présent volume de l'étude, les 87 recommandations du second volume de l'étude proposent trois niveaux d'action :

- En France (propositions de recommandations 1 à 29) ;
- Dans l'Union européenne (propositions de recommandations 30 à 51) ;
- Dans les organisations et forums internationaux : ONU, OIT, OCDE, OMS, OMC, G8, OIF, Conseil de l'Europe, FMI, BM, Berd et BEI<sup>447</sup> (propositions de recommandations 52 à 87).

En fonction de la façon dont les acteurs étudiés se sont, ou pas, déjà mobilisés sur ce sujet, les recommandations de la CNCDH seront de portée politique ou technique, d'ordre procédural ou substantif, mais toujours traversées par une triple préoccupation.

**Première préoccupation, mieux comprendre les enjeux et les risques d'atteinte aux droits de l'homme par les entreprises**, ainsi que les freins et les difficultés rencontrés dans leur respect, leur mise en œuvre et leur défense par les différents acteurs. Les propositions de recommandations inviteront donc, autant que possible, à documenter les cas concrets de violation ou de protection des droits de l'homme, afin d'ancrer l'action dans la réalité des faits plutôt que dans la rhétorique. En quelque sorte, il s'agit d'incarner les droits de l'homme pour donner corps à une prise de conscience et à une réponse politique, notamment à travers des dispositifs juridiques.

**Deuxième préoccupation, développer l'exemplarité de l'État.** Les propositions de recommandations seront de deux ordres :

■ Elles souligneront la triple obligation de l'État de respecter, de protéger et de mettre en œuvre les droits de l'homme ainsi que l'obligation pour les entreprises de respecter ces droits. L'étude analysera d'abord les politiques publiques menées pour qualifier la

446 Voir « Genèse de l'étude et de l'avis de la CNCDH » en préambule du présent volume.

447 Respectivement : Organisation des Nations unies, Organisation internationale du travail, Organisation pour la coopération et le développement économiques, Organisation mondiale de la santé, Organisation mondiale du commerce, Groupe des huit pays les plus riches, Organisation internationale de la francophonie, Conseil de l'Europe, Fonds monétaire international, Banque mondiale, Banque européenne de reconstruction et de développement et, enfin, Banque européenne d'investissement.

responsabilité spécifique des entreprises au regard des droits de l'homme. Les propositions de recommandations inviteront ensuite les pouvoirs publics à préciser le devoir de diligence des entreprises et à mieux prévenir tout risque de complicité, active ou passive, pour des violations commises par des entreprises<sup>448</sup>.

■ En outre, prenant acte des difficultés empêchant l'émergence rapide d'un cadre global juridiquement contraignant, tant au niveau international que national, les préconisations du second volume préféreront le pragmatisme au dogmatisme : elles tenteront en effet de réguler indirectement l'activité des entreprises en réglementant l'action publique lorsqu'elle implique des relations avec les entreprises. L'activité réglementaire sera alors justifiée :

– par un devoir d'exemplarité publique (au nom de la philosophie politique, des engagements juridiques pris au plan international ou plus prosaïquement de la responsabilité envers les contribuables eu égard à l'utilisation de leurs impôts);

– par l'obligation des pouvoirs publics de faire respecter les droits de l'homme par les entreprises avec lesquelles ils nouent des relations contractuelles (achats publics, prêts...) ou qui bénéficient d'argent public (aides financières, investissement, actionnariat...).

■ De façon assez classique, l'État et les collectivités territoriales peuvent ainsi édicter et expérimenter des règles applicables dans le périmètre de l'action publique, mais potentiellement (et même probablement) transposables ultérieurement à tout le champ économique.

**Troisième et dernière préoccupation, favoriser l'effectivité des dispositifs existants dans le domaine de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, et en élaborer de nouveaux.**

■ Le second volume de l'étude recherche et préconise une meilleure articulation entre les textes nationaux ou internationaux des droits de l'homme, pour en garantir l'universalité, l'indivisibilité et l'interdépendance<sup>449</sup>. Il s'agit également de faciliter l'accès au recours et

---

448 À titre d'exemple, tant au niveau de la France que de l'Union européenne, les recommandations proposées à la CNCDH permettent d'esquisser des pistes d'actions – encore peu explorées – à travers lesquelles l'État peut influencer la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (REDH) dans le cadre des relations bilatérales, qu'il s'agisse de dialogue diplomatique, de coopération ou d'échanges commerciaux.

• Pour la France, la CNCDH souligne le rôle que peuvent jouer le MAEE et les ambassades françaises, l'Agence française de développement et sa filiale dédiée au secteur privé (Proparco), le GIP France coopération, l'agence nationale de crédit à l'exportation (Coface), le réseau public d'appui au développement international du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi... conformément au deuxième grand objectif de long terme fixé par le président de la République : « *promouvoir sur la scène internationale les valeurs universelles de liberté et de respect des droits de l'homme et de la dignité humaine, car la France n'est vraiment elle-même que lorsqu'elle incarne la liberté contre l'oppression et la raison contre le chaos* » (entretien de M. Sarkozy avec la revue trimestrielle *Politique internationale*, mai 2007).

• Au niveau des relations de l'UE avec les pays tiers, l'avis émet des recommandations sur l'intégration de la REDH dans la politique étrangère et de sécurité commune (PESC), dont les objectifs principaux incluent « *le développement et le renforcement de la démocratie et de l'État de droit, ainsi que le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales* » (art. 11 du traité de Maastricht (1992), art. 11 également dans le traité de Lisbonne (2007) et art. 21 (titre V, ch. 1) de la version consolidée du traité sur l'Union européenne en cours de ratification par les États membres). Car si les relations bilatérales font l'objet de nombreux dispositifs sur la prise en compte des droits de l'homme, ceux-ci n'incluent pas réellement les responsabilités potentielles des entreprises en la matière.

449 En 2003, Mia Horn af Rantzien (ambassadeur, ministère des Affaires étrangères, Suède) a relevé qu'il existait déjà un grand nombre de normes et d'instruments et qu'il fallait comprendre comment les différents éléments du système pouvaient ensemble remplir leur fonction, quels éléments fonctionnaient bien, lesquels étaient au contraire défectueux et quels cadres et instruments légaux il fallait encore mettre en place. Source : UNRISD, 2003, p. 25.

à la réparation pour les victimes de violations (y compris par des mécanismes juridiques extraterritoriaux<sup>450</sup>);

■ Les recommandations appellent aussi à l'amélioration des dispositifs de régulation publics ou privés<sup>451</sup>, notamment par la mise en place de moyens au regard des enjeux et des engagements internationaux (que ces moyens soient juridiques, organisationnels, humains, financiers...)<sup>452</sup>.

■ Enfin sont aussi préconisées des mesures d'incitation de la part de l'État, notamment fiscales (fiscalité purement incitative ou bien différenciée, de type bonus/malus) ou d'obligations (en matière de reddition d'information par exemple).

De façon souvent exploratoire, les recommandations soumises à la CNCDH prônent à la fois le recours au droit (national, régional ou international), à la construction d'espaces de négociation et à l'incitation de démarches volontaires, sous réserve de respecter les principes qui en conditionnent l'efficacité et l'efficience. Elles s'inscrivent bien dans la démarche de régulation articulée décrite précédemment. Le choix de l'approche s'opère en fonction de la maturité politique du débat, du rapport de force entre acteurs institutionnels et économiques, de la pertinence et de l'efficience des mécanismes existants... sans rien céder au postulat initial (la prééminence du droit international des droits de l'homme) et à l'objectif qui en découle (la mise en œuvre effective des droits de l'homme internationalement reconnus).

---

450 « *Les dispositifs juridiques et la coopération intergouvernementale fondés sur la notion de souveraineté territoriale – la juridiction gouvernementale s'arrête le plus souvent aux frontières nationales – ne sont pas adaptés aux modes de fonctionnement réels des réseaux des sociétés transnationales.* » Déclaration d'Halina Ward (International Institute for Environment and Development) lors de la même conférence de l'UNRISD (2003, p. 28).

451 De façon récurrente, les propositions de recommandations prônent en particulier pour toutes les normes, publiques ou privées :

- Qu'elles appellent à respecter et faire respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus, notamment ceux proclamés sans procéder parmi eux à un choix sélectif;
- Qu'elles soient définies et mises efficacement en œuvre par les entreprises, en facilitant la reconnaissance des parties concernées par les effets directs ou indirects de leurs activités et de leurs décisions de gestion et en les impliquant aux différents stades d'élaboration, de mise en œuvre, de contrôle et de communication;
- Qu'elles développent ou contribuent à développer des mécanismes pour un contrôle transparent, indépendant et crédible des engagements souscrits;
- Qu'elles invitent à la mise en œuvre des procédures effectives de recours et de règlement des contentieux » y compris par des mécanismes extraterritoriaux;

... et que soit rappelé le devoir de diligence, « *obligation de moyens que le juge sait apprécier à partir d'efforts démontrés de réaliser des objectifs identifiés et renouvelés* », selon la définition de l'AFCNDH (2008).

452 Par exemple, après avoir fait un bilan d'application, l'étude propose des mesures en faveur :

- d'une amélioration du Pacte mondial de l'ONU ou des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Points de contact nationaux;
- de la promotion, de l'opérationnalisation et du contrôle de la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales, de sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et du concept de travail décent qu'elle a développé.



# Bibliographie

## Articles et ouvrages

ACKERMAN Robert W., 1975, *The Social Challenge to Business*, Cambridge, Massachusetts & Londres, Angleterre, Harvard University Press.

ACKERMAN Robert W. & BAUER Raymond A., 1976, *Corporate Social Responsiveness, The Modern Dilemma*, Reston, Virginia.

ACQUIER Aurélien & AGGERI Franck, 2008, « Une généalogie de la pensée managériale sur la RSE », *Revue française de gestion*, n° 180, p. 131-157.

AGGERI Franck, PEZET Éric, ABRASSART Christophe & ACQUIER Aurélien, 2005, *Organiser le développement durable*, Paris, Vuibert.

AGLIETTA Michel & REBÉRIOUX Antoine, 2004, *Dérives du capitalisme financier*, Paris, Albin Michel, coll. « Bibliothèque économie ».

AKRICH Madeleine, CALLON Michel & LATOUR Bruno, 2006, *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs*, Paris, Presses de l'École des mines de Paris.

ALCHIAN Armen A. & DEMSETZ Harold, 1972, « Production, information costs, and economic organisation », *American Economic Review*, vol. LXII, n° 5, p. 777-795.

AL KHAF AJI Abbas F., 1989, *A Stakeholder Approach to Corporate Governance. Managing in a Dynamic Environment*, Westport, CT, Quorum Books.

ALLOUCHE José & LAROCHE Patrice, 2005, *A Meta-analytical Examination of the Link between Corporate Social and Financial Performance*, Paper presented at the Academy of Management, Honolulu (Hawaï, USA).

ALSTON Philip, 2004, « Core labour standards and the transformation of the international labour rights regime », *European Journal of International Law*, vol. XV, p. 457-521.

AMIEL-COSME Laurence, 2003, « La théorie institutionnelle du réseau », Mélanges en l'honneur de Yves GUYON, *Aspects actuels du droit des affaires*, éd. Dalloz, 2003 sp.p.1.

ANDRIOF Jörg. & WADDOCK Sandra, 2002, « Unfolding stakeholder engagement », in Andriof J., Waddock S., Husted B. & Rahman S, *Unfolding Stakeholder Thinking. Theory, Responsibility and Engagement*, Sheffield, Greenleaf Publishing, p. 19-42.

ANTONMATTEI Paul-Henri & VIVIEN Philippe, 2007, *Chartes d'éthique, alerte professionnelle et droit du travail français : état des lieux et perspectives*, rapport au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, La Documentation française.

ARENDT Hannah, 1963 (trad. 1966), *Eichmann à Jérusalem, rapport sur la banalité du mal*, Paris, Gallimard.

ARENDT Hannah, 1958 (trad. 1961), *Condition de l'homme moderne*, Paris, Gallimard.

- ARENDRT Hannah, 1951 (trad. 1972, rév. 2002), *Le système totalitaire*, Paris, Seuil, coll. « Points/Essais ».
- ARGYRIS Chris, 1995, *Savoir pour agir. Surmonter les obstacles de l'apprentissage organisationnel*, Paris, InterÉditions.
- ATKINSON John, 1985, *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Brighton, University of Sussex, Institute of Manpower Studies, IMS Report n° 89.
- ATKINSON John, 1984, « Manpower strategies for flexible organizations », *Personnel Management*, août 1984, p. 28-31.
- AUDET R. et al., 2004, *Vers une théorisation des régulations hybrides*, neuvième séminaire de la série annuelle 2003-2004 sur la régulation de la chaire « Économie & Humanisme » de l'université du Québec à Montréal, recueil de textes CÉH/RT-26-2004.
- AVARE Philippe & SPONEM Samuel, 2009, « Le managérialisme et les associations », in Hoarau C. & Laville J.-L., *La Gouvernance des associations*, Toulouse, Éditions Érès, p. 113-129.
- AVERY Christopher, 2006, *The Difference between CSR and Human Rights*, Corporate Citizenship Briefing, www.ccbriefing.co.uk, août-septembre 2006, n° 89, p. 4.
- BAILLEUX Antoine, 2005, *La Compétence universelle au carrefour de la pyramide et du réseau : de l'expérience belge à l'exigence d'une justice pénale transnationale*, Bruxelles, Bruylant.
- BAKAN Joël, 2004, *The Corporation : The Pathological Pursuit of Profit and Power*, Toronto, Viking (trad. fr. : 2004, *Psychopathes et Cie, la soif pathologique de profit et de pouvoir*, Montréal, Les éditions Transcontinental).
- BAKER Raymond, 2005 (trad. 2007), *Le Talon d'Achille du capitalisme. L'argent sale et comment renouveler le système d'économie de marché*, Québec, Canada, alTerre.
- BALLET Jérôme & de BRY Françoise, 2001, *L'Entreprise éthique*, Paris, Seuil.
- BASU Kunal & PALAZZO Guido, 2008, « Corporate social responsibility : a process model of sensemaking », *Academy of Management Review*, vol. XXXIII, n° 1, p. 122-136.
- BAUDRILLARD Jean, 1970, *La Société de consommation*, Paris, Gallimard.
- BEAUCHEMIN Jacques, 2004, *La Société des identités. Éthique et politique dans le monde contemporain*, Outremont/Québec, Athéna éditions.
- BEAULIEU Suzanne & PASQUERO Jean, 2002, « Reintroducing stakeholder dynamics in stakeholder thinking. A negotiated order perspective », in Andriof J., Waddock S., Husted B. & Rahman S., *Unfolding Stakeholder Thinking. Theory, Responsibility and Engagement*, Sheffield, Greenleaf Publishing, p. 101-118.
- BECK Ulrich, 1986 (trad. 2001), *La Société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier.
- BECK Ulrich, 2002 (trad. 2003), *Pouvoir et contre-pouvoir à l'ère de la mondialisation*, Paris, Aubier.
- BEFFA Jean-Louis, BOYER René, TOUFFUT Jean-Philippe, 1999, *Les Relations salariales en France*, note de la fondation Saint-Simon, n° 107, avril 1999.

- BELL Daniel, 1971, « The corporation and society in the 1970's », *The Public Interest*, n° 24, été 1971, p. 5-52.
- BENDELL Jem, 2005, « In whose name? The accountability of corporate social responsibility », *Development in Practices*, vol. XV, n° 3 & 4, p. 362-374.
- BENDELL Jem (éd.), 2000, *Terms for Endearment : Business, NGOs and Sustainable Development*, Sheffield, Greenleaf Publishing.
- BENSEBAA Faouzi & BEJI-BECHEUR Amina, 2005, « Responsabilité sociale, pressions institutionnelles et réactions des entreprises », *Management & Avenir*, n° 3, janvier 2005, cahier spécial RSE, p. 171-198.
- BENTON Ted, 1993, « Marxisme et limites naturelles : critique et reconstruction écologiques », *Actuel Marx*, n° 12, p. 59-95.
- BERLE Adolf A. & MEANS Gardiner, 1932, *The Modern Corporation and the Private Property*, New York, MacMillan (version révisée en 1967, New York, Harcourt Brace).
- BERLE Adolf A., 1932, « For whom corporate managers are trustees : a note », *Harvard Law Review*, 45 (8), p. 1365-1373.
- BERLE Adolf A., 1931, « Corporate powers as powers in trust », *Harvard Law Review*, 44 (7), mai 1931, p. 1049-1076.
- BERNS Thomas, DOCQUIR Pierre-François, FRYDMAN Benoît, HENNEBEL Ludovic, LEWKOWICZ Gregory, 2007, *Responsabilités des entreprises et corégulation*, Bruxelles, Bruylant.
- BERNSTEIN Aaron, 2008, « Incorporating labor and human rights risk into investment decisions », Pensions and Capital Stewardship Project, Labor and Worklife Program, Harvard Law School, *Capital Matters*, n° 2, Occasional Paper Series, septembre 2008.
- BETTATI Mario, 1996, *Le Droit d'ingérence. Mutations de l'ordre international*, Paris, Odile Jacob.
- BEZOU Christophe, 2008, *La Clause sociale. La négociation internationale et l'OIT*, Paris, Éditions ESKA.
- BILLAUDOT Bernard, 2009, *L'Ambivalence de la RSE. L'illusion de la coordination par le contrat*, communication au 4<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lille, 25-26 juin 2009.
- BILLAUDOT Bernard, 2008, *Une lecture historique, institutionnaliste et pragmatique de la RSE*, note de travail préparatoire à la séance du séminaire LIRSE de mai 2008.
- BILLAUDOT Bernard, 2006, « Économique, justification marchande et démocratie », in Humbert M. & Caillé A. (dir.), *La Démocratie au péril de l'économie*, Rennes, PUR.
- BLOWFIELD Mick, 2004, « Implementation deficits of ethical trade systems : lessons from the Indonesian cocoa and timber industries », *Journal of Corporate Citizenship*, vol. XIII, p. 77-90.
- BODET Catherine & LAMARCHE Thomas, 2007, « La responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la régulation*, n° 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, <http://regulation.revues.org/index1283.html>.
- BOLTANSKI Luc & CHIAPELLO Ève, 1999, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, NRF essais.

- BOLTANSKI Luc & THÉVENOT Laurent, 1991, *De la justification, les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, coll. « NRF essais ».
- BONAFOUS-BOUCHER Maria *et al.*, 2006, *Décider avec les parties prenantes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».
- BONIN Hubert, 2008, *The Prehistory of Corporate Social Responsibility : Why did Paternalism Fail in France?*, texte présenté à la journée « The history and future of corporate social responsibility » organisée par l'Institute for Corporate Culture Affairs (ICCA) et l'European Association for Banking and Financial History (EABH) sur la RSE, le 27 octobre 2008 à Paris (Banque de France).
- BOURDIEU Pierre, 2000, *Les Structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre & WACQUANT Loïc, 1992, *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, Paris, Seuil.
- BOUTAUD Aurélien & GONDRAN Natacha, 2009, *L'Empreinte écologique*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- BOUTAUD Aurélien, 2005, *Le Développement durable : penser le changement ou changer le pansement? Bilan et analyse des outils d'évaluation des politiques publiques locales en matière de développement durable en France : de l'émergence d'un changement dans les modes de faire au défi d'un changement dans les modes de penser*, thèse de doctorat, École des mines de Saint-Étienne.
- BOYER Robert & DRACHE Daniel (éd.), 1996, *States Against Markets : The Limits of Globalization*, Londres & New York, Routledge.
- BOWEN Howard R., 1953, *Social Responsibilities of the Businessman*, New York, Harper & Brothers.
- BRABET Julienne, 2009, *Corporate Social Responsibility and its Models*, Euram 2009 Conference, Renaissance and Renewal in Management Studies, 11-14<sup>th</sup> May, Liverpool.
- BRABET Julienne, LAVORATA Laure, MAUREL Olivier & MORIN Sophie, 2007, *Vers une cartographie du champ de la RSE dans la grande distribution*, communication au 2<sup>e</sup> congrès du RIODD, Montpellier, 27 & 28 septembre 2007.
- BRABET Julienne, 2005, « Quelle gouvernance pour des entreprises acteurs du développement durable? », in Le Roy F. & Marchesnay M. (éd.), *La Responsabilité sociale de l'entreprise*, Colombelles, Éditions EMS.
- BRABET Julienne, 2004a, « Responsabilité sociale et gouvernance de l'entreprise », in Igalens J. (dir.), *Tous responsables*, Paris, Éditions d'Organisation.
- BRABET Julienne, 2004b, « Nouvelles stratégies, nouvelles logiques organisationnelles et évolution des modes de gestion du travail », in Perez R., Brabet J. & Yami S. (éd.), *Management de la compétitivité et emploi*, Paris, L'Harmattan.
- BRABET Julienne, 2002, « La main visible des investisseurs institutionnels : I.I. et entreprises globales », *Revue française de gestion*, n° 141, novembre-décembre 2002.
- BRABET Julienne (dir.), 1993, *Repenser la GRH?*, Paris, Economica.

BRILL Jack A. & REDER Alan, 1992, *Investing From the Heart : A Guide to Socially Responsible Investments and Money Management*, New York, Crown.

BRODHAG Christian, 2006, « Éléments du débat international sur la responsabilité sociétale et le développement durable », revue *Économie et Management* du CNDP (anciennement *Tertiaire. Économie et gestion*) sur le développement durable, n° 119, avril 2006.

BROMLEY Daniel W., 1991, *Environment and Economy. Property Rights and Public Policy*, Oxford/Cambridge, MA, Blackwell.

CALLON Michel, LASCOUMES Pierre & BARTHE Yannick, 2001, *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris, Seuil, coll. « La couleur des idées ».

CAPRON Michel, 2008, « Normes sociales internationales. Le pilotage par les parties prenantes conduit-il au bien commun ? », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 131-140.

CAPRON Michel & QUAIREL-LANOIZELÉE Françoise, 2007, *La Responsabilité sociale des entreprises*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

CAPRON Michel & QUAIREL-LANOIZELÉE Françoise, 2006, « Évaluer les stratégies de développement durable des entreprises : l'utopie mobilisatrice de la performance globale », *Revue de l'organisation responsable/Responsible Organization Review*, n° 1, février 2006, p. 5-17.

CAPRON Michel, 2006, *Une vision européenne des différences USA/Europe continentale en matière de RSE : pourquoi la RSE en Europe est un objet politique et non pas éthique ?*, Conférence d'ouverture de l'Atelier de Montréal sur la RSE, Université du Québec à Montréal (UQAM), 12-15 octobre 2006.

CAPRON Michel & QUAIREL-LANOIZELÉE Françoise, 2004, *Mythes et réalités de l'entreprise responsable*, Paris, La Découverte.

CARROLL Archie B. & NÄSI Juha, 1997, « Understanding stakeholder thinking : Themes from a finnish conference », *Business Ethics : A European Review*, 6 (1), p. 46-51.

CARROLL Archie B., 1999, « Corporate social responsibility : evolution of a definitional construct », *Business and Society*, vol. XXXVIII, p. 268-295.

CARROLL Archie B., 1991 (2005 pour la 5<sup>e</sup> éd. avec Ann K. BUCHOLTZ), *Business and Society : Ethics and Stakeholder Management*, Cincinnati, South Western Publishing.

CARROLL Archie B., 1991, « The pyramid of corporate social responsibility. Toward the moral management of organizational stakeholders », *Business Horizons*, juillet-août 1991, p. 30-48.

CARROLL Archie B., 1979, « A three-dimensional model of corporate performance », *Academy of Management Review*, vol. IV, p. 497-505.

CARSON Rachel, 1962, *Silent Spring*, Boston, Houghton Mifflin.

CASSIN René, 1950, « L'homme sujet de droit international et la protection des droits de l'homme dans la société universelle », in *La Technique et les principes du droit public, étude en l'honneur de G. Scelle*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence (LGDJ), p. 67-91.

- CHAMPION Emmanuelle, 2003, *De la responsabilité sociale corporative à la citoyenneté corporative : l'entreprise en quête de légitimité pour assurer un nouveau rôle social*, symposium international sur l'équité, l'efficacité ou l'éthique : les codes de conduite et la régulation sociale de l'entreprise mondialisée, organisé par le CRIMT, HEC Montréal, 30 avril-2 mai 2003.
- CHANLAT Jean-François, 1998, *Sciences sociales et management : plaidoyer pour une anthropologie générale*, Laval & Paris, Presses de l'université de Laval & Éditions Eska.
- CHAPMAN Audrey R., 1996, « A "violations approach" for monitoring the ICESCR », *Human Rights Quarterly*, n° 18, p. 23-66.
- CHARREAUX Gérard & DESBRIÈRES Philippe, 1998, « Gouvernance des entreprises : valeur partenariale contre valeur actionnariale », *Finance contrôle stratégie*, vol. I, n° 2, p. 57-88.
- CHAUVIÈRE Michel, 2007, *Trop de gestion tue le social. Essai sur une discrète chalandisation*, Paris, La Découverte.
- CHIAPELLO Ève, 1999, *Le Capitalisme et ses critiques*, communication au 4<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lille, 25-26 juin 2009.
- CLARK John Maurice, 1916, « The changing basis of economic responsibility », *The Journal of Political Economy*, 24 (3), p. 209-229.
- CLARKSON Max B.E., 1995, « A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance », *Academy of Management Review*, vol. XX, n° 1, p. 92-117.
- CLARKSON Max B.E., 1994, *A Risk-based Model of Stakeholder Theory*, Proceedings of the 2nd Toronto Conference on Stakeholder Theory, University of Toronto, Center for Corporate Social Performance & Ethics.
- COMBEMALE Martine & IGALENS Jacques, 2006, *L'Audit social*, PUF, coll. « Que sais-je ? ».
- CORNELL Bradford & SHAPIRO Alan C., 1987, « Corporate stakeholders and corporate finance », *Financial Management*, printemps 1987, vol. XVI, p. 5-14.
- CRANE Andrew, KNIGHTS David & STARKEY Ken, 2008, « The conditions of our freedom : Foucault, organization and ethics », *Business Ethics Quarterly*, vol. XVIII, n° 3, p. 299-320.
- CRANE Andrew & MATTEN Dirk, 2004, *Business Ethics : A European Perspective*, Oxford University Press.
- CROZIER Michel & FRIEDBERG Erhard, 1977, *L'Acteur et le système*, Paris, Seuil.
- CUZACQ Nicolas, 2009, « La responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales : éléments de droit positif et de droit prospectif », *Revue de la recherche juridique*, 2009-2, n° 127, p. 657-683.
- CUZACQ Nicolas, 2008, « Plaidoyer en faveur d'un audit sociétal légal », *Revue internationale de droit économique*, t. XXII, p. 27-46.
- DAHL Robert A., 1961, *Who Governs? Democracy and Power in an American City*, New Haven, CT, Yale University Press.
- DARRAS Marc, 2007, « Droits humains et développement durable », in Association 4D, *L'Encyclopédie du développement durable*, n°s 47, 48 et 49, juin 2007, 3 x 4 pages.

DAUGAREILH Isabelle, 2010, « Les modes de règlement parajuridictionnels des différends relatifs aux droits sociaux dans les organisations internationales », in Moreau M-A., Rodière P. & Muir Watt H., *Justice et mondialisation*, Paris, Dalloz.

DAUGAREILH Isabelle (coord.), 2010, *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ.

DAUGAREILH Isabelle, 2009b, « L'ISO à l'assaut du social : risques et limites d'un exercice de normalisation sociale », colloque : De l'irresponsabilité à la responsabilité des entreprises transnationales dans la globalisation de l'économie ?, in Daugareilh I., *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ.

DAUGAREILH Isabelle, 2009c, « La responsabilité sociale des entreprises, un projet européen en panne », *Sociologie du travail*, numéro spécial, *L'Europe sociale*, vol. LI, n° 4 (publication de la communication *Les Limites de l'autorégulation de la RSE par les entreprises transnationales*, Conference on corporate social responsibility : CSR at the global level : what role for EU ?, 7 décembre 2007 à Bruxelles).

DAUGAREILH Isabelle, 2009d, « Responsabilidad social de las empresas transnacionales : Analisis critico y prospectiva juridica », *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. XXVII, n° 1, p. 93-123.

DAUGAREILH Isabelle, 2008a, « La dimension sociale des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », *Revue générale de droit international public*, n° 3, p. 567-599.

DAUGAREILH Isabelle, 2008b, « Pour une régulation juridique de la dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises », paru sous le titre « The case for legislation governing the international dimension of corporate social responsibility » dans la revue *Transfer*, n° 1.

DAUGAREILH Isabelle, 2007, « La dimension internationale de la responsabilité sociale des entreprises européennes : Observations sur une normativité à vocation transnationale », in Moreau A., Caffagi F., Francioni F., *La Dimension pluridisciplinaire de la responsabilité sociale d'entreprise*, Aix-Marseille, éd. PUAM, p. 275-307.

DAUGAREILH Isabelle, 2005, *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant.

DAVENPORT Kim, 2000, « Corporate citizenship : a stakeholder approach for defining corporate social performance and identifying measure for assessing it », *Business and Society*, vol. XXXIX (2), p. 210-219.

DAVID René & JAUFFRET-SPINOSI Camille, 2002, *Les Grands Systèmes du droit contemporain*, Paris, Dalloz, 11<sup>e</sup> éd.

DAVID René, 1982, *Le Droit comparé. Droits d'hier, droits de demain*, Paris, Economica.

DAVIS Keith, 1960, « Can business afford to ignore social responsibilities ? », *California Management Review*, vol. II, n° 3, p. 70-76.

DEBOUZY Marianne, 1988, « Permanence du paternalisme ? », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre 1988.

- DECAUX Emmanuel, 2007, *Rapport sur les liens entre la démocratie légale et régionale et les droits de l'homme*, congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe, 15 p.
- DECAUX Emmanuel, 2005, « La responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme », *Revue de science criminelle*, octobre-décembre 2005, p. 789-797.
- DELCHET Karen, 2007, *Développement durable : l'intégrer pour réussir*, La Plaine Saint-Denis, Éditions AFNOR.
- DELCHET Karen, 2006, *La Prise en compte du développement durable par les entreprises, entre stratégie et normalisation*, thèse de doctorat de l'École des mines de Saint-Étienne.
- DELMAS-MARTY Mireille, 2004-2006, *Le Pluralisme du droit*, Paris, Seuil, 2 t..
- DE SCHUTTER Olivier, 2008, « Corporate social responsibility European style », *European Law Journal*, vol. XIV, n° 2, mars 2008, p. 203-236.
- DE SCHUTTER Olivier, 2008, *La Responsabilité des États dans le contrôle des sociétés transnationales : vers une convention internationale contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales*, faculté de droit de l'université catholique de Louvain, 12 février 2008.
- DESCOLONGES Michèle & SAINCY Bernard, 2006, *Les Nouveaux Enjeux de la négociation sociale internationale*, La Découverte, coll. « Entreprise & Société ».
- DESCOLONGES Michèle & SAINCY Bernard, 2004, *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?*, Paris, La Dispute, coll. « Comptoir de la politique ».
- DESJOURS Christian & BÈGUE Florence, 2009, *Suicide et travail : que faire ?*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Souffrance et théorie ».
- DESJOURS Christian, 2000, *Souffrance en France*, Paris, Seuil.
- DESPAX Michel, *L'entreprise et le droit*, Thèse Toulouse, 1956, éd. LGDJ, Paris, coll. Bibliothèque de droit privé.
- DIDIER Matthias & LECOCQ Jean-Marc, 2006, *Les Principes directeurs à l'intention des multinationales : histoire et enseignements d'un processus de régulation non contraignante à travers les PCN*, actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, 7-8 décembre 2006 à Créteil.
- DISPERSYN Michel, 2010, « La régulation juridique internationale de la RSE : un scénario possible ? », in Daugareilh I., *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ.
- DOANE Deborah, 2005, « The myth of CSR, The problem with assuming that companies can do well while also doing good is that markets don't really work that way », *Stanford Social Innovation Review*, Stanford Graduate School of Business, p. 23-29.
- DODD Edwin Merrick, 1932, « For whom are corporate managers trustees ? », *Harvard Law Review*, vol. XLV (7), mai 1932, p. 1145-1163.
- DOMINI Amy L. & KINDER Paul, 1984, *Ethical Investing : How to Make Profitable Investments Without Sacrificing Your Principles*, New York, Addison-Wesley.

DONALDSON Thomas & PRESTON Lee E., 1995, « The stakeholder theory of the corporation : concepts, evidence and implications », *Academy of Management Review*, vol. XX, n° 1, p. 65-91.

DONALDSON Thomas & DUNFEE Thomas W., 1999. *Ties That Bind : A Social Contracts Approach to Business Ethics*, Harvard Business School Press.

DOUCIN Michel, 2004, « Il existe une doctrine française de la responsabilité sociale des entreprises », *Droits fondamentaux*, n° 4, janvier-décembre 2004, p. 15-24.

DRUCKER Peter, 1976, *The Unseen Revolution*, New York, Harper & Row (rééd. 1995, *The Pension Fund Revolution*).

DUBIN Laurence, 2003, *La Protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, thèse de droit, Presses universitaires d'Aix-Marseille.

DUNLOP J.-T., 1971, *Industrial Relations Systems*, South Illinois, Harvard Business School Press.

DURKHEIM Émile, 1930, *De la division du travail social*, Paris, PUF, coll. « Quadrige » (éd. 1996).

EDER Christoph & OETTINGEN Maximilian, 2008, « The business case for global CSR ? », in *Business and Poverty : Innovative Strategies for Global CSR. Global CSR Casebook*, Vienne, ICEP-CODESPA, p. 15-20.

EDWARDS Michael & HULME David (éd.), 1996, *Beyond the Magic Bullet : NGO Performance and Accountability in the Post-Cold War World*, Londres, Earthscan/Kumarian Press.

ELIAS Norbert, 1982-1985 (trad. 1987-1998), *La Solitude des mourants*, Paris, Christian Bourgois Éditeur, coll. « Détroits ».

ELKINGTON John, 1998, *Cannibals with Forks. The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, Oxford, Capstone Publishing Limited.

EMMANUEL François, 2000, *La Question humaine*, Paris, Stock.

HENRIQUES Irene & ADORSKY Perry, 1999, « The relationship between environmental commitment and managerial perceptions of stakeholder importance », *Academy of Management Review*, vol. XLII, 1, p. 87-99.

EVAN William M. & FREEMAN R. Edward, 1993, « A stakeholder theory of the modern corporation : Kantian capitalism », in Beauchamp T. & Bowie N., *Ethical Theory and Business*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, p. 75-84.

FARJAT Gérard, 2004, *Pour un droit économique*, Paris, PUF.

FAUCHEUX Sylvie & NOËL Jean-François, 1995, *Économie des ressources naturelles et de l'environnement*, Paris, Armand Colin.

FERRIER Didier, 1998, « La considération juridique du réseau », in *Mélanges offerts à Ch. MOULY*, éd. Litec, Tome II, 1998, p.95.

FIGUIÈRE, Catherine, 2006, « Sud, développement et développement durable : l'apport de l'économie politique », *Vertigo, La revue électronique en sciences de l'environnement*, vol. VII, n° 2, mis en ligne le 8 septembre 2006, p. 1-10, <http://vertigo.revues.org/index2287.html>.

FOUCAULT Michel, 1997, *Il faut défendre la société. Transcription des cours au Collège de France : 1975-76*, Paris, Gallimard.

- FOUCAULT, Michel, 1997-2000, *Histoire de la sexualité*, I : *La Volonté de savoir*, II : *L'Usage des plaisirs*, III : *Le Souci de soi*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1977, « Vérité et pouvoir », entretien avec Fontana A., in *L'Arc*, n° 70, p. 16-26.
- FOUCAULT Michel, 1975, *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1972, *L'Ordre du discours*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1966, *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Paris, Gallimard, coll. « Bibliothèque des sciences humaines ».
- FRANÇA FILHO (de) Genauto Carvalho, 2006, « Gestion sociale », in Laville J.-L. & Cattani A.-D. (dir), *Dictionnaire de l'autre économie*, Paris, Gallimard, p. 428-436.
- FREDERICK William C., 1994, « From CSR1 to CSR2 : the maturing of business and society thought », *Business & Society*, vol. XXXIII, n° 2, p. 150-164.
- FREDERICK William C., 1994, « Coda : 1994 », *Business & Society*, vol. XXXIII, n° 2, p. 165-166.
- FREEMAN R. Edward, 1999, « Divergent stakeholder theory », *Academy of Management Review*, vol. XXIV, n° 2, p. 233-236.
- FREEMAN R. Edward., 1984, *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Boston, Marshall & Pittman.
- FREEMAN R. Edward & REED David L., 1983, « Stockholders and stakeholders : a new perspective on corporate governance », *California Management Review*, vol. XXV, n° 3, printemps 1983, p. 88-106.
- FRIBOULET Jean-Jacques, 2008, « Normes sociales et capacités : quelques propositions d'étapes », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 21-35.
- FRIEDMAN Milton & MILES Samantha, 2002, « Developing stakeholder theory », *Journal of Management Studies*, vol. XXXIX, p. 1-21.
- FRIEDMAN Milton, 1962 (trad. 1971), *Capitalisme et liberté*, Paris, Robert Laffont.
- GADREY Jean & JANY-CATRICE Florence, 2005, *Les Nouveaux Indicateurs de richesse*, Paris, La Découverte.
- GARDBERG, Naomi A., & FOMBRUN, Charles J., 2006, « Corporate citizenship : creating intangible assets across institutional environments », *Academy of Management Review*, 31, p. 329-346.
- GAULEJAC (de) Vincent, 2005, *La Société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil.
- GENDRON Corinne, 2006, « Codes de conduite et nouveaux mouvements socio-économiques : la constitution d'un nouvel ordre de régulation à l'ère de la mondialisation », *Gestion*, HEC Montréal, vol. XXXI, n° 2, p. 55-64.
- GENDRON Corinne, LAPOINTE Alain & TURCOTTE Marie-France, 2003, « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », *Relations industrielles*, vol. LIX, n° 1, p. 73-100.

- GIDDENS Anthony, 1998, *The Third Way*, Londres, Polity Press.
- GIDDENS Anthony, 1993, « Une théorie critique de la modernité avancée », in Audet M. & Bouchikhi H. (dir.), *Structuration du social et modernité avancée. Autour des travaux d'Anthony Giddens*, Laval, Presses de l'université de Laval.
- GIDDENS Anthony, 1990 (trad. 1994), *Les Conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan.
- GIDDENS Anthony, 1984 (trad. 1987), *La Constitution de la société*, Paris, PUF.
- GILBERT Patrick & LAUFER Romain, 1987, « Management de la frontière, management sur la frontière », *Politiques et management public*, vol. V, n° 1, mars 1987, p. 87-109.
- GILL Stephen, 2000, *The Constitution of Global Capitalism*, paper presented at the ISA Annual Convention, Los Angeles.
- GILL Stephen, 1995, « Globalisation, market civilisation, and disciplinary neoliberalism », *Millennium. Journal of International Studies*, vol. XXIV, n° 3, p. 399-423.
- GOND Jean-Pascal & MERCIER Samuel, 2006, « Les théories des parties prenantes, une synthèse critique de la littérature », in Allouche José (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, 2<sup>e</sup> éd., Vuibert, p. 917-925.
- GOND Jean-Pascal, 2006, *Contribution à l'étude du concept de performance sociétale de l'entreprise : fondements théoriques, construction sociale, impact financier*, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Toulouse-I.
- GOODPASTER Kenneth E., 1991, « Business ethics and stakeholder analysis », *Business Ethics Quarterly*, vol. I, n° 1, p. 53-73.
- GORDON Kathryn, 2001, « Des normes de comportement mondial pour les entreprises », *Revue française de gestion*, n° 136, novembre-décembre 2001, p. 26-34.
- GRAMSCI Antonio, 1928-1937 (trad. 1971), *Cahiers de prison*, Paris, Gallimard (4 vol.) ou en bibliothèque électronique : [http://classiques.uqac.ca/classiques/gramsci\\_antonio/dans\\_le\\_texte/dans\\_le\\_texte.html](http://classiques.uqac.ca/classiques/gramsci_antonio/dans_le_texte/dans_le_texte.html).
- GRANGER Clotilde & SIROEN Jean-Marc, 2005, « La clause sociale dans les traités commerciaux », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 181-212.
- GRAVEL Éric, 2004, « Les mécanismes de contrôle de l'OIT : bilan de leur efficacité et perspectives d'avenir », in Javillier J.-C. & Gernigon B. (dir.), *Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Éditions du BIT, p. 3-9.
- GRIETHUYSEN Pascal van, 2009, *La RSE : nouvelle régulation du capitalisme ou interprétation capitaliste de la régulation ?*, communication au 4<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lille, 25-26 juin 2009.
- GRIETHUYSEN Pascal van, 2008, « Why are we growth-addicted? The hard way towards degrowth in the involutory western development path », in Flipo F. & Schneider F. (éd.), *Proceedings of the First International Conference on Economic Degrowth for Ecological Sustainability and Social Equity*, Paris, 18-19 avril 2008, Research & Degrowth, INT, p. 220-226.

GRIETHUYSEN Pascal van, 2006, « Une perspective économique évolutive de la conservation socialement responsable », in Oviedo G. & Griethuysen P. van, *Poverty, Equity and Rights in Conservation. Technical Papers and Case Studies*, Gland, IUCN, Genève, Institut universitaire d'études du développement, p. 100-150.

GUERREIRO RAMOS Alberto, 1989, *A Nova Ciência das Organizações. Uma reconceituação da riqueza das nações*, Rio de Janeiro, FGV, 2<sup>e</sup> éd.

GUESLIN André, 1992, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX<sup>e</sup>, début XX<sup>e</sup> siècle) », *Genèse*, 7, mars 1992, p. 201-211.

GUMBRELL-MCCORMICK Rebecca, 2000, « Globalization and the dilemma of international trade unionism », *Transfer*, vol. VI, n° 1, p. 29-42.

HABERMAS Jürgen, 1998-1999 (trad. 2000), *Après l'État-nation. Une nouvelle constellation politique*, Paris, Fayard.

HABERMAS Jürgen, 1996 (trad. 1998), *Between Facts and Norms : Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*, Cambridge, MA, MIT Press.

HANDELMAN Jay M. & ARNOLD Stephen J., 1999, « The role of marketing actions with a social dimension : appeal to the institutional environment », *Journal of Marketing*, vol. LXIII, juillet 1999, p. 33-48.

HARTWICK John M., 1977, « Intergenerational equity and the investing of rents from exhaustible resources », *American Economic Review*, vol. LXVII, n° 5, p. 972-974.

HAYEK, 1976 (trad. 1982), *Droit, législation et liberté*, t. II : *Le Mirage de la justice sociale*, Paris, PUF.

HEALD Morell, 1961, « Business thought in the twenties : social responsibility », *American Quarterly*, vol. XIII, n° 2, p. 126-139.

HEALD Morell, 1970, *The Social Responsibilities of Business. Company and Community, 1900-1960*, Cleveland, Case Western Reserve University Press.

HEINSOHN Gunnar & STEIGER Otto, 2006, *Eigentumsökonomik*, Marburg, Metropolis.

HEINSOHN Gunnar & STEIGER Otto, 1996, *Eigentum, Zins und Geld : Ungelöste Rätsel des Wirtschaftswissenschaft*, Reinbek, Rowohlt.

HENDERSON David, 2001, *Misguided Virtue : False Notions of Corporate Social Responsibility*, Londres, Institute of Economic Affairs, Hobart Paper n° 142.

HESSLER Marie-Claude, 2008, « L'efficacité des audits sociaux », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 161-173.

HILL Charles W. & JONES Thomas M., 1992, « Stakeholder agency theory », *Journal of Management Studies*, 29 (2), p. 131-134.

HOMMEL Thierry, 2006, « Paternalisme et RSE : continuités et discontinuités de deux modes d'organisation industrielle », *Entreprises et histoire*, n° 45, p. 20-38.

HOTELLING Harold, 1931, « The economics of exhaustible resources », *Journal of Political Economy*, vol. XXXIX, p. 137-175.

- HUGON Philippe, 2004, « Les frontières de l'ordre concurrentiel et du marché : les biens publics mondiaux et les patrimoines communs », *Géographie, économie, société*, vol. VI, p. 265-290.
- HUGON, Philippe, 2003, *L'Économie éthique publique : biens publics mondiaux et patrimoines communs*, Paris, Éditions de l'UNESCO, Économie éthique n° 3.
- HUNER Jan, 2000, « The multilateral agreement on investment and the review of the OECD guidelines for multinational enterprises », in Menno T. Kamminga & Saman Zia-Zarifi, *Liability of multinational corporations under international law*, La Haye, Kluwer Law International, p. 197-205.
- HUTTON Will, 1995, *The State We're in : Why Britain is in Crisis and How to Overcome it*, Londres, Jonathan Cape.
- IGALENS Jacques, 2008, « Qui certifie les certificateurs ? Qui contrôle les contrôleurs ? », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 175-192.
- ILLICH Ivan, 1971, *Libérer l'avenir*, Paris, Seuil.
- IMBERT Pierre-Henri, 1989, « Droits des pauvres, pauvre(s) droit(s) ? Réflexions sur les droits économiques et sociaux », *Revue de droit public*, p. 739-766.
- IRELAND Paddy & PILLAY Renginee G., 2008, « Corporate social responsibility and the new constitutionalism », in Utting P. & Marques J.C., *Corporate Social Responsibility and Regulatory Governance : Towards Inclusive Development ?*, UNRISD & Palgrave MacMillan.
- IRELAND Paddy, 2000, « Defending the rentier. corporate theory and the reprivatization of the public company », in Parkinson J., Gamble A. & Kelly G., *The Political Economy of the Company*, Oxford, Hart Publishing.
- IRELAND Paddy, 1999, « Back to the future : Adolf Berle, the law commission and director's duties », *Company Lawyer*, 20, p. 203-211.
- JARNIOU Pierre, 1981, *L'Entreprise comme système politique*, Paris, PUF.
- JENSEN Michael C., 2001, « Value maximisation, stakeholder theory and the corporate objective function », *European Financial Management*, vol. VII, n° 3, p. 297-317.
- JENSEN Michael C. & MECKLING William H., 1976, « Theory of the firm : managerial behavior, agency costs and ownership structure », *Journal of Financial Economics*, vol. III, p. 305-360.
- JERBI Scott, 2009, « Business and human rights at the UN : what might happen next ? », *Human Rights Quarterly*, vol. XXXI, p. 299-320.
- JONAS Hans, 1984 (trad. 1990), *Le Principe responsabilité : une éthique pour la civilisation technologique*, Paris, Éditions du Cerf. Version de poche, Flammarion, coll. « Champs ».
- JONES Thomas M. & WICKS Andrew C., 1999, « Convergent stakeholder theory », *Academy of Management Review*, 24 (2), p. 206-221.
- JONES Thomas M., 1980, « Corporate social responsibility revisited, redefined », *California Management Review*, 22 (2), p. 59-67.

- KAPP K. William., 1950, *The Social Cost of Private Enterprise*, Cambridge, MA, Harvard University Press.
- KERR Michael, JANDA Richard & PITTS Chip, 2009, *Corporate Social Responsibility : A Legal Analysis*, Markham (Canada), LexisNexis.
- KINLEY David, NOLAN Justine & ZERIAL Natalie, 2007, « The politics of corporate social responsibility : reflections on the United Nations human rights norms for corporations », *Company and Securities Law Journal*, vol. XXV, n° 1, p. 30-42.
- KLEIN Naomi, 2000, *No Logo*, Londres, Flamingo.
- KLEMPERER Victor, 1947 (trad. 1996), *Lingua Tertii Imperii, la langue du Troisième Reich. Carnets d'un philologue*, Paris, Albin Michel, coll. « Bibliothèque idées » (ou Paris, Albin Michel, Agora Pocket, n° 202, 2003).
- KOCHAN Thomas A. & Rubinstein Saul A., 2000, « Towards a stakeholder theory of the firm : the Saturn partnership », *Organization Science*, vol. XI, n° 4, p. 367-386.
- KOTRANE Hatem, 2005, « La question de la justiciabilité des droits économiques, sociaux et culturels », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 231-263.
- LACHEZE Aurélie, 2007, *Commerce, entreprises et éthique : le cas de la RSE – Pour une sociologie de l'engagement marchand*, Thèse de doctorat en sociologie.
- LAHERA FORTEZA Jesús, 2007, « Códigos de conducta laborales : poder de dirección, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa », *Relaciones laborales*, n° 20, p. 33-41.
- LAVILLE Jean-Louis, 2009, « La gouvernance au-delà du déterminisme économique », in Hoarau C. & Laville J.-L., *La Gouvernance des associations*, Toulouse, Éditions Érès, p. 9-25.
- LEGEAIS Raymond, 2004, *Grands Systèmes de droits contemporains. Approche comparative*, Paris, Litec, Éditions du JurisClasseur.
- LE GOFF Jean-Pierre, 2003, *La Barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école*, Paris La Découverte.
- LE TOURNEAU Philippe, 2000, *L'Éthique des affaires et du management au xx<sup>e</sup> siècle*, Paris, Dundo, Dalloz.
- LEVINAS Emmanuel, 1972-1996, *Humanisme de l'autre homme*, Paris, Livre de poche.
- LEVINAS Emmanuel, 1991, *Entre nous*, Paris, Livre de poche, coll. « Essais ».
- LEVINAS Emmanuel, 1982, *Éthique et infini. Dialogues avec Philippe Nemo*, Paris, Livre de poche, coll. « Essais ».
- LEVINAS Emmanuel, 1974, *Autrement qu'être ou Au-delà de l'essence*, Paris, Livre de poche.
- LILLE François & VERSHAVE François-Xavier, 2003, *On peut changer le monde : la recherche des biens publics mondiaux*, Paris, La Découverte.
- LIPIETZ Alain, 1995, « Écologie politique régulationniste ou économie de l'environnement ? », in Boyer R. & Saillard Y., *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », p. 350-356.

- LITTELL Jonathan, 2006, *Les Bienveillantes*, Paris, Gallimard.
- LOCHAK Danièle, 2002 (rév. 2005), *Les Droits de l'homme*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- LORDON Frédéric, 2000, *Fonds de pension, pièges à cons ?*, Paris, Raisons d'agir.
- LORDON Frédéric, 1995, « Formaliser la dynamique et les crises régulationnistes », in R. Boyer R. & Saillard Y., *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », p. 264-270.
- LOWRY Ritchie P., 1991, *Good Money : A Guide to Profitable Social Investing in the '90s*, New York, W.W. Norton.
- LYON-CAEN Gérard, 2002, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? » in *Mélanges en l'honneur du Président Michel DESPAX*, Presses universitaires des sciences sociales, Toulouse, 2002, sp.p.33.
- MARÉCHAL Jean-Paul, 1996, « Le développement durable dans la pensée néoclassique », in Rens I. & Jakubek J., *Le Droit international face à l'éthique et à la politique de l'environnement*, Genève, Georg Éditeur, SEBES, p. 223-230.
- MARÉCHAL Jean-Paul, 1995, « Économie et environnement, questions de méthodes et questions de principes », *Écologie & Politique*, n° 15, p. 35-38.
- MARGOLIS Joshua D. & WALSH James P., 2003, « Misery loves companies : rethinking social initiatives by business », *Administrative Science Quarterly*, vol. XLVIII, n° 2, p. 268-305.
- MARX Karl, 1867 (trad. 1969), *Le Capital*, Paris, Garnier Flammarion.
- MARX Karl & ENGELS Friedrich, 1848 (éd. 1999), *Manifeste du parti communiste*, Paris, Garnier Flammarion, coll. « Philosophie ».
- MARX Karl, 1843 (éd. 2006), *Sur la question juive*, Arles, La Fabrique éditions.
- MATTEN Dirk & MOON Jeremy, 2004, *Implicit and Explicit CSR : A Conceptual Framework for Understanding CSR in Europe*, EGOS Meeting, Ljubljana, Slovénie, 30 juin-3 juillet 2004.
- MATTEN Dirk & CRANE Andrew, 2005, « Corporate citizenship : toward an extended theoretical conceptualization », *Academy of Management Review*, vol. XXX, n° 1, p. 166-179.
- MAUPAIN Francis, 2005, « Revitalization, not retreat : the real potential of the 1998 ILO Declaration for the universal protection of workers rights », *European Journal of International Law*, vol. XVI, p. 439-465.
- MAUPAIN Francis, 2005, « La valeur ajoutée de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ, p. 1-56.
- MAUPAIN Francis, 2004, « Persuasion et contrainte aux fins de la mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT », in Javillier J.-C. & Gernigon B. (dir.), *Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Éditions du BIT, p. 687-709.

MAUPAIN Francis, 2009, « New Foundation or New Façade? The ILO and the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization », *European Journal of International Law*, n°3, p.823-852.

MAUREL Olivier, 2008, *La Responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme*, vol. II : *État des lieux et perspectives d'action pour la France*, étude pour la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), Paris, La Documentation française.

MCCARTHY Thomas E., 1979, « Transnational corporations and human rights », in Cassese A., *UN Law : Fundamental Rights : Two Topics in International Law*, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, Sijthoff and Noordhoff, p. 175-195.

MCHUGH Francis P., 1988, *Key Guide to Information Sources in Business Ethics*, New York, Nichols Publishing.

MCINERNEY Thomas F., 2005, « Putting regulation before responsibility. The limits of CSR », *Voices of Development Jurists Paper Series*, vol. II, n° 3.

MENDELSON Maurice, 2005, *What laws are companies currently bound to? What changes have been proposed and what are the likely developments?*, Paper for Chatham House Conference on Corporate Social Responsibility, 17 mars 2005.

MENDELSON Maurice, 2004, *In the matter of the draft "Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights"*, opinion of professor emeritus Mendelson for the International Chamber of Commerce, avril 2004.

MERCIER Samuel, 2006, *Aux origines de la stakeholder theory : 1916-1950*, actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, atelier 1D, 7 décembre 2006.

MEYER John W. & ROWAN Brian, 1977, « Institutionalized organizations : formal structure as myth and ceremony », *American Journal of Sociology*, 83, n° 2, p. 340-363.

MERCIAI Patrizio, 1993, *Les Entreprises multinationales en droit international*, Bruxelles, Bruylant.

MEYER-BISCH Patrice, 2008, « La cohérence des normes, condition de l'interaction des acteurs », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 85-121.

MILLSTEIN Ira M., 1998, *Corporate Governance and Global Markets : The OECD Business Sector Advisory Group Report*, The Metropolitan Corporate Counsel, juin 1998.

MINTZBERG Henry, 1983, « The case for corporate social responsibility », *Journal of Business Strategy*, 4 (2), p. 3-16.

MINTZBERG Henry, 1982, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Éditions d'Organisation.

MITCHELL Ronald K., AGLE Bradley R. & WOOD Donna J., 1997, « Toward a theory of stakeholder identification and salience : defining the principle of who and what really counts », *Academy of Management Review*, vol. XXII, n° 4, p. 853-886.

MITROFF Ian I., 1983, *Stakeholders of the Organizational Mind*, San Francisco, Jossey-Bass.

- MOKHIBER Russell & WEISSMAN Robert, 1999, *Corporate Predators : The Hunt for Mega-Profits and the Attack on Democracy*, Monroe (Maine, USA), Common Courage Press.
- MOREAU Marie-Ange, RODIÈRE Pierre & MUIR WATT Horatia, 2010, *Justice et mondialisation*, Paris, Dalloz.
- MURRAY Jill, 2001, « Regulating international business : beyond liberalization », *Industrial Law Journal*, vol. XXX, n° 2, juin 2001, p. 246-250.
- MURRAY Jill, 2001, « A new phase in the regulation of multinational enterprises : the role of the OECD », *Industrial Law Journal*, vol. XXX, n° 3, septembre 2001, p. 255-270.
- NÄSI Juha, NÄSI Salme, PHILLIPS Nelson & ZYGLIDOPOULOS Stelios, 1997, « The evolution of corporate social responsiveness », *Business & Society*, vol. XXXVI n° 3, p. 296-321.
- NÄSI Juha, 1995, « What is stakeholder thinking? A snapshot of a social theory of the firm », in Näsi J., *Understanding stakeholder thinking*, Helsinki, LSR-Julkaisut Oy, p. 19-32.
- NIKONOFF Jacques, 1999, *La Comédie des fonds de pension*, Paris, Arléa.
- NOIRIEL Gérard, 1988, « Du patronage au paternalisme. La restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet 1988, p. 17-35.
- OJEDA AVILES Antonio & COMPA Lance, 2005, « Globalisation, class action et droit du travail », in Daugareilh I., *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles, Bruylant, p. 265-307.
- O'ROURKE Dara, 2005, « Nongovernmental organization strategies to influence global production and consumption », *Journal of Industrial Ecology*, vol. IX, n° 1-2, p. 115-128.
- O'ROURKE Dara, 2003, « Outsourcing regulation : analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring », *The Policy Studies Journal*, vol. XXXI, n° 1, p. 1-29.
- PALPACUER Florence, 2008, « Firme-réseau globale et réseaux transnationaux d'ONG : vers un nouveau mode de régulation ? », *Revue de la régulation*, n° 2, janvier 2008, mis en ligne le 25 mars 2008, <http://regulation.revues.org/index2243.html>.
- PALPACUER Florence, 2006, « Globalisation, gouvernance et responsabilité sociale de l'entreprise : quelles approches en management stratégique ? », in Fourcade C., Paché G. et Perez R. (coord.), *La Stratégie dans tous ses états. Mélanges en l'honneur de Michel Marchesnay*, Éditions Management et Société.
- PALPACUER Florence & PARISOTTO Aurelio, 2003, « Global production and local jobs : can global production networks be used as levers for local development ? », *Global Networks : a Journal of Transnational Affairs*, vol. III, n° 2, p. 97-120.
- PALPACUER Florence, 2003, *Firme-réseau globale et réseaux transnationaux d'ONG : vers un nouveau mode de régulation ?*, notes de recherche pour l'ERFI (avril 2003).
- PARTANT François, 1982, *La Fin du développement. Naissance d'une alternative ?*, Paris, Éditions Maspero, coll. « Cahiers libres ».

- PASQUERO Jean, 2005, « La responsabilité sociale de l'entreprise comme objet des sciences de gestion. Un regard historique », in Turcotte M.-F. & Salmon A., *Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise*, Montréal, Presses de l'université de Québec, p. 112-120.
- PELLE-CULPIN Isabelle, 1998, *Du paradoxe de la diffusion d'informations environnementales par les entreprises européennes*, thèse pour l'obtention du doctorat en sciences de gestion, université de Paris-IX Dauphine.
- PESKINE Elsa, 2008, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, Paris.
- PESQUEUX Yvon, 2006, « Pour une évaluation critique de la théorie des parties prenantes », in Bonafous-Boucher M. et al., *Décider avec les parties prenantes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », p. 19-40.
- PESQUEUX Yvon & BIEFNOT Yvan, 2002, *L'Éthique des affaires. Management par les valeurs et responsabilité sociale*, Paris, Éditions d'Organisation.
- PETEV Valentin, 2006, « Pluralisme juridique, construction européenne et droits participatifs », in *Archives de philosophie du droit*, n° 49, *Le Pluralisme*, Paris, Dalloz, p. 13-20.
- PETIT Pascal, 1998, « Formes structurelles et régimes de croissance de l'après-fordisme », *L'Année de la régulation*, vol. II, p. 169-196.
- PETTIGREW Andrew M., 1990, « Longitudinal field research on change : theory and practice », *Organization Science*, vol. I, n° 3, p. 267-292.
- PFEFFER Jeffrey & SALANCIK Gerald R., 1978, *The External Control of the Organizations*, New York, Harper & Row.
- PIKETTY Thomas, 1997, *L'Économie des inégalités*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- POLANYI Karl, 2007, « Le sophisme économiciste », *Revue du MAUSS*, n° 29 (1), *Avec Karl Polanyi, contre la société du tout-marchand*, p. 63-79.
- POLANYI Karl, 1944 (trad. 1983), *La Grande Transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, NRF Gallimard.
- PORTER Michael E. & KRAMER Mark R., 2002, « The competitive advantage of corporate philanthropy », *Harvard Business Review*, 80 (12), p. 57-68.
- PORTER Michael E. & KRAMER Mark R., 2006, « Strategy and society : the link between competitive advantage and corporate social responsibility », *Harvard Business Review*, décembre 2006.
- POST James E., PRESTON Lee E. & SACHS Sybille, 2002, *Redefining the Corporation : Stakeholder Management and Organizational Wealth*, Stanford University Press.
- POSTEL Nicolas, ROUSSEAU Sandrine & SOBEL Richard, 2006, *La « Responsabilité sociale et environnementale des entreprises » : une reconfiguration potentielle du rapport salarial fordiste ?*, communication au 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, Créteil, 7-8 décembre 2006.
- POWELL Walter W. & DIMAGGIO Paul J., 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago & Londres, The University of Chicago Press (incluant : DIMAGGIO Paul J. & POWELL Walter W., 1983, *The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*).

QUAIREL Françoise, 2008, *La RSE est-elle soluble dans la concurrence? Proposition d'un nouveau cadre pour analyser la RSE en situation concurrentielle*, communication au 3<sup>e</sup> congrès du RIODD, Lyon, 5-6 juin 2008.

QUEINNEC Yann & CAILLET Marie-Caroline, 2010, *Quels outils juridiques pour une régulation efficace des activités des sociétés transnationales ?* in Daugareilh I., *Responsabilités de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Editions Bruylant – LGDJ dans un ouvrage dirigé par Isabelle Daugareilh.

RAWLS John, 2001 (trad. 2003), *La Justice comme équité. Une reformulation de Théorie de la justice*, Paris, La Découverte.

RAWLS John 1971 (trad. 1987), *Théorie de la justice et démocratie*, Paris, Seuil.

REDER Alan, 1994, *In Pursuit of Principle and Profit : Business success through Social Responsibility*, New York, G.P. Putnam's Sons.

REICH Robert, 1993, *L'économie mondialisée*, éd. Dunod, Paris, 1993.

REICH Robert B., 2007, *Supercapitalism : The Transformation of Business, Democracy and Everyday Life*, Alfred A. Knopf.

RIBOUD Antoine, 1987, *Modernisation, mode d'emploi*, rapport au Premier ministre M. Jacques Chirac (novembre 87).

RIFKIN Jeremy, 2005, *Le Rêve européen ou Comment l'Europe se substitue peu à peu à l'Amérique dans notre imaginaire*, Paris, Fayard.

RIFKIN Jeremy & BARBER Randy, 1978, *The North Will Rise Again : Pension Politics and Power in the 1980s*, Boston, Beacon Press.

RIPPERT Georges, 1995, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence (LGDJ).

RIST Gilbert, 1996, *Le Développement, histoire d'une croyance occidentale*, Paris, Presses de la FNSP, coll. « Références inédites ».

ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2008, « L'encastrement stratégique des droits de l'homme : perspectives sur l'instrumentalisation managériale d'un instrument de régulation des politiques managériales », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 47-65.

ROBERT-DEMONTROND Philippe, 2006, *La Gestion des droits de l'homme : déconstruction des politiques de responsabilité sociale des entreprises*, Rennes, Éditions Apogée.

ROUSSEAU Jean-Jacques, 1762, *Le Contrat social*, Paris, Garnier Flammarion, coll. « Philosophie » (éd. 2001).

ROUSSEAU Sandrine & ZUINDEAU Bertrand, 2007, « Théorie de la régulation et développement durable », *Revue de la régulation*, n° 1, juin 2007, mis en ligne le 11 juillet 2007, <http://regulation.revues.org/index1298.html>.

- RUMPALA Yannick, 2000, *Voies et ambiguïtés du repositionnement de la régulation publique face au développement durable : esquisses d'analyse à partir du cas français*, séminaire interdisciplinaire sur le développement durable.
- RYFMAN Philippe, 2004 (rééd. 2009), *Les ONG*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- SACHS Ignacy, 1993, *L'Écodéveloppement*, Paris, Syros.
- SAINSAULIEU Renaud (dir.), 1990, *L'Entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- SAMUELSON Paul, 1954, « The pure theory of public expenditure », *The Review of Economics and Statistics*, 36 (4), p. 387-389.
- SAROOSHI Dan, 2005, *International Organizations and their Exercise of Sovereign Powers*, Oxford, Oxford Monographs in International Law.
- SAVAGE Grant T., NIX Timothy W., WHITEHEAD Carlton J. & BLAIR John D., 1991, « Strategies for assessing and managing organizational stakeholders », *Academy of Management Executive*, vol. V, n° 2, p. 61-75.
- SCHERER Andreas Georg, PALAZZO Guido & BAUMANN Dorothée, 2006, « Corporate global rules and private actors : towards a new role of the TNC in the global governance », *Business Ethics Quarterly*, vol. XVI, avril 2006, p. 505-532.
- SCHNAPPER Dominique, 1996, « Les limites de l'expression "entreprise citoyenne" », in *La Société en quête de valeurs, pour sortir de l'alternative entre scepticisme et dogmatisme*, Paris, Maxima, coll. « Institut du management d'EDF et de GDF », p. 79-87.
- SCHNEIDERMAN David, 2008, *Constitutionalizing Economic Globalization : Investment Rules and Democracy's Promise*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SCHNEIDERMAN David, 2001, « Constitutional approaches to privatization : an inquiry into the magnitude of neo-liberal constitutionalism », *Law and Contemporary Problems*, 63, p. 83-109.
- SCHOLTE Jan Aart, 2001, « Globalization, governance and corporate citizenship », *Journal of Corporate Citizenship*, n° 1, p. 15-23.
- SCHUMAN Mark C., 1995, « Managing legitimacy : strategic and institutional approaches », *Academy of Management Review*, vol. XX, n° 3, p. 571-610.
- SEN Amartya Kumar, 1999 (trad. 2005), *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Paris, Odile Jacob.
- SEN Amartya Kumar, 1987 (trad. 1993, rééd. 2008), *Éthique et économie*, Paris, PUF, coll. « Quadrige ».
- SERVAIS Jean-Michel, 2004, *Normes internationales du travail*, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence (LGDJ).
- SERVAIS Jean-Michel, 2004, « Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises », in Javillier J.-C. & Gernigon B. (dir.), *Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Genève, Éditions du BIT, p. 565-709.

- SEYMOUR Dan & PINCUS Jonathan, 2008, *Human Rights and Economics : The Conceptual Basis for their Complementarity*, Oxford, Blackwell Publishing, UNICEF Journal compilation & Overseas Development Institute.
- SMITH Adam, 1776 (éd. 2000-2005), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Economica.
- SOBCZAK André, 2002, *Réseaux de sociétés et codes de conduite. Un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, LGDJ.
- SOBZCAK André & GIRARD Carine, 2006, *Des parties prenantes aux parties engagées : pour une nouvelle lecture de la théorie des stakeholders*, actes du 1<sup>er</sup> congrès du RIODD, atelier 1D, 7 décembre 2006.
- SOLOW Robert, 1974, « The economics of resources or the resources of economics », *American Economic Review*, vol. LXIV, n° 2, p. 1-14.
- STEPPACHER Rolf, 2003, « La petite différence et ses grandes conséquences : possession et propriété », *Nouveaux Cahiers de l'IUED*, n° 14, PUF, Paris/IUED, Genève, p. 181-190.
- STEPPACHER Rolf, 1996, « La résistible imprécision des notions économiques », *Nouveaux Cahiers de l'IUED*, n° 5, PUF, Paris/IUED, Genève, p. 39-52.
- STERN David I., 2004, « The rise and fall of the environmental Kuznets curve », *World Development*, vol. XXXII, n° 8, p. 1419-1439.
- STERNBERG Elaine, 1999, *The Stakeholder Concept : A Mistaken Doctrine*, Foundation for Business Responsibilities, Issue Paper n° 4, novembre 1999.
- STIEGLER Bernard, 2004, « Performance et singularité », in Heilbrunn H. (dir), *La Performance, une nouvelle idéologie ?*, Paris, La Découverte, p. 208-250.
- STIGLITZ Joseph E., 2003, *Quand le capitalisme perd la tête*, Paris, Fayard.
- STÜCKELBERGER Christoph, 2008, « La pertinence des droits de l'homme dans l'activité économique. Questions de principe », in Meyer-Bisch P., Friboulet J.-J. & Davoine E., *L'Effectivité des normes sociales internationales dans l'activité économique*, Bruxelles, Bruylant-LGDJ-Schulthess, p. 37-46.
- STURDIVANT Frederick D., 1979, « Executives and activists : test of stakeholder theory », *California Management Review*, vol. XXII, n° 1, p. 53-59.
- SUPIOT Alain, 2004, « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises », in *Analyses juridiques et valeurs en droit social. Études offertes à Jean Pelissier*, Paris, Dalloz, p. 541-558.
- SWANSON Diane L., 1999, « Toward an integrative theory of business and society : a research strategy for corporate social performance », *Academy of Management Review*, vol. XXIV, n° 3, p. 506-521.
- SWANSON Diane L., 1995, « Addressing a theoretical problem by reorienting the corporate social performance model », *Academy of Management Review*, vol. XX, n° 1, p. 43-64.
- SZYMKOWIAK Mildred, 1999, *Autrui*, Paris, Garnier Flammarion, coll. « Corpus ».

- THWAITES James D., 2004 (rééd. 2009), « La clause sociale : protection de droits humains ou protection économique », in Thwaites J. D., *La Mondialisation : origine, développement et effets*, Presses de l'université de Laval, p. 321-342.
- TOMASEVSKI Katarina, 2005, « Un-asked questions about economic, social and cultural rights from the experience of the special rapporteur on the right to education (1998-2004) : A response to Kenneth Roth, Leonard S. Rubenstein, and Mary Robinson », *Human Rights Quarterly*, vol. XXVII, n° 2, mai 2005, p. 709-720.
- TRÉBULLE François-Guy, 2004, « Responsabilité sociale des entreprises et liberté d'expression. Considérations à partir de l'arrêt Nike v/Kasky », *Droit des sociétés*, n° 2, p. 261-281.
- TRIGEAUD Jean-Marc, 1995, *Métaphysique et éthique au fondement du droit*, Bordeaux, Bière éditions.
- TOURAINÉ Alain, 2008, « Peut-on penser le social autrement que politiquement ? », *La Revue de la CFDT*, n° 87, janvier-février, p. 10-16.
- TOURAINÉ Alain, 1978 (rééd. 1993), *La Voix et le regard : sociologie des mouvements sociaux*, Paris, LGF, coll. « Biblio/Essais ». Et aussi : Collectif, 1982, *Mouvements sociaux d'aujourd'hui. Acteurs et analystes*, colloque de Cerisy-la-Salle, 1979, Économie et humanisme, coll. « Politique sociale ».
- UPHOFF N., 1996, « Why NGOs are not a third sector : a sectoral analysis with some thoughts on accountability, sustainability and evaluation », in M. Edwards M. & Hulme D. (éd.), *Beyond the Magic Bullet : NGO Performance and Accountability in the Post-Cold War World*, Londres, Earthscan/Kumarian Press.
- UTTING Peter, 2005, *Rethinking Business Regulation From Self-Regulation to Social Control*, Technology, Business and Society Programme, Paper Number 15, UNRISD, septembre 2005.
- UTTING Peter, 2001, « UN-business partnerships : who's agenda counts ? », *Transnational Associations*, n° 3, 2001, p. 157-165.
- VEBLEN Thorstein, 1923, *Absentee Ownership and Business Enterprise in Recent Times*, New York, Hebsch.
- VIVERET Patrick, 2002, *Reconsidérer la richesse*, rapport au secrétariat de l'Économie solidaire.
- VIVIEN Franck-Dominique, 2005, *Le Développement soutenable*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- VIVIEN Franck-Dominique, 2001, « Histoire d'un mot, histoire d'une idée : le développement durable à l'épreuve du temps », in Jollivet M., *Le Développement durable, de l'utopie au concept. De nouveaux chantiers pour la recherche*, Paris, Elsevier, Nature Sciences Sociétés.
- VOGEL David, 2006, *The Role of Civil Regulation in Global Economic Governance*, Oxford University; Paper prepared for the Global Economic Governance Program, mars 2006.
- VOGEL David, 2005, *The Market for Virtue : The Potential and Limits Of Corporate Social Responsibility*, Washington, D.C., Brooking Institution Press.
- WARTICK Steven L. & COCHRAN Philipp L., 1985, « The evolution of corporate social performance model », *Academy of Management Review*, vol. X, n° 4, p. 758-769.

- WEBER Max, 1921 posthume (trad. 1971), *Économie et société*, Paris, Plon.
- WEBER Max, 1919 (trad. 1959), *Le Savant et le politique*, Paris, Plon.
- WEBER Max, 1920 (trad. 1967), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon, coll. « Agora ».
- WEICK Karl, 1977, « Enactment processes in organizations », in Weick K.E., 2001, *Making Sense of the Organization*, Malden, MA, Blackwell Publishing, 2001.
- WEISSBRODT David & KRUGER Maria, 2003, « Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights », *American Journal of International Law*, octobre 2003, p. 901-923.
- WICKS Andrew C., GILBERT Daniel R. Jr & FREEMAN R. Edward, 1994, « A feminist reinterpretation of the stakeholder concept. A special response », *Business Ethics Quarterly*, vol. IV, n° 4, p. 475-497.
- WILKINSON Rorden & HUGUES Stephen, 2000, « Labour standards and global governance : examining the dimension of institutional engagement », *Global Governance*, Boulder, Colorado, vol. VI, n° 2, p. 259-277.
- WHEELER David & SILLANPÄÄ Maria, 1997, *The Stakeholder Corporation : A Blueprint for Maximizing Stakeholder Value*, Londres, Pitman Publishing.
- WILLIAMS K., 2000, « From shareholder value to present-day capitalism », *Economy & Society*, vol. XXIX, n° 1, p. 1-12.
- WOOD Donna J., 1991, « Social issues in management : theory and research in corporate social performance », *Journal of Management*, vol. XVII, n° 2, p. 383-406.
- WOOD Franklin S., 1928, « The status of management stockholders », *Yale Law Journal*, vol. XXXVIII, n° 1, p. 57-76.
- ZADEK Simon, 2004, « The path to corporate responsibility », *Harvard Business Review*, 82 (12), p. 125-132.

## Articles de presse, études, rapports, documents officiels

- AFCNDH, 2008, *Interventions introductives et conclusions du séminaire de Rabat sur la RSE dans l'espace francophone*, 28 février-1<sup>er</sup> mars 2008.
- AMIS Lucy, BREW Peter & ERSMARKER Caroline, 2005, *Human Rights : It Is Your Business*, document réalisé pour The Prince of Wales International Business Leaders Forum.
- AMIS DE LA TERRE (Les) & PEUPLES SOLIDAIRES, 2009, *Profits réels, responsabilité artificielle*, campagne à destination des députés français dans le cadre de l'examen du texte de loi « Grenelle 2 ».

AMNESTY INTERNATIONAL, 2009, *Petroleum, Pollution and Poverty in The Niger Delta*, campagne contre les violations des droits humains par les exploitants pétroliers dans le delta du Niger, juin 2009, Index : AFR 44/017/2009.

AMNESTY INTERNATIONAL, 2006, *Les Droits économiques, sociaux et culturels : le cadre international de protection*, document interne d'AI France.

AMNESTY INTERNATIONAL, 2005, *Des droits humains pour la dignité. Une introduction aux DESC*, EFAI, Index AI : POL 34/009/2005.

AMNESTY INTERNATIONAL, 2004, *The UN Human Rights Norms for Business : Towards Legal Accountability*, Londres, AI Publishing, traduction française disponible sur [www.efai.amnesty.org](http://www.efai.amnesty.org). AMNESTY INTERNATIONAL, 2004, *The UN Human Rights Norms for Business: towards Legal Accountability*, Londres, AI Publishing (Traduction française disponible sur [www.amnesty.org/fr/library/asset/IOR42/002/2004/fr/08010d70-d62a-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004fr.html](http://www.amnesty.org/fr/library/asset/IOR42/002/2004/fr/08010d70-d62a-11dd-ab95-a13b602c0642/ior420022004fr.html))

BRAUMAN Rony & ROBILLARD Denys, 2009, *Les Droits humains en débat*, débat entre R. Brauman & D. Robillard, *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 267 (février, p. 6-7) & n° 268 (mars, p. 6-7).

BRADY Mike, 2009, *World Transnational Corporation Regulatory Authority. A Proposal from Civil Society to Make Corporations and Government Accountable for Corporate Malfeasance*, The Jus Semper Global Alliance, A TLWNSI Issue Commentary, SD (C008), Corporate Social Responsibility, janvier 2009, 4 p.

BRUNDTLAND Gro Harlem, 1987, *Notre avenir à tous. Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement*, Paris, Éditions du Fleuve.

BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS, 2009, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, Business Leaders Initiative on Human Rights.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS, 2002, *A Geography of Corporate Risk* : [www.iblf.org/resources/general.jsp?id=69](http://www.iblf.org/resources/general.jsp?id=69).

CCE, 2001, *Promouvoir un cadre européen pour la RSE. Livre vert*, COM (2001) 366, 18 juillet 2001.

CCE, 2002, *Communication concernant la RSE. Une contribution des entreprises au développement durable*, COM (2002) 347 final, 2 juillet 2002.

CCE, 2006, *Communication de la Commission. Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi : faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, COM (2006) 136, 23 mars 2006.

CCFD-TERRE SOLIDAIRE & OXFAM France-AGIR ICI, 2009, *Des sociétés à irresponsabilité illimitée ! Pour une responsabilité sociale, environnementale et fiscale des multinationales*, dossier édité dans le cadre de la campagne « Hold-up international, pour que l'Europe régule ses multinationales ».

CHIMENTO Didier & JARLET Thierry, 2008, *Les Droits de l'homme dans les engagements volontaires des entreprises du SBF 120*, projet collectif réalisé dans le cadre du master 2 « Management de la RSE », IAE Gustave-Eiffel université Paris-XII.

- CHRISTIAN AID, *Death & Taxes*, rapport, mai 2008.
- CNUCED, 2007, *Rapport sur l'investissement mondial* (données 2006).
- D'HUART Marie & DE BAKER Serge, 2007, *Responsabilité sociétale – Inventaire d'outils. Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, Organisation internationale de la francophonie, Les publications de l'IEPF, coll. « Points de repères ».
- DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, 2004, *Human Rights Compliance Assessment* (HRCA).
- DELEU Alain, 2005, *Vers une mondialisation plus juste*, Paris, rapport du Conseil économique et social de la République française, Éditions des journaux officiels, 98 p.
- DELMAS-MARTY Mireille, 2008, *La Mondialisation du droit : vers une communauté de valeurs ?*, conférence organisée le 24 janvier par le Grand Lyon et l'ENS Lettres et sciences humaines dans le cadre du cycle « Individualisme et dynamiques collectives ».
- DEVAUX Isabelle & PARRIAUX Sylvaine, 2009, *Relations ONG-Entreprises : étude du discours en France*, projet collectif encadré par Olivier Maurel et Corinne Vercher pour le master 2, « Management de la RSE », IAE Gustave Eiffel université Paris-XII.
- DIDIER Matthias, 2006, *La Fonction développement durable au sein du SBF 120 : quel marché de l'emploi ?*, mémoire de fin d'études pour le master 2 « Management de la RSE », IAE Gustave-Eiffel université Paris-XII.
- DUFOURCQ Élisabeth & BESSE Geneviève, 2004, *Rapport du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité sur la RSE*.
- EMMANUELLI Florence, PÉAN Johan & PULCINELLI Eva, 2009, *La Fonction développement durable dans les entreprises du SBF 120*, rapport d'enquête intermédiaire en vue de l'actualisation de l'étude réalisée par DIDIER (2006), master 2 « Management de la RSE », IAE Gustave-Eiffel université Paris-XII.
- FATOUROS A. Arghyrios, 1999, « Les Principes directeurs de l'OCDE dans un monde en voie de mondialisation », *OECD Working Papers*, vol. VII, n° 66, DAFFE/IME/RD (99).
- FOX Tom, WARD Halina & HOWARD Bruce, 2002, *Public Sector Roles in Strengthening Corporate Social Responsibility : A Baseline Study*, The World Bank & Corporate Social Responsibility Practice.
- FRANKENTAL Peter & HOUSE Frances, 2000, *Human Rights. Is It Any of your Business?*, rapport pour Amnesty International & The Prince of Wales Business Leaders Forum, 18 p.
- FSM (Forum social mondial), 2001, *Charte du Forum social mondial de Porto Alegre*, [www.forumsocialmundial.org.br](http://www.forumsocialmundial.org.br).
- GABOR Dennis & COLOMBO Umberto, 1974 (trad. 1978), *Sortir de l'ère du gaspillage demain*, quatrième rapport au Club de Rome, Paris, Dunod.
- GOEL Ran & CRAGG Wesley, 2005, *Guide to Instruments of Corporate Responsibility : An Overview of 16 Key Tools for Labour Fund Trustees*, Report for Schulich Canada's Global Business School, York University & Pensions at Work.

GUILLET Thibaut, 2006, *Étude comparative de la loi Perben II et de l'Alien Tort Claims Act, plus particulièrement la portée extraterritoriale de ces lois aux fins de mise en jeu de la responsabilité des sociétés transnationales*, note 307/MDH du 20 octobre 2006 pour l'ambassadeur Michel Doucin, 9 p.

HUMAN RIGHTS WATCH & CHRGI, 2008, *On the Margins of Profit : Rights at Risk in Global Economy*, vol. XX, n° 3 (G), février 2008.

IMS Entreprendre pour la cité, 2004, *Réglementation, normes et référentiels impactant la dimension sociétale de la responsabilité sociale des entreprises*, rapport de février 2004, 33 p.

INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM, SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE & PACTE MONDIAL, 2007, *Le Guide d'évaluation des impacts sur les droits de l'homme*.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS (ICJ), 2008, *Corporate Complicity and Legal Accountability, I : Facing the Facts and Charting a Legal Path*, Report of the International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, 43 p.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS (ICJ), 2008, *Corporate Complicity and Legal Accountability, II : Criminal Law and International Crimes*, Report of the International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, 71 p.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS (ICJ), 2008, *Corporate Complicity and Legal Accountability, III : Civil Remedies*, Report of the International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, 72 p.

ISO 26000, 2008, *Guidance on Social Responsibility. Lignes directrices pour la responsabilité sociétale*, ISO/1 TMB WG SR N 143, Working Draft WD 4.2, 2 juin 2008.

LONDON SCHOOL OF ECONOMICS (LSE) & CORE RESPONSIBILITY (CORE), 2009, *The Reality of Rights. Barriers to Accessing Remedies when Business Operates Beyond Borders*, mai 2009.

MACH Antoine, 2002, *Le pouvoir des ONG sur les entreprises : pression, partenariat, évaluation*, *Annuaire Suisse, Tiers Monde*, IUED, Genève. [www.covalence.ch/docs/annCHTMfr.pdf](http://www.covalence.ch/docs/annCHTMfr.pdf)

MCDONALD Kate, 2009, *The Reality of Rights. Barriers to Accessing Remedies when Business Operates Beyond Borders*, rapport de la coalition CORE (The Corporate Responsibility) et de la London School of Economics and Political Science & Corporate (LSE), mai 2009.

MCLAREN Duncan, 2000, *The OECD's Revised Guidelines for Multinational Enterprises : A Step Towards Corporate Accountability*, février 2000, IRENE Electronic Reader 3.4, PR, p. 12.

MCLAREN Duncan, 2001, « Revised OECD guidelines. New dawn or old wine ? », *Amnesty International UK Business Group Newsletter*, automne 2000-hiver 2001.

MEADOWS Donnela, MEADOWS Dennis, RANDERS Jorgen & BEHRENS William, 1972 (trad. 1973), *Halte à la croissance? Rapport sur les limites de la croissance*, rapport du Massachusetts Institute of Technology au Club de Rome, Paris, Fayard (édition assortie d'une enquête sur le Club de Rome par la traductrice de l'ouvrage Jeanine Delaunay).

MEDAD-LEBÈGUE Daniel & GUÉRIN André-Jean, 2008, *Rapport final du comité opérationnel (COMOP) n° 25 « Entreprise et RSE »* du Grenelle de l'environnement, 21 mars 2008.

MEDEF, 2004, *Vers la responsabilité sociétale de l'entreprise*, direction des affaires économiques, financières et fiscales & direction des relations sociales, note du 8 janvier 2004.

MEDISH Mark C. & LUCICH Daniel R., 2009, « Trying an old law », *The New York Times*, 1<sup>er</sup> juin 2009, [www.nytimes.com/2009/06/02/opinion/02iht-edmedish.html?hpw](http://www.nytimes.com/2009/06/02/opinion/02iht-edmedish.html?hpw).

OCDE, 2001, *Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics*, rapport commandé par le CIME.

OCDE, 2001, *Corporate Social Responsibility : Partners for Progress*, [www.oecd.org/document/5/0,3343,fr\\_2649\\_37465\\_40351557\\_1\\_1\\_1\\_37465,00.html](http://www.oecd.org/document/5/0,3343,fr_2649_37465_40351557_1_1_1_37465,00.html).

OIE, 2005, *Le Rôle des entreprises au sein de la société*, prise de position de l'OIE adoptée par le conseil général en mai 2005, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'ORSE le 21 février 2007.

OIE, 2003, *La Responsabilité sociale des entreprises : l'approche de l'OIE*, position adoptée par le comité de direction le 21 mars 2003, document joint au dossier de la conférence-débat organisée par l'ORSE le 21 février 2007.

OIT, 2004, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 210 p.

ONU-ECOSOC, 1997, *Directives de Maastricht relatives aux violations des droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/C. 12/2000/13, p. 16-24, auparavant publié dans *Human Rights Quarterly*, vol. XX, n° 3, 1998, p. 691.

ONU, 1993, *Déclaration et programme d'action de Vienne. 12 juillet 1993*, Doc. ONU A/CONF. 157/23.

ONU, 1987, *Principes de Limburg concernant l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, Doc. ONU E/CN. 4/1987/17, Annex et ONU E/C. 12/2000/13, p. 3-15, également publié dans *Human Rights Quarterly*, vol. IX, n° 2, 1987, p. 22-135.

PAGANI Fabrizio, 2002, *L'Examen par les pairs : un instrument de coopération et de changement. Analyse d'une méthode de travail de l'OCDE*, OCDE, Paris, secrétariat général, direction des affaires juridiques, SG/LEG (2002) 1 – JT00131225.

PERRIN Francis, 2009, *Droits humains et environnement*, interview croisée avec Gwenaël Wasse de l'ONG Les Amis de la Terre, *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 271, juin, p. 16-17.

PFCE (Plate-forme pour le commerce équitable), 2008, *Mémento 2008. Étude comparée de différents systèmes de garantie*, étude réalisée par Eugénie Malandain, Claire Parmentier et Benoît-Joseph Pons.

PNUE, 1981, *Les Textes fondamentaux sur l'environnement : Founex, Stockholm, Cocoyoc*.

POINSOT Éric, 2009, « Le collectif, rempart des libertés individuelles », *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 272-273, juillet-août 2009, p. 21.

POINSOT Éric, 2008, « Des droits de "troisième génération" ? », *La Chronique, le mensuel d'Amnesty International France*, n° 265, décembre 2008, p. 20.

QUEINNEC Yann, 2007, *Chaîne d'approvisionnement et responsabilité : des moyens juridiques pour lier les sociétés mères*, document de travail de l'association Sherpa, novembre 2007.

REGIL (de) Alvaro, 2008, *Business and Human Rights, Upholding the Market's Social Darwinism. An assessment of Mr. John Ruggie's Report : "Protect, Respect and Remedy : a Framework for Business and Human Rights"*, The Jus Semper Global Alliance, Human Rights and Sustainable Human Development, A TLWNSI Issue Essay, H5 (E007), octobre 2008, 20 p.

REGIL (de) Alvaro, 2008, *Towards a New Paradigm of True Democracy and the Sustainability of People and Planet or Rhetoric Rights in a Sea of Deception and Posturing*, The Jus Semper Global Alliance, Business & Human Rights, octobre 2008, 86 p.

RUGGIE John, 2009, *Promotion of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social, and Cultural Rights, including the Right to Development. Business and Human Rights : Towards Operationalizing the « Protect, Respect and Remedy » Framework*, rapport au Conseil des droits de l'homme, 22 avril 2009, Distr. General A/HRC/11/13.

RUGGIE John, 2008, *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social, and Cultural Rights, including the Right to Development. Protect, Respect and Remedy : a Framework for Business and Human Rights*, rapport final au Conseil des droits de l'homme, 7 avril 2008, Distr. General A/HRC/8/5, Advanced Edited Version. Ce rapport comporte deux additifs : A/HRC/8/5/Add. 1 et A/HRC/8/5/Add. 2 ainsi qu'un rapport complémentaire sur la clarification des concepts de « sphère d'influence » et de « complicité » (A/HRC/8/16).

STIGLITZ Joseph, SEN Amartya & FITOUSSI Jean-Paul, 2009, *Rapport de la commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*.

THE ECOLOGIST, 1992, *Whose Common Future ?*, numéro spécial, *The Ecologist*, vol. XXII, n° 4, p. 121-210.

UICN, PNUE & WWF, 1980, *Stratégie mondiale de la conservation : la conservation des ressources vivantes au service du développement durable*.

UNRISD, 2007, *Mouvements de la société civile mondiale. Dynamique des campagnes internationales et de la mise en œuvre nationale*, rapport du colloque international organisé par l'UNRISD à l'occasion du Forum social mondial, 22-23 janvier 2007, Nairobi, Kenya.

UNRISD, 2003, *Corporate Social Responsibility and Development : Towards a New Agenda*, Conference News, UNRISD/CN13/04/1, juillet 2004.

UTTING Peter, 2003, *The Global Compact : Why All The Fuss ?*, UN Chronicle n° 1.

# Glossaire

- AFCNDH** : Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme
- ATCA** : *Alien Tort Claims Act*
- BEI** : Banque européenne d'investissement
- Berd** : Banque européenne pour la reconstruction et le développement
- BIAC** : sigle en anglais pour le *Business and Industry Advisory Committee* ou Comité consultatif économique et industriel (OCDE)
- BPM** : biens publics mondiaux
- CDD** : commission du développement durable des Nations unies
- CES** : Confédération européenne des syndicats
- CIME** : Comité d'investissement de l'OCDE
- CISL** : Confédération internationale des syndicats libres
- CMED** : Commission mondiale sur l'environnement et le développement (Nations unies)
- CMT** : Confédération mondiale du travail
- CNCDH** : Commission nationale consultative des droits de l'homme
- CNUCED** : Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (ONU)
- CNUED** : Conférence des Nations unies sur l'environnement et le développement
- CODESC** : Comité des droits économiques, sociaux et culturels (ONU)
- CSI** : Confédération syndicale internationale
- DD** : développement durable
- DESC** : droits économiques, sociaux et culturels
- DCP** : droits civils et politiques
- DH** : droits de l'homme ou droits humains
- DUDH** : Déclaration universelle des droits de l'homme
- ECOSOC** : Conseil économique et social (ONU)
- FIDH** : Fédération internationale des ligues des droits de l'homme
- FMI** : Fonds monétaire international
- GATT** : sigle en anglais du *General Agreement on Tariffs* (qui a précédé l'OMC)
- GRH** : gestion des ressources humaines
- GRI** : Global Reporting Initiative
- HCDH** : haut-commissariat aux droits de l'homme (ONU)
- IDE** : investissements directs à l'étranger
- IDH** : indice de développement humain
- ISR** : investissement socialement responsable

<b>MAEE</b>	: ministère des Affaires étrangères et européennes
<b>Medef</b>	: Mouvement des entreprises de France
<b>NMS</b>	: nouveaux mouvements sociaux
<b>NRE</b>	: nouvelles régulations économiques (loi française n° 2001-420 du 15 mai 2001)
<b>OCDE</b>	: Organisation pour la coopération et le développement économiques
<b>OECE</b>	: Organisation européenne de coopération économique (« ancêtre » de l'OCDE)
<b>OIE</b>	: Organisation internationale des employeurs
<b>OIT</b>	: Organisation internationale du travail
<b>OMC</b>	: Organisation mondiale du commerce
<b>ONG</b>	: organisation non gouvernementale
<b>ONU</b>	: Organisation des Nations unies
<b>OSC</b>	: organisations de la société civile
<b>PCN</b>	: Point de contact national (OCDE)
<b>PESC</b>	: politique étrangère et de sécurité commune (UE)
<b>PIB</b>	: produit intérieur brut (valeur de la production annuelle de biens et services d'un pays, hors revenus ou pertes sur les investissements nets réalisés à l'étranger)
<b>PIDCP</b>	: Pacte international relatif aux droits civils et politiques
<b>PIDESC</b>	: Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
<b>PNUD</b>	: Programme des Nations unies pour le développement
<b>PNUE</b>	: Programme des Nations unies pour l'environnement
<b>PP</b>	: parties prenantes
<b>REDH</b>	: responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme
<b>RSE</b>	: responsabilité sociale des entreprises
<b>RSO</b>	: responsabilité sociétale des organisations (projet de normes ISO 26000)
<b>TUAC</b>	: sigle en anglais pour le <i>Trade Union Advisory Committee</i> ou Commission syndicale consultative (OCDE)
<b>UE</b>	: Union européenne
<b>UNRISD</b>	: Institut de recherche des Nations unies pour le développement social

# ANNEXES

---

<b>ANNEXE 1</b>	
<b>Avis de la CNCDH sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme</b> .....	189
<b>ANNEXE 2</b>	
<b>Liste des recommandations de la CNCDH sur la diplomatie française et les droits de l'homme adoptées le 7 février 2008, référencées dans cette étude</b> .....	251
<b>ANNEXE 3</b>	
<b>Discours du président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail</b> .....	255
<b>ANNEXE 4</b>	
<b>Classement des 100 États et entreprises les plus riches du monde</b> .....	263
<b>ANNEXE 5</b>	
<b>Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)</b> .....	265
<b>ANNEXE 6</b>	
<b>Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)</b> .....	271
<b>ANNEXE 7</b>	
<b>Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)</b> .....	287
<b>ANNEXE 8</b>	
<b>Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des multinationales, assortis de leurs commentaires</b> .....	297
<b>ANNEXE 9</b>	
<b>Déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail</b> .....	335
<b>ANNEXE 10</b>	
<b>Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale</b> .....	339
<b>ANNEXE 11</b>	
<b>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</b> ....	351
<b>ANNEXE 12</b>	
<b>Le Pacte mondial (Global Compact)</b> .....	353
<b>ANNEXE 13</b>	
<b>Projet de Normes des Nations unies sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme assorti des commentaires</b> .....	361

<b>ANNEXE 14</b>	
<b>Principales thématiques et textes normatifs recensés dans les Principes directeurs de l'OCDE, dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, dans le Pacte mondial et dans le Projet de Normes des Nations unies ainsi que dans le rapport de John Ruggie (2008) .....</b>	<b>383</b>
<b>ANNEXE 15</b>	
<b>Exemples de classement de mécanismes de régulation volontaire .....</b>	<b>391</b>
<b>ANNEXE 16</b>	
<b>Synthèse des intérêts et limites respectifs du droit et des mécanismes de régulation volontaire concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme .....</b>	<b>397</b>
<b>ANNEXE 17</b>	
<b>Conclusions du séminaire de Rabat sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'espace francophone présentées le 1<sup>er</sup> mars 2008 par M. Michel Doucin, délégué général du séminaire (ancien ambassadeur français pour les droits de l'homme, aujourd'hui ambassadeur chargé de la bioéthique et de la RSE) .....</b>	<b>399</b>
<b>ANNEXE 18</b>	
<b>Exemples d'outils d'intégration des droits de l'homme dans l'activité des entreprises .....</b>	<b>413</b>
<b>ANNEXE 19</b>	
<b>Grille d'analyse des relations entre ONG et entreprises .....</b>	<b>419</b>

## ANNEXE 1

# Avis de la CNCDH sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

**Adopté le 24 avril 2008 – Document disponible à l'adresse Internet suivante : [www.cncdh.fr/article.php3?id\\_article=568](http://www.cncdh.fr/article.php3?id_article=568)**

## Résumé

*S'il appartient en premier lieu aux États de respecter, de protéger et de mettre en œuvre les droits de l'homme, le préambule de la Déclaration universelle des droits de l'homme souligne que « tous les individus et tous les organes de la société » ont un rôle à jouer dans leur sphère d'influence. C'est le cas notamment des entreprises transnationales et des autres entreprises, compte tenu de leur influence dans un monde marqué par la globalisation économique. C'est le sens de nombreuses initiatives internationales ou nationales, publiques ou privées.*

*La Commission nationale consultative des droits de l'homme avait été saisie de ce dossier par le ministère des Affaires étrangères. Sur cette base, la CNCDH a mené à bien depuis près de deux ans une réflexion collective, fondée sur de nombreuses auditions avec toutes les « parties prenantes ». Ce travail a permis de préciser le champ de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, à la lumière des travaux en cours dans le cadre des Nations unies et des autres organisations internationales, ainsi que des initiatives volontaires des entreprises elles-mêmes. Ont également été examinés les instruments nécessaires à la mise en œuvre, au contrôle et au développement des normes existantes.*

*Si des engagements volontaires et des « bonnes pratiques » sont utiles, la nécessité d'un cadre juridique cohérent, qu'il soit de caractère législatif ou conventionnel, correspond à un besoin évident. L'exigence de sécurité juridique, à travers des normes internationales et des législations adaptées, répond de l'intérêt de toutes les parties prenantes, en assurant le libre jeu de la concurrence, dans le respect des principes des droits de l'homme, et notamment des droits fondamentaux du travail.*

*Le cadre étatique doit normalement prévoir des mesures de contrôle ainsi que des garanties de recours et de réparation pour les victimes d'abus ou de violations de leurs droits. À cet égard, le présent avis présente les grandes lignes d'action envisageables, sur le plan international et sur le plan national, et adresse des recommandations détaillées au gouvernement français, qu'il s'agisse de mesures de régulation ou d'initiatives diplomatiques. L'idée qui est au cœur de ces recommandations est la reconnaissance effective du rôle et de la responsabilité des entreprises à l'égard de tous les droits de l'homme internationalement reconnus, quels que soient le pays, le secteur ou le contexte dans lesquels elles opèrent, en évitant toute forme de sélectivité ou de double standard. Les trois idées forces de cet avis sont de mieux comprendre les politiques et les pratiques publiques ou privées, d'appliquer les dispositifs existants et d'améliorer ce qui peut l'être, notamment pour prévenir les violations ou soutenir les victimes.*

*La CNCDH recommande en particulier au gouvernement français de définir et mettre en œuvre une stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, prenant pleinement en compte le respect et la promotion de tous les droits de l'homme internationalement reconnus.*

*Au niveau interne, la CNCDH s'adresse au gouvernement français dans le cadre de ses attributions générales, plus spécifiquement dans son rôle d'État actionnaire, en matière d'achat public et dans ses*

relations bilatérales; mais il précise également des recommandations propres au secteur de la finance et aux entreprises privées en général.

Au niveau international, les recommandations adressées par la CNCDH s'attachent à plusieurs niveaux et cadres d'action de la diplomatie française, s'agissant de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :

- dans la perspective de la présidence française de l'Union européenne, la CNCDH traite des activités qui peuvent être menées, tant au niveau interne à l'UE, que dans les relations de l'Union et de ses États membres avec les États tiers;
- dans le cadre de diverses organisations et réseaux multilatéraux, la CNCDH s'inscrit dans la lignée de son récent avis sur la Diplomatie des droits de l'homme;
- enfin, des recommandations sont adressées au gouvernement pour ce qui relève de son action diplomatique sur le rôle des institutions financières internationales.

## Présentation synoptique des 87 recommandations de l'avis

N°	Objet de la recommandation
<b>Stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme</b>	
1	Vers une stratégie française
2	Champ des droits de l'homme
3	Responsabilités de l'État
4	Responsabilités des entreprises
5	Rôle national et international de l'État
6	Régulation des entreprises
7	Autorégulation des entreprises
8	Projet d'instrument international
<b>Action nationale de la France</b>	
<i><b>Dans le périmètre public</b></i>	
9	Rapport annuel de l'État en matière de développement durable (DD)
10	L'État gestionnaire ou actionnaire
11	Achat public
<i><b>Loi NRE, Grenelle de l'environnement et de l'insertion</b></i>	
12	Mémoire pour la présidence française de l'Union européenne
13	Cadre réglementaire de la reddition d'informations extra-financières
14	Plateforme française sur la RSE
15	Suites du Grenelle de l'environnement
16	Concept du travail décent en France
<i><b>Secteur de la finance et de la bancassurance</b></i>	
17 – 18	L'investissement socialement responsable
19 – 20	Placements collectifs et droits de l'homme
21	Démocratie actionnariale et droits de l'homme
22	Financement d'activités illicites
<i><b>Relations bilatérales de la France</b></i>	
23	Logique transversale des droits de l'homme
24	Cadre de concertation pour l'action diplomatique
25	Dialogue diplomatique bilatéral
26	Politique française de coopération
27 – 28	Relations commerciales bilatérales
29	Rapport annuel sur les droits de l'homme

N°	Objet de la recommandation
<b>Action internationale de la France</b>	
<i><b>Union européenne</b></i>	
30	Revue critique des politiques de l'UE
31	Articulation entre les stratégies de Lisbonne, de DD et de RSE
32	Projet d'instrument international
33	Bilan annuel sur la RSE
34	Agence européenne des droits fondamentaux
35	Concept du travail décent
36	Soutien aux acteurs du dialogue multipartite
37	Rapport annuel de l'UE en matière de DD
38 – 39	Achat public et attribution de fonds communautaires
40	Initiative européenne sur la transparence
41	Formation et recherche
42	Relance du dialogue multipartite
43	Publicité trompeuse et concurrence déloyale
44	Contrôle des engagements volontaires
45	Directive prospectus
46	Recours et réparation pour les victimes
47	Accord de Cotonou
48	Relations diplomatiques
49	Politique de coopération
50	Politique commerciale
51	Rapport annuel sur les droits de l'homme
<i><b>Institutions et forums internationaux</b></i>	
52	Organes conventionnels de l'ONU
53	Revue critique des politiques et des programmes des instances de l'ONU
54	Dispositif permanent de coordination des instances de l'ONU
55	Représentants spéciaux de l'ONU
56	Projet d'ONU
57	Justice internationale
58	Pacte mondial de l'ONU
59	Représentant spécial du secrétaire général de l'ONU pour les droits de l'homme et les entreprises
60 à 62	L'OIT
63 – 64	L'OMS
65 – 66	L'OMC
67	Le G8
68 à 72	L'OCDE
73 à 77	L'OIF
78	Le Conseil de l'Europe
79 à 81	Les institutions financières internationales
82 – 83	Le FMI et la Banque mondiale
84 – 85	La Berd
86 – 87	La BEI

## Les constats

### **Globalisation de l'économie et changement des équilibres sociopolitiques**

Depuis une vingtaine d'années, la globalisation et la financiarisation de l'économie ont profondément transformé les équilibres politiques et sociaux construits après la Seconde Guerre mondiale. En Europe occidentale du moins, ce qu'on appelle communément le « compromis fordien » s'était construit dans des cadres nationaux à travers les conflits, négociations et coopérations entre employeurs et partenaires sociaux, avec une intervention de l'État, plus ou moins active selon les pays.

Le recul du rôle des États-Nations, l'évolution des organisations syndicales et le développement des entreprises transnationales ont modifié les rapports de force entre ces grands types d'acteurs. Par voie de conséquence, les mécanismes de production de règles qui régissent leurs relations ont également changé. Avec la ramification ou l'éclatement des entreprises en un réseau mondial de filiales, de fournisseurs et de sous-traitants, les activités des multinationales et le travail de leurs collaborateurs (internes ou externes) ne sont plus régulés dans un seul cadre national. Les droits des « parties constituantes » et des « parties prenantes ou intéressées » d'une entreprise qui intervient dans différents pays peuvent ainsi différer significativement, ce qui conduit parfois à de graves inégalités du fait de l'hétérogénéité des régimes politiques, des actions gouvernementales et des cadres juridiques des pays en question. Face à des États qui sont parfois minés par la corruption ou moins puissants financièrement, ces différences sont d'ailleurs mises en concurrence par certaines entreprises en quête d'une profitabilité maximale, que ce soit dans des processus de délocalisation d'activité ou de recherche de nouveaux marchés.

En outre, la croissance démographique et celle de l'activité humaine génèrent des effets qui mettent en danger la pérennité de l'environnement. Ainsi, l'exploitation des ressources naturelles, la production, la transformation, le transport et la consommation des biens devient-elle un enjeu de régulation pour les promoteurs du concept de développement durable (DD). À côté de celle des États et des citoyens-consommateurs, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) se trouve interpellée, notamment par certains mouvements sociaux, dont les syndicats de travailleurs et les organisations non gouvernementales (ONG). Il est ainsi demandé aux entreprises de ne pas privilégier la performance économique (recherche de l'efficacité des dirigeants afin d'accroître la rentabilité pour l'actionnaire) au détriment de la dimension sociale (prise en compte des intérêts des travailleurs, des consommateurs, des citoyens concernés par les activités de l'entreprise) et de la dimension environnementale (préservation ou protection des écosystèmes et de la biodiversité). Cette approche de la RSE invite à construire des équilibres permettant de négocier collectivement des compromis acceptables par le plus grand nombre, pour aujourd'hui et pour demain.

En bref, tout en prenant acte des progrès qu'elle permet, on constate que l'activité économique engendre aussi des inégalités sociales et des dommages environnementaux majeurs. Dans les pays occidentaux comme dans les économies émergentes, dans les populations et parmi les entreprises, un consensus semble se dessiner sur la nécessité de réagir face aux dérèglements et aux injustices provoqués par la mondialisation économique,

a *fortiori* quand ils résultent d'une mise en cause grave et délibérée de l'intérêt général en faveur d'intérêts particuliers. À chaque extrémité du spectre politique, des mouvements radicaux manifestent une forte opposition à toute régulation du système actuel : soit qu'ils se fient à la seule « main invisible » du marché pour restaurer l'équilibre à plus ou moins longue échéance, soit qu'ils revendiquent une « autre mondialisation » par un changement profond du système et non par un simple aménagement de ses règles.

Cela dit, comme les médias s'en font régulièrement l'écho, il paraît de mise « d'humaniser » la mondialisation, de « réguler » un modèle économique mondial qui engendre des inégalités sociales<sup>1</sup> et des dommages environnementaux majeurs, de « responsabiliser » le monde des affaires, afin de mettre l'homme, le social et la défense de l'environnement au cœur de l'activité et de la gestion des entreprises. Des organisations internationales<sup>2</sup>, des gouvernements<sup>3</sup>, des institutions<sup>4</sup>, des organisations syndicales, des entreprises (individuellement ou regroupées), des représentants de la « société civile » ont commencé à agir en ce sens. Mais si la nécessité d'une régulation se fait sentir, sa philosophie, sa nature, son cadre et son ampleur suscitent des débats virulents et modèlent des initiatives aussi diverses que différentes. Quoi qu'il en soit, l'action à mener doit s'inscrire dans une logique de développement durable au sein de laquelle les droits de l'homme doivent tenir une place majeure.

## **Vers une responsabilité accrue des entreprises en matière de droits de l'homme**

Dans son préambule, la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948 rappelle d'abord que « *la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde* », puis que « *...la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité et que l'avènement d'un monde où les êtres humains seront libres de parler et de croire, libérés de la terreur et de la misère, a été proclamé comme la plus haute aspiration de l'homme...* ».

À cause de la guerre froide particulièrement, les droits de l'homme ont longtemps été appréhendés à travers les seuls droits civils et politiques (DCP) tandis que, malgré le rappel de l'universalité et de l'indivisibilité des droits de l'homme, la nature et la portée des droits économiques, sociaux et culturels (DESC) restaient trop souvent minimisées. Or c'est bien l'ensemble des droits de l'homme qu'il s'agit de mettre en œuvre, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, ainsi que l'a rappelé avec force la Conférence mondiale de Vienne en 1993. Dans son avis du 23 juin 2005 sur l'indivisibilité des droits

---

1 La précarité et la pauvreté persistant partout dans le monde, y compris dans les pays économiquement développés ou émergents.

2 En 2002, le Bureau international du travail (BIT) crée une Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation qui remet un rapport et des recommandations en février 2004.

3 En juin 2003, dans le cadre de la Stratégie nationale de développement durable (SNDD), le ministère des Affaires sociales, de l'Emploi et des Solidarités commande un travail interdirectionnel qui aboutira à la publication en mars 2004 d'un premier rapport sur la responsabilité sociale des entreprises, coordonné par M<sup>mes</sup> Élisabeth Dufourcq et Geneviève Besse.

4 Saisi par le Premier ministre en juin 2004, le Conseil économique et social rend en février 2005 un avis présenté par M. Alain Deleu sur le rapport précité de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

face aux situations de précarisation et d'exclusion, la CNCDH insistait d'ailleurs sur le fait que « l'accès aux droits implique que soit bien comprise leur indivisibilité ».

S'il appartient en premier lieu aux États de protéger la dignité des hommes et des femmes en garantissant le respect et la promotion des droits de l'homme, le préambule de la DUDH indique que « ... tous les organes de la société, ayant cette Déclaration constamment à l'esprit, s'efforcent, par l'enseignement et l'éducation, de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives, tant parmi les populations des États membres eux-mêmes que parmi celles des territoires placés sous leur juridiction ». Cette conception est d'ailleurs à l'origine de 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 (1998). Or le rôle majeur occupé mondialement par les acteurs économiques en général, et par les entreprises transnationales en particulier, leur confère une indéniable responsabilité en matière des droits de l'homme dans leur « sphère d'influence », et d'abord eu égard aux conditions d'emploi et de vie des individus, à la fois aux plans socio-économique et environnemental.

Ainsi, dans l'avis de 2005 déjà mentionné plus haut, la CNCDH indiquait que pour lutter contre la précarité et la grande pauvreté, « il convient plus généralement de prendre en compte et d'articuler l'ensemble des responsabilités "de terrain", qu'elles soient économiques (acteurs professionnels : responsabilité sociale des entreprises et surtout des groupes d'entreprises par rapport au destin de leurs filiales, fonctionnement à moraliser du marché du reclassement), étatiques (interventions des autorités locales de l'État, des tribunaux de commerce, etc.), politiques (implication des élus dans les politiques de maintien de l'emploi, de réinsertion, de lutte contre les exclusions et les discriminations) ou associatives (distinction entre les rôles de représentation des personnes concernées et de participation à la gestion de services publics sociaux) ».

Le respect du droit international des droits de l'homme, en cohérence avec la volonté de mise en œuvre du concept de développement durable, place donc les enjeux de régulation :

- au niveau national et surtout international, d'abord pour garantir l'universalité des droits de l'homme, mais aussi pour éviter les distorsions de concurrence entre États ou entreprises ;
- au niveau des États comme à celui des entreprises et de leurs parties intéressées, même si les registres de responsabilité ne sauraient être mis sur le même plan, au moins pour des raisons de légitimité politique et juridique.

## **Les conséquences et les victimes d'une réglementation internationale insuffisante**

Formellement, les textes internationaux traitant des droits de l'homme concernent surtout le rôle et les obligations des États, à savoir « respecter, faire respecter et promouvoir ». Trois instruments émanant d'institutions internationales publiques s'adressent explicitement et directement aux entreprises, mais dans un cadre non contraignant :

- la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale : « Le conseil d'administration du Bureau international du travail [...] invite les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs

*intéressées et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient» ;*

- les Principes directeurs de l'OCDE : « *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables* » ;
- le Pacte mondial des Nations unies (*Global Compact*) est une initiative d'engagement volontaire portée par le secrétariat général à destination notamment des entreprises.

Globalement, l'absence de standards ou de dispositifs internationaux directement contraignants, applicables partout, à toutes les entreprises, pour l'ensemble des droits de l'homme engendre de nombreuses incertitudes et des préjudices plus grands encore.

- Les disparités juridiques entre les droits nationaux des droits de l'homme mettent à mal le respect de l'article 55 de la Charte des Nations unies qui prône « *le respect universel et effectif des droits de l'homme* ». Concrètement, cela entraîne une inégalité d'accès aux droits et la fragilisation de certains individus, communautés et populations autochtones. De fait, selon les lieux et les circonstances, les abus ou les violations des droits de l'homme dus en tout ou partie aux entreprises bénéficient de l'impunité, faute de reconnaissance juridique des infractions ou de poursuite : les victimes ou leurs proches restent ainsi sans possibilité de recours et de réparation éventuelle. Cet état de fait peut s'avérer encore plus dramatique dans les « zones franches » ou « zones économiques spéciales » lorsque celles-ci se révèlent comme des espaces de non-droit.

- La rareté des dispositifs de recours extraterritorial vient renforcer l'impunité des auteurs de violations en cas de cessation d'activité, de vente ou de fusion de l'entreprise concernée.

- Au-delà de l'implication directe dans les atteintes au droit de l'homme, il existe un problème de définition et donc de qualification puis de sanction s'agissant des actes de complicité active ou passive des entreprises dans des abus ou des violations commis par des acteurs dont elles sont les commanditaires ou qui travaillent sous leur forte influence.

- S'agissant des États ou zones dans lesquels les droits de l'homme ne sont pas reconnus ou appliqués, parfois par les pouvoirs publics eux-mêmes, les entreprises soucieuses du respect des personnes et du droit international sont confrontées à des dilemmes complexes ; ces situations peuvent questionner leur présence ou les liens commerciaux entretenus sur place, au détriment parfois des populations avec ou pour lesquelles elles travaillent.

- Enfin, l'insuffisance des standards internationaux peut créer une distorsion de concurrence entre les entreprises désireuses de respecter, faire respecter et promouvoir les droits de l'homme et celles qui se dédouanent de toute responsabilité à cet égard. Les entreprises les moins scrupuleuses mettent ainsi en place des politiques de délocalisation vers des États dont la législation ou la politique pénale sont défaillantes. Certaines entreprises peuvent également profiter de faibles dispositifs d'information des consommateurs pour conquérir ou conserver des marchés en donnant une image incomplète voire fautive de la qualité de leurs produits ou services ainsi que de leurs agissements en matière de respect des droits de l'homme.

Évidemment, même s'il n'existe pas de cadre normatif directement contraignant au plan international, les entreprises sont censées respecter la législation nationale et les obligations internationales auxquelles ont souscrit chacun des pays dans lesquels elles exercent leur activité.

Sinon elles mettent en jeu leur responsabilité juridique dans l'État hôte. Le cas échéant, s'il existe des dispositions extraterritoriales, elles encourent également des risques juridiques dans les États dont est originaire la « maison mère » ; mais cette dernière situation est rare.

## **Les engagements volontaires des entreprises au regard des droits de l'homme**

Devant la faiblesse du cadre international qui leur soit directement applicable en matière de droits de l'homme (*hard law*), de nombreuses entreprises ont développé ou adopté des engagements dits « volontaires » (*soft law*). Ces initiatives peuvent relever d'une ou plusieurs entreprises, qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ou à une même zone géographique. D'autres initiatives ont fait l'objet d'une concertation ou d'une négociation avec des organisations syndicales ou certaines parties intéressées, voire sont portées par des institutions nationales ou internationales. Sous forme de chartes éthiques, de codes de conduite, de principes directeurs, de pactes, de normes certifiables, ces multiples engagements volontaires comportent des intérêts mais aussi des limites avérées.

### **Les intérêts des engagements volontaires :**

- les engagements volontaires participent à la prise de conscience interne des risques et des enjeux en matière de droits de l'homme en suscitant des échanges d'information au sein des entreprises (au conseil d'administration, dans les organes de direction, avec les partenaires sociaux, auprès des salariés...);
- ils contribuent également à la promotion des droits de l'homme parmi les entreprises partenaires (partage d'expériences, d'outils, de bonnes pratiques, de dilemmes...) et auprès des parties intéressées (clients et consommateurs, fournisseurs et sous-traitants, collectivités territoriales et États...);
- les chartes, principes directeurs ou codes de conduite permettent de traduire et de décliner des principes abstraits en outils de gestion adaptables au management de chaque entreprise ou de son secteur;
- le mimétisme entre entreprises (souvent au sein d'un même secteur) ou la crainte d'accuser un retard préjudiciable (en termes d'image ou en cas de normalisation contraignante) ont un effet d'entraînement qui pousse les entreprises à tenir compte des initiatives existantes, d'une manière ou d'une autre.

Face à des situations de terrain complexes et à l'insuffisance ou l'inapplication du droit, certains engagements volontaires favorisent l'appropriation des concepts des droits de l'homme et leur progrès dans la réalité quotidienne. Les bénéfices de ces initiatives volontaires peuvent alors inspirer ou préfigurer un cadre national ou international qui transforme de bonnes pratiques en principes reconnus et applicables à tous. Certaines entreprises appellent même de leurs vœux des normes contraignantes qui s'appuieraient sur les standards volontaires qu'elles ont développés et forceraient leurs concurrents réticents à se voir enfin imposer des contraintes qu'ils rechignent à s'appliquer.

### **Les limites des engagements volontaires :**

- l'inconditionnalité, l'indivisibilité et l'universalité des droits de l'homme sont compromises par certains engagements volontaires, ce qui n'enlève pas leur intérêt, mais ne saurait remplacer une norme internationale contraignante eu égard à ces trois principes. En effet :
  - en choisissant le périmètre et les bénéficiaires de leurs engagements volontaires, les entreprises confèrent aux droits de l'homme ainsi retenus un caractère de privilège alors que, par définition, ce sont des garanties exemptes de toute conditionnalité;
  - qui plus est, le choix de tel ou tel droit à respecter particulièrement contrevient à l'indivisibilité des droits de l'homme proclamée par la Charte des Nations unies;
  - par leur caractère restrictif à telle ou telle entreprise et donc à telle ou telle zone d'activité, les engagements volontaires rompent avec le principe d'universalité des droits de l'homme que garantit une norme juridique internationale;
- de fait, sans être antinomique du droit public, les engagements volontaires sont des normes privées qui posent des questions d'ordre politique quant aux modalités de définition et de prise en compte de l'intérêt général, tout particulièrement en matière de droits de l'homme. Le caractère souvent unilatéral des engagements volontaires par des entreprises traduit leur subjectivité et peut fragiliser l'intérêt des parties intéressées les plus faibles; s'agissant des initiatives multilatérales, la prise en compte de l'intérêt général reste toute relative en fonction de la subjectivité dont l'entreprise fait preuve dans le choix de ses partenaires et de la représentativité de ces derniers. En outre, la multiplicité des normes privées crée une incertitude juridique qui tend à affaiblir les principes mêmes des droits de l'homme;
- l'effectivité des engagements volontaires soulève des questionnements à plusieurs niveaux.
  - l'édiction de principes au plus haut niveau d'une entreprise ne garantit leur application systématique et intégrale, ni dans les processus de gestion de ses entités, ni chez ses fournisseurs et ses sous-traitants;
  - les objectifs de mise en œuvre des principes, les critères d'évaluation de leur application et les procédures d'audit étant généralement définis par l'entreprise elle-même, des doutes peuvent subsister quant à l'impartialité requise pour les éventuelles victimes de violations; de plus, lorsque la vérification et l'évaluation de l'application des principes édictés sont confiées à des auditeurs externes, le lien commercial noué avec l'entreprise auditée n'est pas toujours de nature à garantir une indépendance de jugement;
  - s'agissant d'évaluation de seconde voire de tierce partie, les procédures de contrôle utilisées s'appuient souvent sur des méthodes déclaratives de la part des entreprises elles-mêmes ou sur des investigations de courte durée : de telles approches rendent difficiles l'appréhension de situations locales complexes et l'expression des différentes parties intéressées ou constituantes de l'entreprise auditée;
  - la communication sur les résultats des évaluations menées est souvent laissée à l'initiative des entreprises, sur la forme comme sur le fond, même s'il existe des cadres généraux de reddition (en anglais *reporting*, récemment traduit par le terme « rapportage » dans un document d'inspection publique) tels que ceux fournis par la loi NRE, la Global Reporting Initiative (GRI) ou le projet de normes ISO 26000. Faute de règles précises et applicables à toutes les entreprises, la sincérité, la pertinence, l'exhaustivité et la diffusion de l'information font régulièrement l'objet de remises en question et de critiques;

- enfin, en cas de déficience dans l'application des engagements volontaires, il n'existe que très rarement des mécanismes de recours et de réparation des dommages causés aux victimes d'abus ou de violations des droits de l'homme qui sont constatés.

Paradoxalement, les limites des engagements volontaires peuvent favoriser les entreprises les moins engagées et pénaliser les plus motrices. En effet, tandis que les premières affichent des valeurs peu suivies d'effets dans leur management, les entreprises proactives s'impliquent dans un travail de concertation avec les parties intéressées, investissent pour organiser leurs activités dans le respect des droits de l'homme et doivent redoubler d'efforts pour conserver les marchés face à une concurrence moins scrupuleuse.

### **Vers un système de régulation hybride**

L'opposition, souvent manichéenne, entre *soft law* et *hard law* tient moins à une distinction conceptuelle indiscutable qu'à des modalités différenciées d'élaboration, de contrôle, de recours et de réparation des éventuels préjudices causés. Nombre d'entreprises précurseurs soulignent d'ailleurs la complémentarité des deux approches dans un système de régulation hybride. Si, à travers certaines initiatives, des entreprises cherchent parfois à empêcher délibérément l'émergence de règles contraignantes, les engagements volontaires d'autres entreprises manifestent au contraire leur souhait de faire valoir leur responsabilité au-delà du droit existant, dans l'esprit du Livre vert de la Commission européenne de juillet 2001 : « *Être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aller au-delà et "investir" davantage dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes.* » À cet égard, l'expérience des relations sociales, des lois, des conventions collectives et des accords d'entreprise démontre bien les articulations vertueuses qui peuvent exister entre d'une part des accords locaux, sectoriels, proches du terrain, parfois innovants, et d'autre part des incitations ou des extensions par la loi.

## **La régulation dans le champ des relations professionnelles**

Bon nombre de droits de l'homme relèvent en effet du champ de la négociation sociale au sein des entreprises, surtout quand ils concernent les travailleurs : les organisations syndicales et les représentants du personnel constituent donc des acteurs majeurs d'une régulation conjointe dans ce domaine. Les accords contractuels entre partenaires sociaux se nouent :

- **au sein de l'entreprise** : selon la taille de l'entreprise et les niveaux de négociation, les accords d'entreprise peuvent être locaux (dans un établissement), nationaux, régionaux (cf. les comités d'entreprise européens – CEE) et même mondiaux (cf. les accords cadres internationaux – ACI). Ils permettent notamment de favoriser l'application ou le renforcement des droits de l'homme concernant les salariés de l'entreprise, dans tous les pays où celle-ci exerce ses activités. De plus, la portée de ces accords s'étend parfois aux salariés des filiales, des fournisseurs et des sous-traitants de l'entreprise concernée ;
- **entre organisations patronales et syndicales** : par des accords de branche d'activité ou interprofessionnels. Dans certains cas, l'État transpose tout ou partie de ces accords dans la loi ou s'en inspire dans le cadre de sa politique réglementaire.

Certes, il existe des entraves qui limitent la portée et l'extension de ces démarches : absence de liberté syndicale dans certains pays et faiblesse des organisations de travailleurs dans d'autres, absence des autres parties intéressées, différences de nature et d'effets juridiques des accords négociés, caractère aléatoire de leurs contrôles, moyens limités pour leur suivi, manque de procédures de recours... Néanmoins, ces modes de régulation font l'objet d'un processus de négociation collective ouvrant sur des compromis acceptables par les parties et adaptés à la singularité des différentes situations. Au-delà de leurs propres plates-formes de revendications (nationales, régionales ou internationales), certaines organisations syndicales ont lancé ou rejoint des initiatives volontaires concernant les droits de l'homme, parfois en lien avec des ONG.

## **Vers de grandes lignes d'action et des recommandations**

Respecter, faire respecter et promouvoir : telle est la triple obligation des États en matière de droits de l'homme. Le cadre juridique qui découle de cette obligation étatique doit normalement prévoir des mesures de contrôle ainsi que des garanties de recours et de réparation pour les victimes d'abus ou de violations de leurs droits. S'agissant du respect des droits de l'homme par les entreprises, l'État dispose de plusieurs leviers d'action directe ou indirecte, à l'échelle nationale ou internationale.

Nous présenterons maintenant les grandes lignes d'action qui caractérisent le présent avis, puis suivront les recommandations détaillées.

## **Les grandes lignes d'actions**

### **Partie 1. Définir une stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (Recommandations 1 à 8)**

Depuis 2003, la France s'est dotée d'une Stratégie nationale de développement durable (SNDD) pour la période 2003-2008. Parmi ses objectifs, figurait notamment celui de favoriser « *le développement de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, condition de leur bonne gouvernance* ». Un délégué interministériel au développement durable a été nommé en juillet 2004 pour faciliter l'approche transversale que requiert la logique du développement durable.

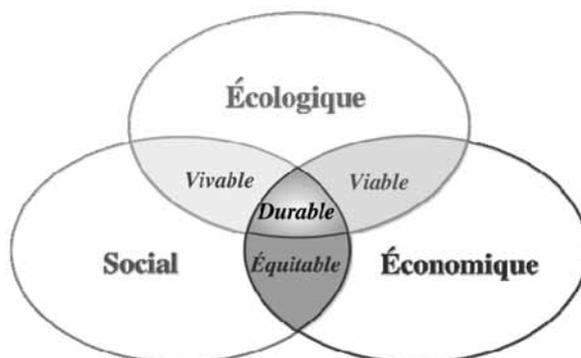
Révisée en 2006, la stratégie nationale a été renforcée en 2007 par la création du ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables (Médad) qui initie et coordonne les politiques des secteurs de l'écologie, de l'énergie, des transports, de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire, de la montagne, de la forêt et de la mer. La structure organisationnelle de ce ministère dirigé par M. Jean-Louis Borloo doit permettre « *d'intégrer le développement durable au cœur de toutes nos politiques*<sup>5</sup> », tant au niveau national qu'au plan international dans les forums de discussion et les négociations avec nos partenaires. Les travaux du « Grenelle de l'environnement », menés à Paris en octobre

5 Discours de M. Borloo du 29 juin 2007.

2007, ont permis de réunir autour des représentants de l'État, ceux des collectivités locales, des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des organisations non gouvernementales. Les principaux résultats de cette négociation ont pour ambition de favoriser une meilleure protection de l'environnement par les acteurs publics comme par les acteurs privés, et notamment les entreprises.

La CNCDH rappelle que, selon la définition la plus reconnue du développement durable<sup>6</sup>, « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs », trois sphères sont concernées : la société, l'environnement et l'économie.

Les trois dimensions du concept de développement durable



Source : Johann Dréo, [http://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9veloppement\\_durable](http://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9veloppement_durable).

Or, force est de constater que ces dernières années, les politiques publiques engagées par la France en matière de développement durable ont clairement mis l'accent sur les dimensions écologique et économique<sup>7</sup>. La dimension sociale reste aujourd'hui encore en retrait, et particulièrement s'agissant des mesures destinées à renforcer le respect et la promotion des droits de l'homme par les entreprises, en France, au sein de l'Union européenne et dans le monde en général.

Pourtant, les prises de positions françaises lient bien les enjeux sociaux et environnementaux. L'ancien président de la République française, M. Jacques Chirac, s'était exprimé plusieurs fois sur la question. Dans son discours du 14 juin 2005 devant les entreprises signataires du Pacte mondial, son diagnostic était le suivant : « *La course au moins-disant social, au moins-disant environnemental, même si elle peut apporter un profit illusoire à court terme, est une course à l'abîme.* » L'objectif qui en découle est double : « *Il nous revient de promouvoir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises comme des États [...] dans le respect des droits sociaux, dans l'élévation générale du niveau de vie et dans un développement respectueux des équilibres écologiques* » (discours du 26 janv. 2005 – Davos). Et sous la présidence de M. Nicolas Sarkozy, son ministre d'État M. Borloo,

<sup>6</sup> BRUNDTLAND, Gro Harlem, *Notre avenir à tous*, Rapport de la commission mondiale sur l'environnement et le développement, Paris, Éditions du fleuve, 1987.

<sup>7</sup> Cf. la partie 5 de la note d'étape *Rappel des propositions et des engagements récents de la France examinée en assemblée plénière de la CNCDH le 17 janvier 2008* ou le chapitre 3 de l'étude *Analyse de la position de la France*.

le rappelle : « *Les crises environnementales et sociales se rejoignent* » (discours du 29 juin 2007 – Grenelle de l'environnement).

Dans son rapport<sup>8</sup> à l'OIT, la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation rappelle que « *des richesses sont créées mais elles ne sont d'aucun profit pour trop de pays et trop de personnes. Faute d'avoir suffisamment voix au chapitre, ils ne peuvent guère influencer sur le processus. Pour la vaste majorité des femmes et des hommes, la mondialisation n'a pu répondre à deux aspirations, simples et légitimes, à un travail décent et à un avenir meilleur pour leurs enfants* ».

Dans l'avis<sup>9</sup> qu'il rend au Premier ministre sur ce rapport, le Conseil économique et social (CES) partage l'idée que « *la mondialisation doit donc être régulée, sinon pilotée. Le développement de la personne humaine doit être au cœur de la mondialisation, comme acteur et comme but. [...] Rechercher la synergie entre l'économique, le social et l'environnemental, c'est reconnaître qu'il ne s'agit pas de domaines contradictoires mais bien des divers aspects, se renforçant mutuellement, d'un même développement humain durable. Si le progrès social peut être le fruit d'une croissance économique soutenue et distribuée, il permet simultanément un environnement économique meilleur et une croissance bénéfique, à la condition que la vie, les ressources et les espaces naturels soient valorisés et non gaspillés.* »

**Au regard de ces analyses et en cohérence avec les engagements récents de la France, la CNCDH recommande donc :**

- de **définir une stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme**, prenant pleinement en compte le respect et la promotion de tous les droits de l'homme internationalement reconnus (Recommandation 1);
- de **fonder cette stratégie sur les valeurs du développement durable et sur les droits de l'homme proclamés par la Charte internationale des droits de l'homme<sup>10</sup> et, dans son champ d'application, par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** (Recommandation 2);
- de **rappeler les responsabilités et les obligations des États à cet égard**, au plan national et international, et notamment celles de réguler le respect des droits de l'homme par les entreprises et de rendre la justice accessible aux victimes de violations (Recommandation 3);
- de **reconnaître explicitement le rôle et la responsabilité des entreprises envers tous les droits de l'homme internationalement reconnus**, quels que soient le pays, le secteur ou le contexte dans lesquels elles opèrent (Recommandation 4);
- de **définir les principes essentiels qui doivent sous-tendre les actions de régulation publique ou d'autorégulation de l'activité des entreprises en matière de droits de l'homme**. L'accent serait mis d'une part sur le nécessaire processus de concertation ou de négociation entre les entreprises et les parties concernées par les effets directs ou indirects de leurs activités et de leurs décisions de gestion, d'autre part sur les mécanismes de recours et de réparation (Recommandations 6 et 7);

<sup>8</sup> OIT, 2004, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 210 p. ; Citation en page X du synopsis.

<sup>9</sup> DELEU Alain, 2005, *Vers une mondialisation plus juste*, Paris, Rapport du Conseil économique et social de la République française, Éditions des journaux officiels, 98 p. ; Citation en pages 7 et 9.

<sup>10</sup> Qui comprend : la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

- de **favoriser l'application et le perfectionnement des normes pertinentes** qui incombent aux acteurs économiques, s'agissant notamment des textes des Nations unies, de l'Union européenne, de l'OIT et de l'OCDE. Dans cet esprit, il s'agirait d'**initier une démarche de soutien européen à la création d'un instrument international – déclaration ou convention – relatif à la responsabilité des acteurs économiques en matière de droits de l'homme**. Cette initiative pourrait être engagée à l'occasion de la présidence française et de la célébration du 60<sup>e</sup> anniversaire de la DUDH (Recommandation 5 et 8).

Cette stratégie serait ensuite déclinée tant au plan international à travers l'action extérieure de la France, qu'au plan national par les politiques publiques.

## **Parties 2 et 3 : Améliorer l'action nationale de la France et renforcer son action internationale au sujet de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (Recommandations 9 à 87)**

L'engagement de la France en faveur de droits de l'homme est ancien. Il s'est traduit à la fois dans le droit et par l'action diplomatique. Ainsi, le bloc de constitutionnalité français comprend-il non seulement la Déclaration<sup>11</sup> des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, mais également la Charte de l'environnement<sup>12</sup> du 24 juin 2004. La France a également transposé en droit interne des textes du droit international en matière de droit de l'homme, textes à l'élaboration desquels elle a parfois largement contribué.

Ce rôle de la France dans le développement des normes internationales en matière des droits de l'homme, qu'il s'agisse de droit déclaratoire ou de conventions juridiquement contraignantes, mérite d'être poursuivi et de trouver un prolongement logique au niveau européen, notamment dans la politique étrangère et de sécurité commune (PESC) mise en place par l'Union européenne, dont les objectifs principaux incluent « *le développement et le renforcement de la démocratie et de l'état de droit, ainsi que le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales*<sup>13</sup> ».

En matière de relations internationales, au-delà de l'Union européenne, le deuxième grand objectif de long terme fixé par le président de la République « *doit être de promouvoir sur la scène internationale les valeurs universelles de liberté et de respect des droits de l'homme et de la dignité humaine, car la France n'est vraiment elle-même que lorsqu'elle incarne la liberté contre l'oppression et la raison contre le chaos*<sup>14</sup> ». Cet attachement de la France aux droits de l'homme ne saurait ignorer la responsabilité spécifique des acteurs économiques en la matière.

---

11 L'inscription de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dans le bloc de constitutionnalité découle de deux renvois. En effet, par sa décision du 16 juillet 1971 sur la liberté d'association, le Conseil constitutionnel a donné au préambule de la Constitution de 1958 une valeur constitutionnelle, de même qu'au préambule de la Constitution de 1946 et à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 auxquels il renvoie.

12 La loi constitutionnelle n° 2005-205 du 1<sup>er</sup> mars 2005 a inscrit la Charte de l'environnement dans le bloc de constitutionnalité par un renvoi rajouté dans le préambule de la Constitution de 1958.

13 Article 11 du traité de Maastricht (1992), article 11 également du traité de Lisbonne (2007) et article du traité sur l'Union européenne en cours de ratification par les États membres.

14 Entretien du président de la République, M. Nicolas Sarkozy, avec la revue trimestrielle *Politique internationale*, mai 2007.

Les nombreuses recommandations du présent avis concernent différents acteurs et peuvent être de portée politique ou technique, d'ordre procédural ou substantif; quoi qu'il en soit, en s'appuyant sur les axes définis dans les huit recommandations stratégiques, l'avis est traversé par une triple préoccupation.

■ **Mieux comprendre :**

- les enjeux et les risques d'atteinte aux droits de l'homme par les entreprises;
- les freins et les difficultés rencontrés dans leur mise en œuvre par les États, par les institutions internationales, par les entreprises et par les parties intéressées en général.

**Les recommandations invitent donc autant que possible à documenter les cas concrets de violation ou de protection des droits de l'homme, afin d'ancrer l'action dans la réalité des faits plutôt que dans la rhétorique.**

■ **Appliquer ce qui existe déjà :**

- le droit international des droits de l'homme et le droit international humanitaire, en rappelant aux États leur triple obligation de respecter, protéger et mettre en œuvre;
- les engagements auxquels ont souscrits volontairement les entreprises, en rappelant leur obligation de due diligence.

**Les recommandations visent donc à analyser les politiques menées pour en comprendre les atouts et les lacunes, puis pour adapter les moyens d'une mise en œuvre effective (qu'ils soient juridiques, managériaux, humains, financiers...).**

■ **Améliorer ce qui peut l'être :**

- l'articulation entre les textes nationaux ou internationaux des droits de l'homme, en vue d'en garantir l'universalité, l'indivisibilité et l'interdépendance, mais aussi de garantir aux victimes un accès à la justice;
- l'exemplarité de l'État en matière de droits de l'homme, particulièrement dans son rôle d'investisseur, d'actionnaire ou de partenaire des entreprises;
- la reconnaissance des parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des entreprises et leur implication aux différents stades d'élaboration, de mise en œuvre, de contrôle et de communication des engagements volontaires.

**Les recommandations encouragent donc la référence systématique au droit national et international des droits de l'homme, la contractualisation des engagements des entreprises, les mécanismes pour un contrôle transparent, indépendant et crédible, ainsi que le développement de mécanismes juridiques d'extraterritorialité.**

Les recommandations concernent successivement :

- la France (Recommandations 9 à 29);
- l'Union européenne (Recommandations 30 à 51);
- les principales organisations internationales (Recommandations 52 à 78);
- les institutions financières internationales (Recommandations 79 à 87).

# Recommandations

## I – La définition d’une stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme

**1. La CNCDH recommande que le gouvernement français développe une stratégie sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme, en cohérence avec la Stratégie nationale de développement durable (SNDD) et prenant pleinement en compte le respect, la protection et la mise en œuvre de tous les droits de l’homme internationalement reconnus.**

**2. La CNCDH rappelle les principes d’universalité et d’indivisibilité proclamés par la Charte internationale des droits de l’homme.**

La CNCDH souligne également la triple dimension économique, sociale et environnementale qui caractérise le concept de développement durable, mais qui vaut également pour les droits de l’homme, et particulièrement pour les droits économiques, sociaux et culturels. Le tableau de synthèse ci-dessous propose une présentation des droits de l’homme en fonction des différents acteurs ou domaines concernés par les activités des entreprises.

Dimension sociale	Dimension sociétale	Dimension environnementale
Protection et droits des travailleurs	Protection et droit des consommateurs	Droit à un environnement durablement viable
Droit à l’égalité des chances et à un traitement non discriminatoire		
Protection et droit à la sécurité des personnes Respect du droit international humanitaire		
Respect de la souveraineté nationale – Lutte contre la corruption Respect et promotion des autres droits de l’homme, dont ceux des peuples autochtones		

En conséquence, la CNCDH recommande que la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme rappelle systématiquement que le cadre qui doit être respecté par les entreprises, publiques ou privées, dans leurs activités et leurs décisions de gestion est celui défini par la Charte internationale des droits de l’homme et, dans son champ d’application, la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne.

**3. La CNCDH recommande que la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme clarifie les responsabilités et les obligations des États au regard des droits de l’homme et rappelle :**

- que les États ont une responsabilité première en matière de respect, de protection et de mise en œuvre des droits de l’homme, y compris en ce qui concerne les violations commises par des entreprises sur leur territoire ;

- que les États doivent développer et unir leurs efforts pour réguler les conséquences préjudiciables des activités et décisions de gestion des entreprises, en veillant particulièrement à un accès à la justice pour les victimes de violations et à un procès équitable pour les auteurs de violations ;
- que les États ont la responsabilité de coopérer pour mettre en place des dispositifs d'extraterritorialité s'agissant des violations commises par des entreprises transnationales, afin que l'accès à la justice soit rendu possible aux victimes et que les auteurs des violations puissent être poursuivis.

**4. La CNCDH recommande que ladite stratégie française reconnaisse explicitement la responsabilité des entreprises, publiques ou privées, au regard des droits de l'homme et rappelle :**

- que, du fait de leur importance dans la mondialisation de l'économie, les entreprises jouent un rôle important en matière de droits de l'homme, en offrant des opportunités en faveur de leur développement mais aussi des risques de fragilisation ou de violation ;
- que les entreprises ont donc une responsabilité à la hauteur de leur rôle et doivent respecter tous les droits de l'homme, quels que soient le pays, le secteur ou le contexte dans lesquels elles opèrent ;
- que les entreprises ont la responsabilité juridique de respecter non seulement le droit interne des pays dans lesquels elles exercent leurs activités, mais aussi les obligations internationales en matière de droits de l'homme auxquelles ont souscrit lesdits pays ;
- que les entreprises doivent respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus, y compris, dans la mesure de leurs possibilités, lorsque les pays dans lesquels elles exercent leurs activités ne les ont pas ratifiés ou transposés en droit interne ;
- que les entreprises doivent faire preuve de due diligence dans la mise en œuvre de mesures permettant de prévenir et d'éviter toute violation ou complicité de violation des droits de l'homme ;
- que les entreprises ne sauraient, isolément ou regroupées, faire pression sur des gouvernements pour abaisser ou freiner le développement des dispositions favorisant le respect des droits de l'homme, tant au stade législatif que dans la mise en œuvre.

**5. La CNCDH recommande que, tant au plan national que dans les relations avec les autres États, la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :**

- favorise l'application et le perfectionnement des normes pertinentes qui incombent aux acteurs économiques en matière de droits de l'homme, en commençant par une meilleure reconnaissance et mise en œuvre de la Charte et des conventions internationales des droits de l'homme et, dans son champ d'application, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- soutienne le concept de travail décent parmi les objectifs majeurs des politiques économiques, en appliquant, entre autres, les normes de l'OIT, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales ;
- promeuve et veille à l'application des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ;

- recherche, par des discussions nationales et internationales, une plus grande transparence dans l'ensemble de la chaîne de production et de commercialisation des entreprises et, nonobstant la complexification du droit des affaires, une meilleure identification et sanction des auteurs de violations de droits de l'homme.

**6. Concernant la régulation de l'activité des entreprises, la CNCDH recommande que la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :**

- vise à prévenir, faire reconnaître, sanctionner et réparer les violations des droits de l'homme par les entreprises et leurs filiales, tant dans les pays d'activité que dans le pays d'origine de l'entreprise concernée, conformément à la priorité attribuée par la France aux droits des victimes, notamment en matière de justice internationale et de lutte contre l'impunité;
- suscite ou incite à la mise en place de mécanismes de concertation et de négociation entre les entreprises et les parties concernées par les effets directs ou indirects de leurs activités et de leurs décisions de gestion (à commencer par les syndicats de travailleurs, mais également les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les associations de consommateurs, les ONG...);
- encourage les entreprises dont les engagements volontaires sont effectivement respectueux non seulement des droits internes des pays où elles opèrent, mais également de la Charte et des conventions internationales des droits de l'homme, des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, ainsi que des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE;
- s'appuie sur les principes et pratiques des entreprises les plus socialement responsables en matière de droits de l'homme pour rechercher des mécanismes contraignants permettant d'éviter toute distorsion de la concurrence par le biais du dumping social ou environnemental;
- incite les entreprises à appliquer à leurs fournisseurs et à leurs sous-traitants les obligations auxquelles elles sont soumises ou les principes auxquels elles se réfèrent volontairement.

**7. S'agissant des mécanismes d'autorégulation de l'activité des entreprises, la CNCDH recommande que la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :**

- invite les entreprises à définir et à mettre efficacement en œuvre des mécanismes d'autorégulation qui respectent et font respecter tous les droits de l'homme internationalement reconnus, notamment ceux proclamés par la Charte et les conventions internationales des droits de l'homme et par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, sans procéder parmi eux à un choix sélectif;
- facilite la reconnaissance des parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des entreprises et les implique aux différents stades d'élaboration, de mise en œuvre, de contrôle et de communication des mécanismes d'autorégulation;
- développe ou contribue à développer des mécanismes pour un contrôle transparent, indépendant et crédible des engagements souscrits;
- invite à la mise en œuvre des procédures effectives de recours et de règlement des contentieux.

**8. La CNCDH recommande au gouvernement d'initier une démarche auprès de la Commission et des États membres de l'Union européenne en vue de soutenir un projet d'instrument international – déclaration ou convention – relatif à la responsabilité des acteurs économiques en matière de droits de l'homme.**

Cette démarche pourrait être officiellement lancée dans le cadre de la présidence française et à l'occasion de la célébration du 60<sup>e</sup> anniversaire de la DUDH.

La CNCDH rappelle également la proposition du Conseil économique et social européen<sup>15</sup> qu'une prochaine année soit déclarée « Année européenne de la RSE » en veillant à ce qu'elle s'attache à définir la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.

## **II – L'action nationale de la France sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme**

### ***Recommandations relatives à l'action dans le périmètre public***

Afin que le message de l'État sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme soit cohérent avec une action exemplaire dans la mise en œuvre de ses propres politiques :

**9. La CNCDH recommande au gouvernement d'établir et de publier chaque année un rapport annuel de développement durable sur l'impact social et sociétal de ses propres activités, incluant la question des droits de l'homme.**

La CNCDH estime qu'une telle démarche pourrait être également adoptée par chaque institution française, en particulier par le Parlement et par le Conseil économique et social.

**10. La CNCDH recommande à l'État de veiller à ce que les administrations et les entreprises dont elle détient le contrôle ou une participation conséquente respectent, protègent et promeuvent les droits de l'homme dans leurs activités et dans leur gestion.**

L'exigence d'exemplarité de l'État pourrait se traduire pour ces organisations :

- par la demande faite aux administrations et aux entreprises concernées d'élaborer des lignes directrices communes en matière de droits de l'homme, dans l'esprit des recommandations 6 et 7 du présent avis. Ces lignes directrices feront référence :
  - explicitement et intégralement à la Charte et aux conventions internationales des droits de l'homme, aux normes de l'OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales), aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE,

<sup>15</sup> Avis du CES européen sur la communication de la Commission *Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, CESE 1576/2006 / SOC/244, 14.12.06, paragraphe 1.13.

– aux textes pertinents ayant fait l’objet d’une prise en compte par la France. Des procédures effectives de recours et de règlement des contentieux seront prévues. Le respect de ces lignes directrices sera également demandé aux filiales, aux sous-traitants et aux fournisseurs des organisations concernées.

■ par l’élaboration commune d’indicateurs de mesure assortis aux principes des lignes directrices et permettant de piloter leur mise en œuvre effective ;

■ par la mutualisation de moyens en vue d’accompagner la démarche et d’assurer un contrôle approprié des résultats obtenus. Ces missions seront assurées par des consultants ou des auditeurs indépendants, agréés par l’État au vu de leurs compétences individuelles et d’une méthodologie d’intervention crédible et transparente. À ce titre, la CNCDH rappelle l’avis du Conseil économique et social européen de juin 2005<sup>16</sup> ;

■ par la création d’un cadre commun de reddition extra-financière prenant notamment en compte les dispositions prévues par la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 et par le décret d’application n° 2002-221 du 20 février 2002<sup>17</sup>. Le cadre commun de reddition pourra également s’inspirer des lignes directrices de l’Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI) en matière de contextualisation et de détermination des indicateurs<sup>18</sup> ;

■ par la reconnaissance des parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des organisations concernées, et par leur implication aux différents stades d’élaboration, de mise en œuvre, de contrôle et de communication ;

■ par la réalisation systématique d’une étude d’impact sur les droits de l’homme en cas d’investissement dans un projet et d’une évaluation du respect des droits de l’homme dans le cas de prises de participation dans une entreprise ;

■ par des programmes et des outils de formation communs pour les agents et personnels les plus concernés par les impacts possibles de leur organisation sur les droits de l’homme.

### **11. La CNCDH recommande au gouvernement de veiller à ce que la politique d’achat public de l’État et des collectivités soit respectueuse des droits de l’homme :**

■ via l’insertion dans le cadre du Plan national d’action pour des achats publics durables (PNAAPD) d’une charte de l’achat durable spécifiant les exigences sociales et environnementales, incluant les droits de l’homme, dans l’esprit des recommandations 6 et 7 du présent avis. Cette charte fera explicitement référence à la Charte et aux conventions internationales des droits de l’homme, aux normes de l’OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales), aux Principes directeurs à l’intention des entreprises multinationales et aux Principes de gouvernement d’entreprise de l’OCDE ;

16 Avis du Conseil économique et social sur *Instruments de mesure et d’information sur la RSE dans une économie globalisée*, SOC/192, 08.06.05.

17 Et cela même si les organisations concernées ne sont pas des sociétés cotées et n’entrent donc pas dans le champ d’application de la loi.

18 Il s’agit notamment des principes de pertinence, d’implication des parties prenantes, de contexte de durabilité, d’exhaustivité, de comparabilité, d’exactitude, de périodicité/célérité, de clarté et de fiabilité.

- en complétant le point II de l'article 53 du Code des marchés publics par la mention « *ses performances en matière de progrès social* » comme prévu à l'article 14 et en ajoutant la mention « *ses performances en matière de respect des droits de l'homme* » ;
- en favorisant l'introduction de clauses relatives aux droits de l'homme en vertu de l'article 14 du Code des marchés publics, notamment au travers des conditions d'exécution ;
- en précisant la notion de « structure équivalente » dans l'article 15 du Code des marchés publics, afin d'élargir la population éligible pour les marchés réservés, actuellement limitée aux personnes handicapées, à d'autres organismes accrédités en France et dans l'Union européenne pour leur contribution au progrès social et aux droits de l'homme ;
- via la mise en place, au sein des formations destinées aux acheteurs publics et aux cursus de la fonction publique, d'un module spécifique portant :
  - sur les enjeux des droits de l'homme, dans leur dimension sociale et environnementale ;
  - sur les outils disponibles permettant de favoriser leur respect et leur promotion.
 Conformément à l'action structurante du PNAAPD n° 15-4, le guide destiné à aider les acheteurs publics à prendre en compte les aspects sociaux intégrera les questions de droits de l'homme et les textes du droit international afférents ;
- en renforçant auprès des collectivités la communication sur le PNAAPD et sur la future charte de l'achat durable ;
- par la création d'une plateforme en ligne, partagée par l'État et l'ensemble des collectivités territoriales, permettant l'échange d'informations et de bonnes pratiques en matière d'achats durables ;
- en développant des modes d'engagement, d'accompagnement et d'évaluation des fournisseurs et prestataires en matière de droits de l'homme ;
- en encourageant et sensibilisant le grand public et les consommateurs à l'achat durable.

***Recommandations relatives aux entreprises :  
loi NRE et « Grenelles » (environnement et insertion)***

Outre la recommandation 8 sur l'initiative européenne en vue d'un projet d'instrument international et celle qui sont mentionnées au chapitre concernant l'action de la France au niveau de l'Union européenne, et faisant suite aux travaux du Grenelle de l'environnement :

**12. La CNCDH recommande à la France d'aborder sa prochaine présidence de l'Union européenne par l'adresse d'un mémorandum concernant la responsabilité sociale des entreprises, et particulièrement en matière de droits de l'homme.**

Reprenant les propositions du comité opérationnel Entreprises et RSE du Grenelle de l'environnement, en référence aux engagements n° 196 à 199 ainsi qu'au discours du président de la République en date du 25 octobre 2007, ce mémorandum comporterait :

- une proposition de recommandation de la Commission européenne sur la reddition d'informations extra-financières dont les objectifs seraient :

- de généraliser la publication, avec le rapport annuel, d'informations extra-financières sur les domaines de la RSE et des droits de l'homme par les entreprises de taille importante, faisant ou non appel à l'épargne publique. Selon sa culture nationale, chaque État membre traduirait cette invitation sous la forme d'une loi ou d'un code de recommandations professionnelles,
- d'engager un travail au plan européen pour unifier les informations à fournir dans le domaine de la RSE par l'ensemble des entreprises, ainsi que des informations complémentaires liées aux secteurs d'activité. Les États membres élaboreraient avec la Commission les modalités pour constituer un groupe d'experts de haut niveau chargé d'élaborer une liste d'indicateurs. Ce dernier serait composé de représentants de pays membres volontaires qui auront à charge l'animation du groupe, mais aussi des différentes parties prenantes du Forum plurilatéral et des entreprises de l'Alliance. Son fonctionnement pourrait aussi se nourrir de l'expérimentation menée dans le cadre de la norme ISO 26000 avec des représentants de chaque collège de parties prenantes ;
- une proposition de recommandation de la Commission européenne invitant les États membres à prendre les mesures appropriées pour responsabiliser les sociétés mères dans la prise en charge des dommages causés par leurs filiales en matière de droits de l'homme (que ces dommages relèvent du plan social, sociétal ou environnemental). Au plan réglementaire, une première étape pourrait consister à inscrire cette responsabilité des sociétés mères dans le projet de directive sur les sites et sols pollués ;
- une proposition liée à la révision de la directive concernant les entreprises européennes, demandant d'introduire une disposition en faveur de la consultation pour avis du comité d'entreprise sur le rapport annuel contenant les informations RSE ;
- une proposition de discussion sur un texte relatif au dialogue social et notamment aux accords transnationaux ;
- une proposition d'agenda et de règles équitables de fonctionnement pour le Forum plurilatéral européen sur la RSE en vue de relancer le débat, notamment sur les indicateurs – généraux et sectoriels – de reddition d'informations extra-financières.

Suite aux travaux du Grenelle de l'environnement, constatant les fortes réticences de certains acteurs et l'absence de consensus entre les parties prenantes sur la nécessité d'assortir de sanctions l'article 116-I-alinéa 4 de la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001, dite « loi NRE » :

**13. La CNCDDH recommande au gouvernement de profiter du caractère essentiellement incitatif de la loi en vigueur pour préciser l'application du dispositif de reddition d'informations extra-financières par les entreprises.**

Reprenant les propositions du comité opérationnel Entreprises et RSE du Grenelle de l'environnement, en référence aux engagements n° 196 à 199, les précisions à apporter prendraient la forme :

- d'une modification de l'article L. 225-102-1 du code de commerce concernant le champ d'application de la loi et le périmètre de la reddition extra-financière. La loi s'appliquerait désormais aux entreprises ayant un total de bilan supérieur à 43 M€ et qui soit :
  - ont leurs titres admis aux négociations sur un marché réglementé,
  - établissent des comptes consolidés, les informations portant sur la société elle-même, ses sociétés filiales (art. L. 233-1) et les sociétés qu'elle contrôle (art. L. 233-3),

– sont soumises à l'établissement d'un bilan social du fait du dépassement du seuil d'effectif de 300 salariés<sup>19</sup>.

Le périmètre de reddition extra-financière serait étendu aux filiales et aux sociétés contrôlées par les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi<sup>20</sup> ;

■ d'une modification de l'article L. 823-16 et de l'article L. 225-234 visant à préciser la mission des commissaires aux comptes concernant les informations sociales et environnementales dans le code de commerce<sup>21</sup> ;

■ d'une modification des articles L. 432-1 et suivants, L. 432-4 (sur le comité d'entreprise – CE), de l'article L. 230-2 (sur les principes généraux touchant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail) et de l'article L. 236-2 (sur le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT), pour permettre :

- l'élargissement des missions du CE et du CHSCT aux divers champs de la RSE, y compris les droits de l'homme,
- leur association à l'élaboration des informations à fournir à ce sujet, notamment au regard de la loi NRE et du décret n° 2002-221 du 20 février 2002,
- leur contribution à l'élaboration du rapport annuel de gestion concernant notamment les informations extra-financières,
- la sollicitation d'un expert par le CE pour un avis en matière d'environnement.
- Conformément à la loi sur la modernisation du dialogue social (art. L. 101-1 du code du travail), le gouvernement devra saisir les partenaires sociaux sur ces points à travers un document d'orientation ;

■ d'une modification du décret n° 2002-221 du 20 février 2002 portant sur les informations à fournir :

- parmi les informations prévues à l'article 2 du décret et relatives aux conséquences de l'activité de la société sur l'environnement, une partie des informations pourrait être remplacée ou complétée par un diagnostic « effet de serre » avec le bilan carbone ;
- parmi les informations sociales prévues à l'article 1 du décret, celles relevant de la formation pourraient être complétées par une spécification sur les formations données aux salariés au sujet des thèmes sociaux, sociétaux et environnementaux liés à l'activité de l'entreprise, y compris celles sur les droits de l'homme ;
- reclasser dans une rubrique à créer sur les questions sociétales : *l'impact territorial des activités en matière d'emploi et de développement régional ; la manière dont les filiales étrangères de l'entreprise prennent en compte l'impact de leurs activités sur le développement régional et les populations locales ; les relations entretenues avec les associations d'insertion, avec les établissements d'enseignement, avec les populations riveraines, avec*

19 Pour le champ d'application, la 2<sup>e</sup> phrase de l'alinéa 5 de l'article L. 225-102-1 du code du commerce serait ainsi remplacée par : « Les dispositions du cinquième alinéa ne s'appliquent qu'aux sociétés qui, à la fois, ont un total de bilan dépassant un seuil fixé par décret en Conseil d'État et qui, soit, ont leurs titres admis aux négociations sur un marché réglementé, soit, établissent des comptes consolidés, soit, établissent un bilan social en application des dispositions des articles L. 438-1 et suivants du code du travail. »

20 Pour l'extension du périmètre de reddition extra-financière aux filiales et aux sociétés sous contrôle, un 6<sup>e</sup> alinéa serait ajouté à l'article L. 225-102-1 du code du commerce : « Lorsque la société établit des comptes consolidés, les informations fournies portent sur la situation de la société elle-même ainsi que sur ses sociétés filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3. »

21 L'article L. 823-16 serait modifié par l'ajout de la mention : « ainsi que, pour celles des personnes contrôlées qui y sont soumises, leurs observations sur les informations figurant dans le rapport de gestion au titre des dispositions de l'article L. 225-102-1 alinéa 5 » au point 3 (4<sup>e</sup> alinéa) ; l'article L. 225-234 serait rétabli avec le texte suivant : « Les commissaires aux comptes portent à la connaissance de l'organe collégial chargé de l'administration ou de l'organe chargé de la direction et de l'organe de surveillance leurs observations sur les informations figurant dans le rapport de gestion en application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1. »

*les associations de consommateurs ; les œuvres sociales. Y ajouter également : la manière dont la société promeut les droits de l'homme et s'assure de leur respect par ses filiales, ses sous-traitants et ses fournisseurs ;*

■ d'une circulaire ou d'un guide d'application qui « donnerait des éléments de contextes et les objectifs recherchés, apporterait un éclairage sur la façon de lire et de comprendre le décret et donnerait quelques exemples de bonnes pratiques<sup>22</sup> ». Ce document pourrait aborder :

- l'architecture de la reddition d'informations extra-financières avec, dans l'esprit du rapport d'inspection IGE//CGM/IGAS de 2007<sup>23</sup> : l'entreprise et sa chaîne de production de valeur ; les enjeux au regard des droits de l'homme dans leur dimension sociale, sociétale et environnementale ; les objectifs stratégiques et les plans d'actions annuels sur certains thèmes ; des indicateurs chiffrés, contextualisés et comparables sur les informations prévues par le décret et – de façon séparée – sur des thèmes choisis volontairement par l'entreprise au regard de son secteur d'activité ou de ses priorités ; une évaluation des risques raisonnablement prévisibles dans la chaîne de production de valeur et les mesures mises en œuvre au regard de la due diligence de l'entreprise,
- les modalités recommandées en matière de reconnaissance des parties intéressées concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion des entreprises et d'implication aux différents stades du processus.

#### **14. La CNCDH recommande au gouvernement de donner suite à la récente proposition du comité opérationnel Entreprises et RSE du Grenelle de l'environnement visant à créer une plateforme française sur la RSE.**

Dans l'esprit des propositions du comité Entreprises et RSE, cette plateforme serait pilotée par un comité des « parties prenantes » associant les pouvoirs publics, les collectivités locales, les organisations patronales, les syndicats de travailleurs, les ONG, des investisseurs et gérants d'actifs ainsi que des experts ou institutions du domaine de la RSE. Constitué et animé par l'État, ce comité aurait pour mission :

- le suivi d'un centre de ressources, délégué sur fonds publics à un opérateur choisi par le comité sur appel d'offres, pour un mandat de trois ans renouvelable. Ce centre gèrerait un portail Internet proposant les rapports de gestion des sociétés admises aux négociations sur un marché réglementé, des études comparatives, des approches sectorielles, des travaux d'analyse, des outils de RSE incluant les droits de l'homme, un annuaire... ;
- un rôle d'observatoire d'application de la loi sur la base des études commandées directement au centre de ressources ou à des tierces parties après appels à projets, financées sur fonds propres par le biais de partenariats.

Conformément à l'engagement n° 198 du Grenelle, ce comité pourrait également mener un travail, en lien avec le Parlement, sur les indicateurs sociaux et environnementaux, incluant les droits de l'homme.

22 Inspection générale de l'environnement (IGE), Conseil général des mines (CGM) et Inspection générale des affaires sociales (IGAS), Rapport de mission (n° IGE/06/050, n° 04/2007 et n° RM2007-125S) sur l'application de l'article 116 de la loi sur les nouvelles régulations économiques, *Mise en œuvre par les entreprises françaises cotées de l'obligation de publier des informations sociales et environnementales*, août 2007, p. 31.

23 *Ibid.* p. 30.

**15. La CNCDH recommande au gouvernement de poursuivre la démarche de concertation initiée par le Grenelle de l'environnement en associant développement durable et droits de l'homme et en se référant opportunément au droit international des droits de l'homme, et particulièrement aux droits économiques, sociaux et culturels. En ce sens, la CNCDH approuve les avancées déjà enregistrées et soutient les propositions du comité opérationnel Entreprises et RSE :**

■ sur la création dans les zones d'activité, d'une structure gestionnaire (syndicat mixte, association, entreprise) qui assurerait la stratégie, le pilotage, la gestion courante, un guichet unique et l'animation de la zone dans les champs de l'environnement voire du développement durable (énergie, déchets, biodiversité, plan de déplacements, actions sociétales, etc.). En outre, la mutualisation d'un salarié au niveau d'une zone d'activité rendrait accessible à des PME des compétences qu'elles ne peuvent souvent pas s'offrir chacune de leur côté : les postes de responsable environnement ainsi créés permettraient la mise en œuvre d'un projet de gestion collective de la zone ; il pourrait aussi organiser des cursus de formation générale sur l'environnement pour tous les salariés. Les collectivités territoriales et les chambres de commerce et d'industrie pourraient soutenir et promouvoir ces démarches ;

■ sur l'inaccessibilité de tout label environnemental, de la compensation volontaire et de l'achat de permis d'émission pour une entreprise qui n'aurait pas établi de diagnostic « effet de serre », ni établi de politique de réduction en conséquence ;

■ sur la nécessaire évaluation de la qualité professionnelle des prestataires de diagnostic « effet de serre » et sur l'établissement d'un référentiel professionnel par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) en vue d'une obligation de certification dans les projets qu'elle soutient ;

■ sur l'accompagnement particulier à apporter aux PME dans la prise en compte des questions sociales et environnementales, y compris les droits de l'homme :

- en stimulant l'utilisation et la certification des référentiels européens et internationaux existants,
- en poursuivant l'expérimentation sur les systèmes de management environnemental par étapes pour les petites PME et les TPE,
- par la mise en place d'un groupe de travail pluripartite sur les « labels Développement durable », notamment à destination des PME. À cet égard, la CNCDH attire la vigilance du gouvernement sur la multiplicité des labels, parfois autoproclamés, dont les niveaux d'exigence et les méthodologies de certification n'offrent pas toujours la transparence et la garantie qu'ils sont censés apporter. D'autre part, la diversité voire la redondance des labels n'est pas propre à éclairer les choix du consommateur dans son comportement d'achat ;

■ sur la saisine des partenaires sociaux par le gouvernement à travers un document d'orientation sur la création et l'organisation d'un dispositif d'alerte environnementale interne à l'entreprise et la protection du lanceur d'alerte :

- sans transfert de la responsabilité de l'employeur sur le salarié (un devoir d'alerte risquerait d'exonérer l'employeur de son propre devoir de veille et de respect de ses obligations),

- sans exclusivité (le salarié doit pouvoir recourir, s’il le souhaite, à d’autres canaux pour émettre son alerte : inspecteur du travail par exemple, pour les risques relevant de sa compétence, etc.),
- sans mode impératif (si le recours aux alertes identifiées et tenues confidentielles doit être promu, l’alerte anonyme, malgré la suspicion de mauvaise foi qui peut peser sur elle, doit rester possible, dans certains cas et avec des précautions particulières).

**16. Afin de ne pas dissocier la dimension sociale de la dimension environnementale dans le concept de développement durable, la CNCDH recommande au gouvernement d’élargir au concept de travail décent le Grenelle de l’insertion confié au haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté.**

Par ses travaux, la CNCDH a pu constater que la France n’était pas épargnée par des phénomènes de paupérisation touchant certains de ses citoyens ou de ses résidents, entraînant *de facto* une vulnérabilité face aux droits de l’homme ou à leur plein exercice. Priorité de l’Union européenne et du G8, le concept de travail décent porté par l’OIT mérite un examen sérieux sur le territoire français. Dans ses récentes réponses aux questions du Comité des droits économiques, sociaux et culturels à l’occasion de son troisième rapport périodique, la France a expliqué les efforts entrepris et ceux qu’il s’agit de poursuivre concernant par exemple la discrimination au travail (des femmes, des jeunes ou des seniors, des personnes handicapées, des Français issus de l’immigration, de l’outre-mer ou bien de pays extracommunautaires...). Des enquêtes ont également montré les conséquences sociales de situations d’emploi à temps partiel « subi » ou ne permettant pas le cumul, de cas de travail forcé ou illégal, d’entrave à la liberté syndicale... Ces questions relèvent du concept de travail décent : si elles faisaient l’objet d’une démarche semblable à celle menée sur l’environnement, la France bénéficierait d’une légitimité pleine et entière pour les défendre ensuite sur la scène internationale.

***Recommandations relatives aux questions financières et au secteur de la bancassurance***

**17. La CNCDH recommande au gouvernement d’accompagner le développement qualitatif et quantitatif de l’investissement socialement responsable, dans la continuité de l’engagement n° 204 du Grenelle de l’environnement et en vue d’améliorer la responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme :**

- en créant un comité de réflexion sur l’ISR composé de représentants des différentes parties intéressées (représentants des entreprises du secteur de la bancassurance, organisations patronales, syndicats de travailleurs, ONG...), placés sous l’égide de l’État. Sa mission sera de définir une méthodologie permettant d’attribuer aux entreprises une « notation droits de l’homme » (incluant la protection de l’environnement), fondée notamment sur la Charte et les conventions internationales des droits de l’homme, sur les principes et droits fondamentaux au travail de l’OIT, ainsi que les Principes directeurs à l’intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d’entreprise de l’OCDE. Cette méthodologie devra spécifier la mesure du degré

d'exhaustivité et de fiabilité de l'information recueillie. La CNCDH recommande que cette méthodologie s'appuie, entre autres sources de réflexion, sur les outils développés par l'initiative Finance du Programme des Nations unies pour l'environnement ;

- en initiant un processus de création d'une agence européenne de notation extra-financière pour les entreprises en relation contractuelle avec l'Union ou ses États membres. Cette agence de type parapublic associerait des représentants des parties intéressées, tant dans son organe de direction que dans son comité d'experts indépendants en charge des questions méthodologiques<sup>24</sup>.

**18. La CNCDH juge constructives les propositions à dominante partenariale ou contractuelle du comité d'orientation Entreprises et RSE du Grenelle de l'environnement et invite les pouvoirs publics à soutenir :**

- les campagnes d'information vers les particuliers investisseurs ;
- les initiatives de transparence sur les pratiques ISR et notamment l'accès des particuliers aux caractéristiques d'un produit – lequel pourrait suivre le code de transparence produit par Eurosif et adapté à la situation française par l'Association française de la gestion financière et le Forum pour l'investissement responsable ;
- la recherche et l'enseignement, en particulier en sciences de gestion, en économie et en droit, concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et les instruments correspondants, dont l'audit social et l'analyse extra-financière. À cet égard, des liens pourraient être créés entre les universités et le Centre international de formation de l'OIT à Turin ;
- les démarches de certification des auditeurs par le Centre de certification internationale d'auditeurs spécialisés (CCIAS), s'agissant notamment des auditeurs internes ou externes travaillant pour le compte des pouvoirs publics ;
- la promotion et la diffusion de bonnes pratiques dans le domaine de l'ISR sur le portail du Centre de ressources piloté par la plateforme française sur la RSE.

**19. La CNCDH recommande au gouvernement de contribuer à la transparence des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), d'abord en France et dans la mesure du possible au niveau européen :**

- par le recours systématique à la notation extra-financière des entreprises par les OPCVM et la promotion au niveau européen de leur obligation de publier les notations « droits de l'homme » attribuées à leurs placements financiers, ainsi que le degré d'exhaustivité et de fiabilité prêté par l'agence de notation à ces informations. Cette disposition pourrait faire l'objet d'un ajout à l'article 28 de la directive 85/611/CEE, point 1 ;
- par l'adjonction à la précédente disposition d'une obligation d'information visant à indiquer les informations précitées dans l'un au moins des documents envoyés annuellement aux porteurs de parts, ainsi que dans tous les documents commerciaux ou de présentation des OPCVM, quel que soit leur support ;
- par la publication de la liste des notations des fonds accessibles, via les sites Internet des organismes régulateurs<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Voir également le 3<sup>e</sup> alinéa de la recommandation n° 48 au chapitre 3 du Volume II, L'Union européenne.

<sup>25</sup> Par exemple en France, sur la base GECO de l'Autorité des marchés financiers.

**20. La CNCDH recommande au gouvernement de favoriser l'exemplarité des pratiques d'investissement de la part des fonds institutionnels publics ou d'intérêt général :**

- en définissant collectivement, et en concertation avec les parties intéressées, les critères *minima* de responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme (y compris la protection de l'environnement) qui seront pris en compte dans la politique d'investissement;
- en rendant obligatoirement publiques les notations « droits de l'homme » attribuées à leurs placements financiers, ainsi que le degré d'exhaustivité et de fiabilité prêté par l'agence de notation à ces informations;
- en exerçant une politique active et transparente d'engagement actionnarial.

**21. La CNCDH recommande au gouvernement de contribuer à faciliter l'exercice de la démocratie actionnariale, *a minima* pour les questions relevant de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :**

- en abaissant à un niveau comparable à celui des États-Unis le seuil de capital social nécessaire pour obtenir, soit individuellement, soit en se groupant, la faculté de requérir l'inscription à l'ordre du jour de projets de résolution, celle de poser par écrit des questions au président du conseil d'administration ou au directoire et enfin celle de posséder le droit d'agir en justice;
- en reconnaissant la possibilité de créer des associations dont l'objet social est de regrouper les intérêts d'actionnaires sur les sujets de responsabilité de la société en matière de droit de l'homme (y compris la protection de l'environnement). Celles-ci pourront alors communiquer leur statut à l'Autorité des marchés financiers au moment de leur création ainsi qu'à chaque société préalablement à l'exercice d'un droit reconnu lorsqu'elles entendent faire valoir l'application de l'un de ces droits au nom d'actionnaires de ladite société;
- en modifiant en conséquence les articles du code du commerce L. 225-105 alinéa 2, L. 225-120, L. 225-231 alinéa 1 et L. 225-232.

**22. La CNCDH recommande au gouvernement de rendre illicite, au niveau français et si possible européen, le financement de toute activité interdite par le droit international en général, par le droit international humanitaire et celui des droits de l'homme en particulier :**

- quelle que soit la forme d'investissement ou de financement : investissement en fonds propres ou en dette, sous forme de valeurs mobilières ou de concours bancaires, directs ou indirects ; et quel que soit le montage technique utilisé : utilisation de fonds ou de véhicules d'investissement tiers, financements hors bilan, etc. ;
- y compris toutes formes d'assurances liées à l'exportation de biens (notamment, mais pas exclusivement, les assurances octroyées par la Coface), à l'assurance-crédit, aux crédits documentaires, aux crédits acheteurs et aux crédits fournisseurs.

Cette interdiction doit valoir même lorsque les entreprises concernées ne réalisent qu'une fraction de leur chiffre d'affaires dans les activités illicites visées.

## **Recommandations relatives aux relations bilatérales de la France**

En cohérence avec les recommandations<sup>26</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008 :

### **23. La CNCH recommande de faciliter une meilleure cohérence de l'action internationale de la France prenant pleinement en compte les droits de l'homme, abordés selon une logique thématique transversale :**

- par la création d'un dispositif, en lien avec la présidence de la République, assurant la coordination interministérielle afin de mieux harmoniser les positions françaises au sein des institutions multilatérales, après concertation et arbitrage entre les différents départements ministériels concernés. Ce dispositif pourrait fonctionner sur le modèle ou par extension des missions du Secrétariat général des affaires européennes (SGAE). Il pourrait aussi veiller à la mise en œuvre des recommandations des organes internationaux et régionaux indépendants, notamment au regard de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, et rendre compte à ces organes de l'avancement de ses travaux ;
- en permettant en particulier aux directions géographiques du ministère des Affaires étrangères et européennes ainsi qu'aux personnels d'ambassade concernés de bénéficier de formations sur les questions de droits de l'homme et de droit international humanitaire, incluant la responsabilité des entreprises. Cette formation permettrait de faire connaître la stratégie française sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et d'initier des lignes directrices spécifiques sur les démarches à entreprendre face à des situations de violation des droits de l'homme.

### **24. La CNCDH recommande que l'action internationale française favorise l'application de la stratégie sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme et le perfectionnement des normes pertinentes sur ces questions, dans les relations bilatérales, au sein de l'Union européenne ou dans les institutions et forums multilatéraux dans lesquels siège la France.**

Cette action pourrait être guidée :

- par des échanges accrus avec les parlementaires, notamment lors de la discussion d'un rapport annuel<sup>27</sup> sur la politique étrangère dans le domaine des droits de l'homme, lequel présenterait le bilan des actions spécifiques ou transversales menées en la matière, l'état des ratifications des normes internationales par la France, les réponses aux observations des organes internationaux chargés de contrôler le respect des droits de l'homme et enfin les grandes orientations en cours ;
- par la saisine du Conseil économique et social (CES) français ou le recours à ses travaux ainsi qu'à ceux de l'association internationale qui rassemble les différents CES dans le monde (Aicesis) ;
- par l'instauration d'un dialogue constructif avec les acteurs concernés : organisations patronales, syndicats de travailleurs et représentants de la société civile, dont les ONG ;
- par la prise en compte des accords innovants issus de la négociation collective au sein de l'entreprise ou dans les branches d'activité, en particulier des accords cadres internationaux ;

<sup>26</sup> Recommandations n<sup>os</sup> 16, 17, 18, 19, 59, 65, 66 et 67 : voir annexe 2.

<sup>27</sup> Pour plus de détails, voir la Recommandation n<sup>o</sup> 29.

- par la prise en considération des engagements ou initiatives les plus respectueux des droits de l'homme, prévus non seulement par le droit interne des pays concernés, mais également par la Charte et les conventions internationales des droits de l'homme, par les principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT, ainsi que par les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE.

En cohérence avec les recommandations<sup>28</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008 :

**25. La CNCDH recommande à la France d'intégrer davantage les droits économiques, sociaux et culturels dans son dialogue diplomatique sur les droits de l'homme, en tenant compte des responsabilités spécifiques des entreprises en la matière (y compris la protection de l'environnement) :**

- par l'application des lignes directrices de l'Union européenne en matière de dialogue « droits de l'homme » et l'inscription, dans leur déclinaison française, de la promotion des conventions internationales des droits de l'homme et de l'environnement ainsi que du travail décent et des normes de l'OIT en général ;
- par l'inscription de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme à l'agenda des visites officielles, notamment à travers la rencontre d'organisations patronales, de syndicats de travailleurs et d'ONG locales ou internationales, tant en amont qu'au cours des dites visites ;
- par une meilleure concertation locale avec les délégations de l'UE et les ambassades des États membres en vue de définir des positions et des priorités communes mais aussi de documenter les violations commises par l'État concerné ou les entreprises, notamment d'origine européenne ;
- par l'institutionnalisation d'une coordination des compétences locales autour de chaque ambassadeur, réunissant notamment les services en charge de la coopération au développement, ceux des missions économiques et les magistrats de liaison. Outre la participation à des formations communes sur les droits de l'homme et la responsabilité des entreprises en la matière, ce groupe de travail documenterait les violations commises par les entreprises françaises. Cet examen régulier pourrait conduire à l'élaboration de lignes directrices locales concernant le respect des droits de l'homme, conjuguant à la fois des actions sur les entreprises elles-mêmes (information, conseil, signalement...) et sur l'État hôte (en matière de respect des normes internationales par exemple).

Étant donné le travail d'intégration en cours sur les droits de l'enfant et les droits des femmes au niveau de l'UE, le rôle des entreprises eu égard à leur renforcement ou à leur violation pourrait être souligné et intégré dans ces lignes directrices françaises, pour chaque pays.

**26. La CNCDH recommande au gouvernement d'intégrer davantage les droits économiques, sociaux et culturels dans la politique française de coopération, en tenant compte des responsabilités spécifiques des entreprises en la matière (y compris la protection de l'environnement) :**

- en institutionnalisant la place de tous les droits de l'homme comme mission transversale de la Direction générale de la coopération internationale et du développement (DGCID) ;

<sup>28</sup> Recommandations n° 37, 38, 42 et 75 : voir annexe 2.

- en confirmant la place de ces droits dans la circulaire annuelle d'instructions pour la préparation de la programmation des budgets de coopération des ambassades, selon la pratique initiée en 2006;
- en respectant les engagements pris en 2006 sur le financement de l'aide au développement<sup>29</sup> et en 2007 dans le code de conduite sur la division du travail dans la politique européenne de développement<sup>30</sup> (à traduire notamment dans l'élaboration des documents cadres de partenariat (DCP) et le développement des coopérations déléguées);
- en intégrant dans les DCP des objectifs pertinents sur le respect non seulement des droits civils et politiques mais aussi des droits économiques, sociaux et culturels, tant par les États que par les acteurs privés comme les entreprises. Cette démarche s'inspirera de l'exemple européen sur le profil environnemental, assorti des indicateurs de performance<sup>31</sup>;
- en incluant désormais dans les programmes d'appui à la gouvernance démocratique, tout particulièrement ceux de réforme judiciaire, un volet de formation aux principaux instruments juridiques internationaux de la RSE. La réflexion devra également porter sur les adaptations du droit national que ces instruments internationaux requièrent pour acquérir une valeur légale telle qu'aucune dérogation ne soit plus permise dans le cadre des accords d'investissement, notamment au titre des zones franches;
- en réalisant une évaluation par projet de la démarche de responsabilité sociale engagée depuis 2007 par l'Agence française de développement et par sa filiale Proparco. Cette évaluation devra mesurer l'effet des conditionnalités contractuelles au regard des principes de RSE et les mesures prises en cas de non-respect. En outre, la politique de RSE, les outils afférents et les modalités de contractualisation et de contrôle devront être spécifiés sur le site et dans les outils de communication de Proparco;
- en prévoyant des clauses d'extraterritorialité en cas de violations des droits de l'homme par les États partenaires et les entreprises, clientes ou sous-traitantes de l'État partenaire;
- en inscrivant dans le programme de soutien à l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (Ohada)<sup>32</sup>, la préoccupation de définir des procédures favorisant le respect des conventions fondamentales du droit international des droits de l'homme (dont celles de l'OIT), en exploitant en particulier le pouvoir jurisprudentiel de la Cour commune de justice et d'arbitrage qui devrait notamment avoir à se prononcer sur les conséquences des codes de conduite dans les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants;
- en poursuivant la politique de déliement de l'aide, voire en facilitant le recours prioritaire aux entreprises locales, dans l'esprit du schéma de préférences tarifaires généralisées concernant les importations européennes; ce déliement sera accompagné de clauses « droit de l'homme » (y compris la protection de l'environnement) applicables auxdites entreprises;

29 CUE, conclusions du Conseil Affaires générales et relations extérieures sur le financement de l'aide au développement et efficacité de l'aide : fournir une aide plus importante, plus efficace et plus rapide, 7939/06, 11/04/06.

30 CUE, 9558/07 du 15 mai 2007, faisant suite à la communication de la Commission européenne Code de conduite de l'UE sur la division du travail dans la politique de développement, COM (2007) 72, 28.02.07.

31 Conformément à la communication de la Commission *Intégrer l'environnement et le développement durable dans la politique de coopération en matière d'économie et de développement – Éléments d'une stratégie globale*, COM (2000) 264, 18.05.00 et à la stratégie du Conseil au Conseil européen de Barcelone sur l'intégration de l'environnement dans les politiques extérieures du ressort du Conseil « Affaires générales », SN 100/1/02 REV 1, 11.03.02.

32 Le programme de l'Ohada regroupe les 14 pays de la zone franc CFA, plus les Comores et la Guinée Conakry.

- en allouant des fonds fiduciaires à la réalisation de missions multilatérales d'expertise sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme ;
- en veillant, au nom de leur expérience dans la coopération décentralisée et de leur rôle sur les droits économiques sociaux et culturels, à associer les collectivités locales au futur Conseil stratégique de l'aide publique au développement, aux côtés des ONG (de solidarité internationale, de droits de l'homme et environnementales), des syndicats de travailleurs, des organisations patronales, des représentants de l'économie sociale et solidaire et des experts ;
- en contribuant à sensibiliser les acteurs du développement aux droits de l'homme, et particulièrement en matière de droits économiques, sociaux et culturels :
  - par l'ajout de formations sur ce thème parmi les prestations du GIP France coopération internationale, comme parmi celles proposées par le département Formation du MAE et la cellule des ressources humaines de la DGCID ;
  - par l'inscription de ce thème lors de chaque édition des Rencontres françaises de la coopération multilatérale ;
  - par la réalisation et la diffusion d'un inventaire des bonnes pratiques des entreprises en matière de droits de l'homme, locales ou internationales, dans les pays de la zone de solidarité prioritaire.

**27. La CNCDH recommande que la France veille au respect, à la protection et à la promotion des droits de l'homme dans ses relations commerciales :**

- en ne recourant pas à des clauses :
  - qui gèleraient les droits des États quant à la législation de la protection des droits de l'homme et de l'environnement,
  - qui dispenseraient les entreprises du respect du droit national,
  - qui entraveraient un recours effectif pour les victimes de violations ;
- au contraire, en prévoyant l'intégration systématique de clauses de respect de tous les droits de l'homme internationalement reconnus (y compris la protection de l'environnement) par les États et les entreprises dans les accords commerciaux qu'elle signe. Le cas échéant, ces accords devraient prévoir des dispositifs d'extraterritorialité afin que l'accès à la justice soit rendu possible aux victimes et que les auteurs des violations puissent être poursuivis ;
- en travaillant à l'élaboration d'un code de conduite des entreprises publiques françaises pour leurs investissements directs à l'étranger, en cohérence avec les futures lignes directrices de la Coface en matière de droits de l'homme, et dans l'esprit des recommandations 6, 7 et 11 du présent avis ainsi que de la résolution du Parlement européen de janvier 1999. Ce code pourrait être accompagné par des mesures d'incitation concernant la formation du personnel local et le réinvestissement local des bénéficiaires ;
- en œuvrant pour que les règles du commerce international luttent contre la pauvreté et ne déséquilibrent pas l'économie des pays en développement, particulièrement au plan agricole qui doit permettre à la fois la sécurité alimentaire et une exploitation durable des sols et des forêts ;
- en obligeant les États signataires à rendre compte aux organes des traités de leurs politiques en matière de droits de l'homme, y compris en ce qui concerne les entreprises nationales ou internationales opérant sur leur territoire ;

- en promouvant systématiquement la signature et l'application de l'Initiative de transparence des industries extractives (ITIE) ainsi que des Principes volontaires en matière de sécurité et de droits de l'homme. La France pourrait également soutenir le secrétariat de l'ITIE en vue de documenter et de jouer un rôle de médiation en cas de plaintes pour violation de l'initiative ;
- en renforçant le respect du principe d'équité en matière de propriété intellectuelle, visant à un juste équilibre entre les intérêts des producteurs de technologies et ceux des utilisateurs, notamment dans les pays à bas revenus ;
- en favorisant le respect de la biodiversité à travers la plus grande promotion des contrats séquentiels, dans le respect de la Convention sur la diversité biologique de 1992.

**28. La CNCDH recommande que les ministères concernés renforcent les missions de protection et de promotion des droits de l'homme au sein des services d'appui au commerce international :**

- par l'inscription d'une obligation de protection et de promotion des droits de l'homme dans la charte de déontologie du réseau public d'appui au développement international du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi ;
- par la coordination des compétences locales autour de chaque ambassadeur, réunissant notamment les services en charge de la coopération au développement, ceux des missions économiques et les magistrats de liaison, en vue de fournir aux entreprises une base de données sur le cadre normatif local en matière de droits de l'homme, sur les initiatives volontaires multipartites ainsi que sur les bonnes pratiques recensées. Cette base de données pourrait être consultable sur le site Internet de chaque ambassade. Une centralisation des données pourrait être réalisée et mise en ligne sur les sites des principaux ministères concernés (MAE, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi). Cet outil pourrait enfin être mis en lien avec la base de données de l'Union européenne concernant les entreprises se plaignant d'obstacles à l'ouverture des marchés par des pratiques injustifiées ou déloyales<sup>33</sup> ;
- par l'amélioration des politiques opérationnelles de la Coface en matière de respect des droits de l'homme par les entreprises :
  - en actualisant les lignes directrices environnementales avec les parties prenantes initialement consultées, mais également avec les syndicats de travailleurs et les ONG compétentes, à l'instar de l'OCDE pour ses principes directeurs. Il sera fait explicitement référence à tous les textes internationaux de protection de l'environnement signés par la France ;
  - en intégrant ces lignes directrices environnementales dans un ensemble de lignes directrices plus large concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Ce guide devra faire explicitement et intégralement référence à la Charte et aux conventions internationales des droits de l'homme, aux normes de l'OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales), aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ;

<sup>33</sup> Communication de la Commission *L'Europe dans le monde : un partenariat renforcé pour assurer aux exportateurs européens un meilleur accès aux marchés extérieurs*, COM (2007) 183, 18.04.07.

- en contractualisant le respect de ces lignes directrices avec les entreprises clientes ;
- en assortissant les procédures déclaratives ex ante d'indicateurs de mesure ex post permettant d'assurer une reddition appropriée de la part des entreprises<sup>34</sup> ;
- en se dotant d'un mécanisme de contrôle des informations transmises par les entreprises, entre autres au moyen d'auditeurs indépendants et agréés au vu de leurs compétences individuelles et d'une méthodologie d'intervention transparente.

**29. La CNCDH recommande la publication d'un rapport annuel français sur les droits de l'homme présentant par pays :**

- l'état du dialogue « droit de l'homme » français avec chaque pays, au regard des lignes directrices européennes et des actions menées par la Commission ou le Conseil de l'UE ;
- les actions de coopération menées pour chaque pays concernant les droits de l'homme et l'environnement durable à travers les DCP, au regard des documents de stratégie par pays du cadre pluriannuel commun de programmation de l'UE, de sa politique de déliement de l'aide et des objectifs globaux pris à la conférence de Monterrey ;
- le bilan des fonds alloués ou prêtés à partir de l'aide projet via le Fonds de solidarité prioritaire, de l'aide budgétaire affectée ou de l'aide budgétaire globale. Le bilan par pays fera également état des conditionnalités « droits de l'homme » (y compris la protection de l'environnement) assorties à chaque financement, ainsi qu'une synthèse des contrôles effectués et des sanctions éventuellement prononcées ;
- le récapitulatif des accords et des échanges commerciaux, en spécifiant les conditionnalités « droits de l'homme » qui leur sont liées, les résultats des évaluations menées, les violations éventuellement constatées et les mesures prises à l'égard du pays, des entreprises et des victimes ;
- le cas échéant, l'état des positions prises par la France sur chaque pays dans les Institutions financières internationales<sup>35</sup>.

Ce rapport inclurait également l'état des ratifications des normes internationales par la France, les réponses aux observations des organes internationaux chargés de contrôler le respect des droits de l'homme et enfin les grandes orientations en cours. Il serait discuté devant le Parlement et présenté au Conseil économique et social avant d'être rendu public. Il pourrait également donner lieu à des échanges avec les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les ONG, tant en France que dans les pays concernés.

La constitution d'un tel rapport s'inscrirait logiquement dans le prolongement de l'effort entrepris avec la réalisation, en 2007, d'un *Guide de la liberté associative dans le monde* qui soulignait l'existence de sérieuses restrictions à l'exercice du droit associatif et du droit syndical dans de nombreux pays<sup>36</sup>.

34 À cet égard, voir l'avis du Conseil économique et social sur *Instruments de mesure et d'information sur la RSE dans une économie globalisée*, SOC/192, 08.06.05.

35 CCE, communication de la Commission *Tenir les promesses de l'Europe sur le financement du développement*, COM (2007) 158, 04.04.07.

36 Le rapport annuel préconisé ici ou une nouvelle édition du Guide devront d'ailleurs actualiser l'analyse des restrictions à l'existence d'interlocuteurs essentiels pour la RSE que sont les syndicats et les ONG.

### **III. L'action internationale de la France au sujet de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme**

#### ***Recommandations relatives à l'Union européenne (UE)***

En vue notamment de la présidence française de l'Union européenne en 2008 et du 60<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

Pour faciliter une meilleure cohérence de l'action de l'Union européenne prenant pleinement en compte les droits de l'homme, abordés selon une logique thématique transversale ;

Afin que le message de l'UE sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme soit cohérent avec une action exemplaire dans la mise en œuvre de ses propres politiques :

**30. La CNCDH recommande que le gouvernement initie la préparation d'une revue critique de toutes les politiques de l'Union européenne permettant d'en vérifier la compatibilité et d'en souligner les manquements ou les insuffisances au regard du droit communautaire ou international en matière de droits de l'homme, tant civils et politiques, qu'économiques, sociaux et culturels.**

Cette revue critique veillera prioritairement au respect :

- de la Charte et des conventions internationales des droits de l'homme ;
- de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Charte sociale européenne révisée ainsi que de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- des normes de l'OIT, dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales ;
- des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE.

Ce travail pourrait être effectué par la Commission ou, le cas échéant, sollicité sous forme d'étude par le Parlement européen auprès de l'Agence européenne des droits fondamentaux.

**31. La CNCDH recommande que le gouvernement encourage la clarification du rôle des entreprises dans un document qui souligne leur contribution et leur responsabilité en matière de droits de l'homme dans l'articulation entre la stratégie de Lisbonne, la stratégie de développement durable et la politique de RSE de l'Union européenne.**

Cette clarification s'appuiera :

- sur l'examen des politiques nationales et communautaires en matière de développement durable, et la place qu'y tiennent les entreprises ; à ce sujet, tout comme le CES français, la CNCDH déplore l'abandon de l'objectif d'éradication de la pauvreté dans la révision de la stratégie de Lisbonne ;

- sur la construction d'indicateurs de développement durable spécifiques aux entreprises, notamment sur la base des textes de l'Union concernant ISO 14001, EMAS et autres<sup>37</sup> ;
- sur l'examen des politiques nationales et communautaires en matière de RSE, et la place qu'elles accordent au respect des droits de l'homme par les entreprises ;
- sur l'édiction d'indicateurs de suivi du respect des droits de l'homme par les entreprises dans leurs activités et leur « chaîne de production de valeur ».

Ce travail sur les indicateurs de développement durable et de respect des droits de l'homme par les entreprises sera effectué en concertation avec le Parlement européen, le Conseil économique et social européen, l'Agence européenne des droits fondamentaux et les parties intéressées.

**32. La CNCDH recommande au gouvernement de susciter ou de soutenir les initiatives de l'Union européenne et de ses États membres visant :**

- à renforcer le respect et la promotion des droits de l'homme par les entreprises ;
- à promouvoir des engagements volontaires innovants et effectivement respectueux de tous les droits de l'homme ;
- à documenter et à suivre les cas de violations allégués ;
- à offrir un accès à la justice pour les victimes de violations et à un procès équitable pour les auteurs de violations, en facilitant les mécanismes juridiques d'extraterritorialité, dans l'esprit de la dynamique engagée avec les Points de contact nationaux de l'OCDE.

Tel est l'enjeu de l'initiative stratégique française envers l'UE et les États membres pour soutenir un projet d'instrument international – déclaration ou convention – relatif à la responsabilité des acteurs économiques en matière de droits de l'homme (Recommandation 8).

**33. La CNCDH recommande que la France soutienne la proposition du Parlement concernant la publication par la Commission d'un bilan annuel réalisé par des experts indépendants sur la responsabilité sociale des entreprises en Europe, y compris celle en matière de droits de l'homme.**

**34. La CNCDH recommande à la France d'œuvrer pour que l'Agence européenne des droits fondamentaux voie son mandat élargi aux droits économiques sociaux et culturels afin, notamment, de constituer le cadre ou le pivot de la réflexion sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme<sup>38</sup>.**

37 Décision de la Commission concernant la reconnaissance de la norme internationale ISO 14001 : 1996 et de la norme européenne EN ISO 14001 : 1996, établissant des spécifications applicables aux systèmes de management environnemental, conformément à l'article 12 du règlement (CEE) n° 1836/93 du Conseil, permettant la participation volontaire des entreprises du secteur industriel à un système communautaire de management environnemental et d'audit, (CE) 97/265, 16.04.97 – Règlement permettant la participation volontaire des organisations à un système communautaire de management environnemental et d'audit (EMAS), (CE) 761/2001, 19.03.01 – CCE, Indicateurs de développement durable pour suivre la mise en œuvre de la stratégie de développement durable de l'UE, SEC (2005) 161, 9.02.05.

38 Comme le souligne le dernier avis du Haut Conseil (français) de la coopération internationale en date du 19 février 2008 : « La réunion de la "Plateforme des droits fondamentaux", composée d'ONG, qui se tiendra au début de la présidence française sera déterminante pour établir la pratique d'une concertation ouverte sur le programme de travail de l'Agence. Les acteurs français qui accueilleront cette réunion auront un rôle actif à y jouer en ce sens. »

La CNCDH recommande en outre aux membres français du Parlement européen d’user du droit de saisine que leur a ouvert le règlement définissant le statut de l’Agence européenne des droits fondamentaux, pour demander à celle-ci d’engager des études thématiques sur le respect des droits de l’homme par les entreprises européennes, au plan interne et dans les pays tiers<sup>39</sup>.

Dans ce cadre, l’Agence pourrait suivre la proposition du conseil économique et social européen en créant une « *praxisthèque (bibliothèque des pratiques)* »<sup>40</sup> qui rassemblerait les initiatives multipartites existantes, mais également les textes de références pour l’UE et les États membres sur la RSE et les droits de l’homme, ainsi que les normes de droit international des droits de l’homme.

### **35. La CNCDH recommande que le gouvernement s’assure de l’application des décisions européennes concernant le travail décent promu par l’OIT et soutienne son inscription et son évaluation dans les objectifs majeurs des politiques économiques et sociales.**

Conformément :

- à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales, aux conventions prioritaires et à toute autre norme pertinente de l’OIT ;
- aux communications de la Commission européenne *Promouvoir les normes fondamentales du travail et améliorer la gouvernance sociale dans le contexte de la mondialisation* (juillet 2001) et *Promouvoir un travail décent pour tous – La contribution de l’Union à la mise en œuvre de l’agenda du travail décent dans le monde* (mai 2006).

Il s’agirait notamment :

- en étroite collaboration avec l’OIT, de traduire le concept de travail décent en indicateurs permettant sa mise en œuvre et son évaluation ;
- d’inclure les conventions fondamentales et prioritaires de l’OIT ainsi que, une fois définis, les indicateurs opérationnels du travail décent :
  - dans tous les référentiels et politiques de l’UE à l’égard des acteurs économiques, et particulièrement en ce qui concerne les procédures d’achat public, l’attribution de fonds communautaires et les zones franches d’exploitation ;
  - dans les discussions et accords de l’UE au niveau multilatéral ou bilatéral, en particulier dans les politiques et actions de coopération au développement, d’assistance humanitaire et de relations économiques ou commerciales ;
  - dans les principes et les procédures de la Banque européenne d’investissement.

### **36. La CNCDH recommande à la France de veiller à ce que l’Union européenne encourage le dialogue sur la responsabilité des entreprises en matière des droits de l’homme :**

- par une amélioration de la coordination entre les États membres de l’UE afin d’harmoniser au mieux leurs positions et d’améliorer les politiques de l’UE en matière de

39 Parmi les thèmes qui peuvent apparaître prioritaires figurent les zones franches d’exploitation, le recours aux forces de sécurité ou militaires privées, la liberté associative/syndicale et la négociation collective, les relations entre donneurs d’ordre et sous-traitants, les dispositifs d’extraterritorialité permettant un recours effectif des victimes en cas de violation de leurs droits, l’effet potentiel de nouvelles clauses dans les accords de coopération...

40 Avis du CES européen sur la communication de la Commission *Faire de l’Europe un pôle d’excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises*, CESE 1576/2006 / SOC/244, 14.12.06, paragraphe 1.2.

responsabilité des droits de l'homme par les entreprises, notamment dans les relations avec les États des pays tiers et dans les institutions et forums multilatéraux ;

■ en stimulant le dialogue sur les droits de l'homme entre les pouvoirs publics, les ONG et les partenaires sociaux représentatifs, tant au niveau de l'UE et de ses États membres que dans les pays avec lesquels l'Union entretient des relations de coopération et de libre-échange ;

■ par un soutien actif au dialogue social, en particulier sur les droits de l'homme, entre organisations patronales et syndicats de travailleurs représentatifs, dans tous les États membres et au niveau européen :

- en défendant auprès des États la nécessité de dispositifs institutionnels qui organisent ce dialogue bipartite et favorise la reconnaissance mutuelle de ces acteurs en vue d'accords équilibrés, de nature bipartite ou tripartite,
- en cherchant avec les acteurs locaux les meilleures voies pour contribuer à l'émergence de partenaires sociaux représentatifs pour prendre en compte la diversité des structures de production de biens et services (privés, publics, coopératifs, etc.),
- par la promotion et un soutien aux programmes de formation et de conseil de la part de leurs homologues dans les pays de l'Union,
- en invitant les partenaires sociaux à discuter de la mise en œuvre des décisions économiques et sociales au niveau européen, ainsi que des engagements ou des clauses sociales dans les accords passés avec les États ou les entreprises des pays tiers,
- en contribuant à la reconnaissance et à l'effectivité des accords cadres internationaux, notamment à travers un statut juridique, au moins dans l'espace européen ;

■ en révisant la directive de 1994 sur les comités d'entreprise européens, afin notamment :

- de les étendre aux entreprises de moins de 1 000 salariés,
- de renforcer leur statut ainsi que leurs compétences en matière de dialogue social, en particulier sur les droits fondamentaux au travail, la situation de l'emploi et les conditions de travail.

### Les politiques internes de l'UE

Afin que le message de l'UE sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme soit cohérent avec une action exemplaire dans la mise en œuvre de ses propres politiques :

**37. La CNCDH recommande au gouvernement de soutenir la proposition du Parlement<sup>41</sup> concernant la publication par la Commission d'un rapport annuel de développement durable sur l'impact social et sociétal de ses propres activités directes, incluant la question des droits de l'homme.**

La CNCDH estime qu'une telle démarche pourrait être également adoptée par chaque institution européenne, en particulier par le Parlement et par le Conseil économique et social européen.

41 Résolution du Parlement européen sur *La responsabilité sociale des entreprises : un nouveau partenariat*, A6-0471/2007 / P6\_TA (2007) 0062, 13.03.07, point 45.

### **38. La CNCDH recommande à la France de veiller à ce que l'Union européenne et les États membres adoptent et appliquent une politique d'achat public respectueuse des droits de l'homme :**

- en transposant elle-même la directive relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services, et en suivant la Communication interprétative de juin 2006 établie par la Commission <sup>42</sup>;
- par la réalisation d'un guide en ligne des bonnes pratiques d'achat responsable, réalisé d'après l'analyse des procédures des États membres et de l'Union concernant l'inclusion de clauses sociales et environnementales, dont celles concernant les droits de l'homme;
- via l'élaboration d'une charte européenne de l'achat responsable, dans l'esprit des recommandations 6 et 7 du présent avis, spécifiant un certain nombre d'exigences prioritaires pour l'entreprise dans sa chaîne de production de valeurs. Cette charte fera référence :
  - explicitement et intégralement à la Charte et aux conventions internationales des droits de l'homme, aux normes de l'OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales), aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE;
  - aux textes pertinents ayant fait l'objet d'une prise en compte par l'Union européenne <sup>43</sup>. La charte assortira les principes retenus d'indicateurs de mesure permettant de compléter ultérieurement les directives sur les procédures d'achat public en matière de clauses sociales et environnementales, dont celles concernant les droits de l'homme <sup>44</sup>;
- par un contrôle approprié des informations transmises par les entreprises, entre autres au moyen d'auditeurs indépendants, agréés par la Commission au vu de leurs compétences individuelles et d'une méthodologie d'intervention crédible et transparente. À ce titre, la CNCDH rappelle l'avis du Conseil économique et social de juin 2005;
- en organisant des programmes et des outils de formation des agents chargés de l'achat public à l'Union et dans les États membres.

La CNCDH souscrit aux remarques du paragraphe 39 de la résolution du Parlement européen sur la RSE de 2006 sur les aménagements à prévoir concernant les petites et moyennes entreprises.

42 Directive (CE) 2004/18 du 31.03.04. La date limite pour la transposition de cette directive était le 31 janvier 2006.

43 Comme l'Agenda du travail décent de l'OIT (outre les huit conventions fondamentales : le paiement d'une rémunération décente au sens de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'article 7 du Pacte international des droits économiques sociaux et culturels, sans oublier les conventions 94, 100, 111, 156 et 173 de l'OIT; le respect de la convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs); mais aussi les Principes de la Déclaration de Rio (Principe pollueur-payeur, Principe de prévention, Principe de précaution), la convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination, l'analyse du cycle de vie des produits et services...

44 Cf. à cet égard l'avis du Conseil économique et social sur *Instruments de mesure et d'information sur la RSE dans une économie globalisée*, SOC/192, 08.06.05.

**39. La CNCDDH recommande à la France de veiller à ce que l'UE subordonne l'attribution de fonds communautaires à des entreprises à leur respect des droits de l'homme :**

■ via l'élaboration d'un code de conduite des entreprises en faveur du respect des droits de l'homme, dans l'esprit des recommandations 6, 7 et 38 du présent avis, spécifiant un certain nombre d'exigences prioritaires et se référant :

– explicitement et intégralement à la Charte et aux conventions internationales des droits de l'homme, aux normes de l'OIT (dont la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales), aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ;

– aux textes pertinents ayant fait l'objet d'une prise en compte par l'Union européenne<sup>45</sup>. Ce code de conduite assortira les principes retenus d'indicateurs de mesure permettant d'assurer une reddition appropriée du comportement des entreprises à leur égard, en fonction d'une analyse préalable des enjeux et des risques dans la chaîne de production de valeurs. Dans cet esprit, la CNCDDH rappelle la résolution du Parlement de janvier 1999 et l'avis du Conseil économique et social de juin 2005<sup>46</sup> ;

■ par l'inclusion de ce code de conduite dans les actes juridiques scellant l'attribution des fonds communautaires ;

■ par un contrôle approprié des informations transmises par les entreprises, entre autres au moyen d'auditeurs indépendants et agréés par la Commission au vu de leurs compétences individuelles et d'une méthodologie d'intervention transparente.

**40. La CNCDDH recommande au gouvernement de soutenir l'initiative européenne en matière de transparence :**

- par une action auprès des représentants d'intérêts français, dont ceux des entreprises, pour qu'ils s'inscrivent au registre prévu à cet effet par la Commission ;
- en plaidant pour que le registre des représentants d'intérêts perde son caractère facultatif lors de l'analyse de l'initiative en 2008.

**41. La CNCDDH recommande au gouvernement d'encourager la formation et la recherche au niveau européen sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme, à travers :**

- l'intégration d'enseignements transversaux ou de programmes de formation dédiés à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans les universités de gestion ou les écoles de commerce de l'UE, ainsi que dans le programme Socrates ;
- le lancement de projets de recherche en sciences humaines et sociales ou de projets pilotes sur le management des droits de l'homme par l'entreprise ou sur les violations de ces droits.

45 Cf. note 43.

46 Résolution du Parlement européen sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement : vers un code de conduite, A4-0508/98 / C 104/180, 15.01.99 – Avis du Conseil économique et social sur *Instruments de mesure et d'information sur la RSE dans une économie globalisée*, SOC/192, 08.06.05.

En vue notamment de la présidence française de l'Union européenne en 2008 et du 60<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

**42. Constatant les blocages que connaît le Forum plurilatéral européen sur la RSE, la CNCDH recommande au gouvernement de contribuer à la relance d'une dynamique de débat sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.**

Cette relance pourrait s'inspirer de l'esprit du Grenelle de l'environnement en réunissant des représentants de la Commission, du Comité des régions et du Parlement, des entreprises (à travers l'Alliance initiée par la Commission), des syndicats de travailleurs et des ONG pour débattre et formuler des propositions :

- sur l'élaboration d'un code de conduite européen, dans l'esprit des recommandations 6, 7, 38 et 39 du présent avis et de la résolution du Parlement de janvier 1999<sup>47</sup> ;
- sur l'élaboration de lignes directrices pour la reddition extra-financière, dans l'esprit des recommandations 6, 7, 38 et 39 du présent avis et de l'avis du Conseil économique et social de juin 2005<sup>48</sup>. Ces discussions pourraient faire l'objet :
  - de rencontres globales pour la définition d'indicateurs généraux sur les droits de l'homme au regard du code de conduite préalablement défini,
  - de rencontres par secteurs d'activité pour formuler des propositions sur l'évaluation contextuelle des risques et des enjeux, sur la prise en compte de référentiels sectoriels, sur des objectifs prioritaires et des indicateurs de mesure sectoriels en matière de droits de l'homme ;
- sur la question de la traçabilité sociale et environnementale des produits tout au long de leur cycle de vie, avec le Comité européen de normalisation (CEN).

**43. La CNCDH recommande à la France de veiller à ce que l'UE rende effectives la directive de 2006 sur la publicité trompeuse et la publicité comparative ainsi que celle de 2005 sur les pratiques commerciales déloyales des entreprises vis-à-vis des consommateurs dans le marché intérieur :**

- en s'assurant que les États membres les ont bien transposées en droit interne ;
- par la réalisation d'une étude comparative des mécanismes de contrôle et de recours mis en place par les États membres concernant l'application de ces deux directives.

**44. La CNCDH recommande au gouvernement de contribuer à une réflexion de l'UE sur la mise en œuvre de mécanismes de contrôle des engagements volontaires des entreprises, notamment ceux auxquels elle leur a demandé de souscrire dans le cadre de ses procédures d'achat ou d'attribution de fonds communautaires, ou bien encore ceux pour lesquels des mécanismes de labellisation seraient envisagés.**

La démarche de mise en œuvre de mécanismes de contrôle<sup>49</sup> pourrait prendre des formes diverses et complémentaires comme :

- la définition d'un référentiel de compétences requis pour les auditeurs sociaux et environnementaux en vue de leur certification ou de leur recrutement par l'Union européenne ;

47 Résolution du Parlement européen sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement : vers un code de conduite, A4-0508/98 / C 104/180, 15.01.99.

48 Avis du Conseil économique et social sur *Instruments de mesure et d'information sur la RSE dans une économie globalisée*, SOC/192, 08.06.05.

49 Voir la note précédente.

- l'adoption d'un cahier des charges de l'audit social, de l'audit environnemental ou de l'audit RSE, en s'appuyant sur les méthodes d'intervention d'institutions indépendantes reconnues ;
- la mise en place d'une agence européenne de contrôle ou d'un bureau de certification des auditeurs externes à l'UE afin de garantir l'indépendance, la crédibilité et la transparence des missions de vérification des engagements<sup>50</sup>.

**45. La CNCDH recommande à la France de transposer pleinement la directive dite « prospectus » adoptée en 2003 et les règlements afférents.** Elle œuvrera également pour que la Commission européenne réalise une étude sur l'insertion d'informations extra-financières, en particulier sociales et environnementales (incluant le respect des droits de l'homme par les entreprises), en vue de compléter le dispositif actuel par un règlement spécifiant les informations requises dans ces domaines.

**46. La CNCDH recommande au gouvernement de susciter l'avancée de la réflexion de l'Union européenne sur les voies de recours et de réparation des victimes de violations des droits de l'homme par les entreprises.**

Cette réflexion s'exprimerait à travers :

- les suites apportées à la demande du Parlement<sup>51</sup> à propos de la nomination d'un médiateur européen de la RSE qui, contrairement au médiateur européen, pourrait être saisi par et au sujet des entreprises européennes, à des fins de conseil ou d'enquêtes indépendantes sur les questions liées à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme ;
- l'organisation par le Parlement d'audiences publiques sur ce sujet comme le propose sa résolution de janvier 1999<sup>52</sup> ;
- l'étude d'un dispositif de compétence extraterritoriale qui conduirait, à défaut de saisine ou en cas de défaillance du système de recours pour violation des droits de l'homme par une entreprise dans un État membre, à pouvoir saisir la justice dans l'État d'origine de l'entreprise ou de sa maison mère. Cette étude pourrait s'inscrire dans la logique développée par le Règlement du Conseil de décembre 2000 sur la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale<sup>53</sup> ;
- l'étude d'un dispositif de compétence, également extraterritoriale qui conduirait à pouvoir poursuivre les dirigeants d'entreprise à titre individuel au regard de certaines violations extrêmement graves commises par les entreprises qu'ils dirigent.

50 En cohérence avec la recommandation n° 18 au chapitre 2 – L'action nationale de la France.

51 Résolution du Parlement européen sur *La responsabilité sociale des entreprises : un nouveau partenariat*, A6-0471/2007 / P6\_TA (2007) 0062, 13.03.07, point 36.

52 Résolution du Parlement européen sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement : vers un code de conduite, A4-0508/98 / C 104/180, 15.01.99.

53 (CE) 2001/44 du 22.12.00 et les actes modificatifs Règlements (CE) 2002/1496, (CE) 2004/193 et (CE) 2004/2245.

## Les relations de l'UE et des États membres avec les pays tiers

En cohérence avec les recommandations<sup>54</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008, et en vue notamment de la présidence française de l'Union européenne en 2008 :

**47. La CNCDH recommande que la France mobilise ses partenaires de l'accord de Cotonou pour que le respect de tous les droits de l'homme prévu à l'article 9 de l'accord intègre la responsabilité spécifique des entreprises à leur égard. S'agissant :**

- du pilier III (investissement et développement du secteur privé, politiques et réformes macroéconomiques et structurelles, politiques sectorielles);
- du pilier IV (coopération économique et commerciale, droits de propriété intellectuelle, normes de travail);
- du pilier V (facilité de l'aide non remboursable, capitaux risque, prêts et garanties au secteur privé).

L'Union européenne, les États membres et leurs partenaires veilleront :

- à assortir chaque financement ou concours financier d'une étude d'impact systématique sur les droits de l'homme (y compris la protection de l'environnement<sup>55</sup>) et à ne pas soutenir un projet s'il existe des motifs raisonnables de considérer qu'il contribue à des violations par les entreprises concernées ;
- à évaluer la portée sur les droits économiques, sociaux et culturels de toute décision de concession, de privatisation ou d'autre réforme économique ;
- à ne pas recourir à des clauses qui gèleraient les droits des États quant à la législation de la protection des droits de l'homme et de l'environnement, qui dispenseraient les entreprises du respect du droit national ou qui entraveraient l'accès à la justice des personnes affectées par les projets ;
- au contraire à instaurer des clauses de conditionnalités sur le respect des droits de l'homme (et notamment des droits fondamentaux au travail) par les entreprises bénéficiaires de fonds ou les entreprises sous-traitantes de l'État sur les projets financés ;
- à encourager la signature d'accords ou de contrats durables, de type séquentiel, prévoyant une renégociation partielle des accords en vue de l'évolution de la situation au regard du développement durable et du respect des droits de l'homme, dans l'esprit de ce que prévoit la Convention sur la diversité biologique de 1992.

Dans le cadre du pilier II, un soutien pourra être apporté aux syndicats de travailleurs et aux ONG travaillant sur le respect des droits de l'homme par les entreprises, notamment à travers des initiatives permettant un dialogue multipartite.

Dans le cadre du pilier III, les questions transversales que sont l'égalité hommes/femmes ainsi que la gestion durable de l'environnement et des ressources naturelles pourraient faire l'objet de clauses dans le cadre des appels d'offres ou des attributions de fonds communautaires. De plus, les bonnes pratiques des entreprises sur ces deux domaines pourraient également être valorisées.

54 Recommandations n° 45, 46, 47, 57, 58, 60, 61 et 62 : voir annexe 2.

55 Conformément à la communication de la Commission *Intégrer l'environnement et le développement durable dans la politique de coopération en matière d'économie et de développement – Éléments d'une stratégie globale*, COM (2000) 264, 18.05.00 et à la stratégie du Conseil au Conseil européen de Barcelone sur l'intégration de l'environnement dans les politiques extérieures du ressort du conseil « Affaires générales », SN 100/1/02 REV 1, 11.03.02.

**48. La CNCDH recommande au gouvernement d'agir, en concertation avec ses partenaires, pour que les relations diplomatiques de l'UE prennent en compte les responsabilités spécifiques des entreprises en matière de droits de l'homme (y compris la protection de l'environnement) :**

- en actualisant les lignes directrices de dialogue « droits de l'homme » avec les pays tiers et en adaptant en conséquence l'Instrument financier pour la promotion de la démocratie et des droits de l'homme dans le monde ;
- en mobilisant le Cohom sur des travaux spécifiques, en consultation avec les groupes de travail géographiques et le groupe Coopération au développement (Codev) ;
- en missionnant sur ces questions la représentante personnelle pour les droits de l'homme du haut représentant de l'UE pour la PESC ;
- par des actions de formation *ad hoc* à destination des experts « droits de l'homme » au sein des délégations de l'UE dans les pays tiers. Ceux-ci pourraient avoir pour mission de documenter les violations commises par les entreprises en matière de droits de l'homme, en particulier les entreprises d'origine européenne ;
- dans les positions communes de l'UE au sein des organisations et des institutions financières internationales.

Étant donné le travail d'intégration en cours sur les droits de l'enfant et les droits des femmes, le rôle des entreprises eu égard à leur renforcement ou à leur violation pourrait être souligné en vue de définir des principes et des objectifs précis à traduire dans les lignes directrices et dans l'IFDDH. Ces réflexions pourraient également être intégrées dans la politique de coopération au développement, dans les relations commerciales et dans la politique RSE de l'Union.

**49. La CNCDH recommande au gouvernement de veiller, en lien avec ses partenaires, à ce que les politiques de coopération de l'Union européenne et des États membres :**

- respectent les engagements pris en 2006 sur le financement de l'aide au développement<sup>56</sup> et en 2007 dans le Code de conduite sur la division du travail dans la politique de développement<sup>57</sup> ;
- intègrent dans les documents de stratégie par pays des objectifs pertinents sur le respect non seulement des droits civils et politiques mais aussi des droits économiques, sociaux et culturels, tant par l'État que par les acteurs privés comme les entreprises. Cette démarche s'inspirera du profil environnemental assorti des indicateurs de performance<sup>58</sup> ;
- adaptent en conséquence l'Instrument de financement de la coopération au développement (ICD 2007-2013) en tenant compte des responsabilités des entreprises dans les programmes géographiques sur la promotion des droits de l'homme, mais aussi dans les programmes thématiques concernant l'investissement dans les ressources humaines, l'environnement et la gestion durable des ressources naturelles ;

56 CUE, Conclusions du conseil « Affaires générales » et relations extérieures sur le *Financement de l'aide au développement et efficacité de l'aide : fournir une aide plus importante, plus efficace et plus rapide*, 7939/06, 11.04.06.

57 CUE, 9558/07 du 15 mai 2007, faisant suite à la communication de la Commission européenne Code de conduite de l'UE sur la division du travail dans la politique de développement, COM (2007) 72, 28.02.07.

58 Conformément à la communication de la Commission *Intégrer l'environnement et le développement durable dans la politique de coopération en matière d'économie et de développement – Éléments d'une stratégie globale*, COM (2000) 264, 18.05.00 et à la Stratégie du Conseil au Conseil européen de Barcelone sur l'intégration de l'environnement dans les politiques extérieures du ressort du conseil « Affaires générales », SN 100/1/02 REV 1, 11.03.02.

- adaptent en conséquence les règles de gestion du Fonds européen de développement dans l'esprit des recommandations concernant la Banque européenne d'investissement ;
- poursuivent la politique de déliement de l'aide, voire facilitent le recours prioritaire aux entreprises locales, dans l'esprit du schéma de préférences tarifaires généralisées concernant les importations européennes ; ce déliement sera accompagné de clauses « droit de l'homme » (y compris la protection de l'environnement) applicables auxdites entreprises.

Dans les pays où ni l'Union ni le pays en exercice n'ont de représentant local, la France pourrait s'impliquer davantage sur les questions touchant à la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans le développement des stratégies locales d'application de l'UE.

**50. La CNCDH recommande au gouvernement de veiller à ce que l'Union européenne et les États membres négocient des accords commerciaux respectueux des droits de l'homme :**

- en ne recourant pas à des clauses qui gèleraient les droits des États quant à la législation de la protection des droits de l'homme et de l'environnement, qui dispenseraient les entreprises du respect du droit national ou qui entraveraient un recours effectif pour les victimes de violations ;
- au contraire, en prévoyant l'intégration systématique de clauses de respect de tous les droits de l'homme internationalement reconnus (y compris la protection de l'environnement) par les États et les entreprises dans les accords commerciaux qu'elle signe. Le cas échéant, ces accords devraient prévoir des dispositifs d'extraterritorialité afin que l'accès à la justice soit rendu possible aux victimes et que les auteurs des violations puissent être poursuivis ;
- en œuvrant pour que les règles du commerce international luttent contre la pauvreté et ne déséquilibrent pas l'économie des pays en développement, particulièrement au plan agricole qui doit permettre à la fois la sécurité alimentaire et une exploitation durable des sols et des forêts ;
- en étendant à l'ensemble du système de préférences généralisées l'obligation prévue par le SPG+ concernant le respect des conventions internationales, à commencer par celles de l'OIT. Face aux déficiences actuelles du système, l'Union veillera également au respect de ces conditionnalités par un système transparent, indépendant et crédible ;
- en obligeant les États signataires à rendre compte aux organes des traités de leurs politiques en matière de droits de l'homme, y compris en ce qui concerne les entreprises nationales ou internationales opérant sur leur territoire ;
- en promouvant systématiquement la signature et l'application de l'Initiative de transparence des industries extractives (ITIE) ainsi que des Principes volontaires en matière de sécurité et de droits de l'homme. L'UE pourrait également soutenir le secrétariat de l'ITIE en vue de documenter et de jouer un rôle de médiation en cas de plaintes pour violation de l'initiative ;
- en renforçant le respect du principe d'équité en matière de propriété intellectuelle, visant à un juste équilibre entre les intérêts des producteurs de technologies et ceux des utilisateurs, notamment dans les pays à bas revenus ;
- en favorisant le respect de la biodiversité à travers la plus grande promotion des contrats séquentiels, dans le respect de la Convention sur la diversité biologique de 1992 ;

- en travaillant à l'élaboration d'un code de conduite des entreprises européennes pour leurs investissements directs à l'étranger, dans l'esprit des recommandations 6, 7, 38, 39 et 42 du présent avis et de la résolution du Parlement de janvier 1999. Ce code pourrait être accompagné par des mesures d'incitation concernant la formation du personnel local et le réinvestissement local des bénéficiaires ;
- en suivant les préconisations du Parlement européen<sup>59</sup> visant à mettre en place un mécanisme d'évaluation du respect de ces clauses ou codes « droits de l'homme » par les États, les entreprises investissant à l'étranger et leurs principaux fournisseurs ou sous-traitants ;
- en instaurant une base de données des plaintes pour violations des droits de l'homme par les entreprises européennes ou venant de pays tiers, à l'identique du système prévu par la communication d'avril 2007 pour les entreprises se plaignant d'obstacles à l'ouverture des marchés par des pratiques injustifiées ou déloyales<sup>60</sup>.

**51. La CNCNDH recommande la publication d'un rapport annexe au rapport annuel de l'UE sur les droits de l'homme présentant par pays :**

- l'état du dialogue « droit de l'homme » avec chaque pays au regard des lignes directrices correspondantes, ainsi qu'un bilan des actions menées par pays notamment par le Conseil, le Parlement ou la Commission, par le Cohom, par la représentante personnelle pour les droits de l'homme du haut représentant de l'UE pour la PESC, par les délégations, etc. ;
- les actions de coopération menées pour chaque pays concernant les droits de l'homme et l'environnement durable dans le Cadre pluriannuel commun de programmation, au regard des documents de stratégie par pays, de la politique de déliement de l'aide et des objectifs globaux pris à la conférence de Monterrey ;
- le bilan des fonds alloués ou prêtés à partir de l'Instrument financier pour la promotion de la démocratie et des droits de l'homme, de l'Instrument de financement de la coopération au développement et du Fonds européen de développement. Le bilan par pays fera également état des conditionnalités « droits de l'homme » (y compris la protection de l'environnement) assorties à chaque financement ainsi qu'une synthèse des contrôles effectués et des sanctions éventuellement prononcées ;
- le récapitulatif des accords et des échanges commerciaux, en spécifiant les conditionnalités « droits de l'homme » qui leur sont liées, les résultats des évaluations menées, les violations éventuellement constatées et les mesures prises à l'égard du pays, des entreprises et des victimes ;

59 Le Parlement « invite le Conseil et la Commission non seulement à formuler une proposition concrète visant à appliquer la clause relative aux droits de l'homme, en prévoyant des mécanismes clairs, précis et vérifiables de surveillance et d'évaluation de la situation en la matière dans les accords de commerce avec les pays tiers, en instaurant des mécanismes de respect appropriés et en veillant à ce que tous les droits de l'homme, les droits sociaux – notamment la liberté syndicale et le droit de grève – et tous les acteurs – y compris les entreprises de l'Union européenne – soient couverts ; invite également le Conseil à exiger l'application systématique de ces droits et la publication d'un rapport sur le sujet ; demande aussi qu'il soit procédé à des études d'impact sur la durabilité et sur les rapports femmes-hommes dans le cadre du processus de développement de la politique commerciale ». – Résolution du Parlement sur le Livre vert de la Commission : Promouvoir un cadre européen pour la RSE, A5-0159/2002 / P5\_TA (2002) 0278, 30.05.02, point 49.

60 Communication de la Commission *L'Europe dans le monde : un partenariat renforcé pour assurer aux exportateurs européens un meilleur accès aux marchés extérieurs*, COM (2007) 183, 18.04.07.

- l'état des positions communes prises par l'UE dans les institutions financières internationales<sup>61</sup>.

Ce rapport serait présenté par la Commission au Conseil, au Parlement et au Conseil économique et social avant d'être rendu public. Il pourrait également donner lieu à des échanges avec les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les ONG, tant au niveau central (notamment dans le Forum plurilatéral européen sur la RSE), que dans les délégations des pays concernés.

### ***Recommandations relatives aux principales institutions internationales***

S'agissant des modalités de la présence française au sein de ces instances, en termes financiers ou d'acteurs, la CNCDH rappelle les recommandations<sup>62</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008.

Pour ce qui relève de son action diplomatique sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme préconisée ci-après, la France veillera à agir en concertation étroite avec les pays membres de l'Union européenne d'une part et ceux qui adhèrent à l'Organisation internationale de la francophonie d'autre part. Elle s'appuiera sur la stratégie préconisée dans les sept premières recommandations du présent avis.

### ***L'Organisation des Nations unies (ONU)***

La CNCDH rappelle :

- l'avis précité sur la diplomatie, d'une part sur les procédures de contrôle au sein des Nations unies et d'autre part sur la ratification par la France de la Convention internationale de 1990 sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille<sup>63</sup> ;
- son avis du 13 mars 2008 concernant l'adoption d'un protocole additionnel au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

**52. La CNCDH souligne l'importance des observations générales des organes conventionnels de l'ONU concernant la responsabilité envers les droits de l'homme de la part des acteurs non étatiques, et en particulier des entreprises ;** elle encourage le renforcement de leur rôle dans la réception et le traitement des plaintes, et particulièrement le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale qui pourraient se voir adresser des demandes d'expertise et des plaintes concernant des violations par des entreprises.

61 CCE, communication de la Commission *Tenir les promesses de l'Europe sur le financement du développement*, COM (2007) 153, 04.04.07.

62 Et particulièrement les Recommandations n° 28, 29 et 30 : voir annexe 2.

63 Respectivement, Recommandations n° 15 et n° 13 : voir annexe 2.

**53. La CNCDH recommande que le gouvernement sollicite la préparation d'une revue critique des politiques, des programmes et des procédures de chaque instance des Nations unies afin d'en souligner les manquements ou les insuffisances au regard du droit international des droits de l'homme, en incluant les responsabilités spécifiques aux entreprises.**

Cette revue critique pourrait être sollicitée par le secrétaire général auprès du Haut Commissariat aux droits de l'homme, en concertation avec les organes compétents des Nations unies.

La CNCDH recommande une vigilance particulière sur le respect des droits de l'homme par les entreprises qui sont fournisseurs ou partenaires de l'ONU. Les engagements contractuels passés avec celles-ci pourraient notamment comprendre l'obligation de respecter la Charte et les conventions internationales des droits de l'homme, les normes de l'OIT, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ainsi que le Pacte mondial des Nations unies.

**54. La CNCDH recommande que le gouvernement œuvre pour qu'à chaque rencontre, le dispositif permanent de coordination entre les différentes instances de l'ONU traite de la prise en compte transversale des droits de l'homme dans leurs programmes et de leur respect par les entreprises.**

Dans un second temps, la CNCDH rappelle la proposition de création d'un Conseil de sécurité économique et social faite à plusieurs reprises par la France<sup>64</sup>. Cette instance de coordination, et le cas échéant le Conseil de sécurité économique et social, aurait notamment pour mission :

- de fixer les grands axes d'action visant à prévenir les risques économiques, sociaux et environnementaux majeurs, en arbitrant entre les priorités des institutions existantes au regard des droits de l'homme ;
- de définir et promouvoir les « biens publics mondiaux<sup>65</sup> » (tels que la santé, la qualité de l'environnement, la biodiversité, la culture...) pouvant justifier la mise en place de régimes dérogatoires aux règles de la concurrence et du libre-échange pour répondre au bien commun, selon le principe de proportionnalité ;
- de veiller à ce que toutes les institutions concernées au sein des Nations unies disposent de moyens d'action correspondant au poids relatif des secteurs dont elles ont la charge.

**55. La CNCDH recommande au gouvernement de demander, lors du renouvellement de mandat des représentants spéciaux des droits de l'homme, que soit intégrée parmi leurs missions la clarification des responsabilités spécifiques des entreprises à l'égard des droits dont chacun s'occupe. Leur rôle pourrait également comporter la documentation des plaintes pour violations.**

64 Pour ne citer que quelques exemples : M. Maurice Bertrand, auteur de *La Stratégie suicidaire de l'Occident* (Bruxelles, Bruylant, 1993) et de *L'ONU* (Paris, La Découverte, 2004) a proposé la création d'un Conseil de sécurité économique qui émettrait des recommandations sur les politiques à suivre pour réduire les grands déséquilibres planétaires. M. Jacques Delors a repris cette idée, ainsi que M. Jacques Chirac (discours de Johannesburg du 2 septembre 2002 et de Davos du 26 janvier 2005). Le Conseil économique et social en faisait également part dans son avis de 2005 sur la mondialisation (DELEU Alain, 2005, Avis du CES *op. cit.*, p. 31).

65 Voir également le discours de M. Jacques Chirac du 2 septembre 2002 à Johannesburg et celui de M. Bernard Kouchner du 5 juillet 2007 à Genève.

**56. La CNCDH recommande que le gouvernement continue d'œuvrer pour la création d'une Organisation des Nations unies pour l'environnement (ONUEN)<sup>66</sup> chargée d'établir une gouvernance internationale de l'environnement respectueuse des droits économiques, sociaux et culturels proclamés dans la Charte internationale des droits de l'homme. La mission de l'ONUEN consisterait prioritairement à :**

- rationaliser le système actuel de gouvernance environnementale et réaliser des économies d'échelle ;
- définir des priorités politiques pour constituer un ensemble de normes environnementales minimales, y compris à destination des entreprises ;
- coordonner en conséquence l'action de l'ensemble des institutions concernées ;
- associer l'ensemble des acteurs, y compris les entreprises, les syndicats de travailleurs et les organisations de la société civile, à la définition des enjeux et des propositions ;
- assurer la transparence des processus de décision intergouvernementaux.

En cohérence avec les recommandations<sup>67</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008 ;

En lien avec l'Organisation internationale de la francophonie dans l'esprit de sa déclaration de Paris du 14 février 2008 :

**57. En harmonie avec l'évolution du droit des affaires français depuis le nouveau code pénal, la CNCDH recommande que la France inclue la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans sa définition d'une stratégie globale de la France sur la justice internationale.**

La France pourrait alors :

- prendre un engagement clair en faveur de la reconnaissance de la compétence obligatoire de la Cour internationale de justice ;
- de façon générale, favoriser les dispositions relatives à la poursuite des personnes morales, à l'extraterritorialité et à l'universalité des poursuites, en particulier s'agissant des violations des droits de l'homme commises par des entreprises publiques ou privées, nationales ou transnationales<sup>68</sup> ;
- plaider pour l'édiction d'une norme internationale cadre qui définit l'ordonnement des standards des droits de l'homme applicable aux États et aux entreprises.

**58. La CNCDH recommande au gouvernement de promouvoir le perfectionnement du Pacte mondial initié par le secrétariat général des Nations unies :**

- en soutenant l'enrichissement de la liste des textes normatifs auxquels il fait référence, en particulier en plaidant pour que les conventions de base des Nations unies,

66 Voir les discours de M. Jacques Chirac du 2 septembre 2002 à Johannesburg et du 14 juin 2005 à Paris, celui de M. Bernard Kouchner du 5 juillet 2007 à Genève, celui de M. Jean-Louis Borloo le 29 juin 2007 à Paris et enfin celui de M. Nicolas Sarkozy le 25 octobre 2007 à Paris également.

67 Recommandations n<sup>os</sup> 26 et 27 : voir annexe 2.

68 Par exemple, comme l'ont prévu plusieurs pays en transposant en droit interne le statut de Rome concernant la Cour pénale internationale, le projet de transposition qui sera présenté par le gouvernement devra veiller à ce que les personnes morales puissent être également considérées comme susceptibles d'inculpation pour crimes de génocide, contre l'humanité et de guerre. Ainsi s'associera-t-il concrètement au projet de la nécessaire révision du statut de Rome qui devra un jour permettre aussi de telles incriminations devant la CPI.

le droit international humanitaire, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE soient mentionnés voire intégrés dans le Pacte mondial ;

- en incitant à l'approfondissement des informations obligatoirement demandées dans les communications de progrès, soit par des indicateurs choisis de façon multipartite sous les auspices du bureau du Pacte mondial, soit en appliquant l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI) qui n'est encore qu'optionnelle ;
- en proposant d'instaurer des cadres de discussion nationale multipartite pour d'éventuelles saisines sur la conformité du comportement des entreprises aux principes du Pacte mondial. Le cas échéant, lorsqu'ils existent, les Points de contact nationaux (PCN) prévus par les Principes directeurs de l'OCDE pourraient se voir confier ce rôle<sup>69</sup> ;
- en invitant à la création d'un site Internet dédié au relais français du Pacte mondial pour assurer une transparence en français au public, présentant les entreprises adhérentes, leurs communications de progrès annuelles ainsi que les éventuelles mesures d'intégrité prises à l'encontre des entreprises défaillantes.

**59. La CNCDH recommande au gouvernement de promouvoir sa stratégie sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme auprès du représentant spécial du secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises, et de lui donner le présent avis en vue du débat sur son rapport final en juin 2008.**

#### *L'Organisation internationale du travail (OIT)*

**60. La CNCDH recommande que la France accentue son soutien en faveur de l'Agenda pour le travail décent proposé par l'OIT, dans le respect des engagements pris avec ses partenaires de l'UE, de l'OIF et du G8. Elle pourrait ainsi contribuer au renforcement des capacités de l'OIT à promouvoir et à veiller à l'application des normes fondamentales du travail :**

- par l'élaboration de lignes directrices sur le respect des droits des travailleurs, à commencer par les droits fondamentaux au travail. Ces lignes directrices seraient destinées aux différentes instances du système onusien afin d'être intégrées transversalement dans leurs politiques et leurs programmes, puis évaluées après leur application ;
- par le renforcement des mécanismes de suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que de la Déclaration des droits et principes et droits fondamentaux au travail, permettant au moins de recevoir et de documenter des plaintes pour violations par les entreprises ou par les États ;
- par la création d'un mécanisme de règlement des litiges, comparable à celui de l'OMC, afin d'être pleinement en mesure de pouvoir garantir l'application de ses normes.

**61. La CNCDH recommande que la France, avec ses partenaires de l'UE, de l'OIF et du G8 :**

- facilite l'application de l'Agenda du travail décent et des conventions fondamentales par les entreprises, en demandant à l'OIT de recommander des mesures précises pour chacun des quatre objectifs stratégiques et de les assortir d'indicateurs de mesure ;

<sup>69</sup> C'est notamment le choix qui a été fait par l'Allemagne.

- demande à l'OIT, dans le cadre du travail de compilation des normes qui lui a été demandé par le G8 en lien avec l'OCDE, de proposer des indicateurs permettant aux entreprises de piloter la mise en œuvre et d'évaluer le respect de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et de la Déclaration des droits et principes et droits fondamentaux au travail;
- œuvre à l'engagement d'un processus de négociation d'une convention ou d'une recommandation visant, *a minima*, le respect des objectifs du travail décent dans les zones franches d'exploitation, à commencer par les principes et droits fondamentaux au travail.

**62. La CNCDH recommande que la France, au niveau diplomatique et par l'intermédiaire de ses représentants à l'OIT :**

- accompagne la diffusion de l'enquête réalisée par l'OIT sur la place donnée aux droits des travailleurs dans les codes de conduite des entreprises;
- appuie l'OIT dans l'organisation d'un forum international multipartite sur ce sujet en vue d'une révision de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- incite l'OIT à compléter ses conventions sur la liberté de négociation collective en les adaptant aux réalités des entreprises multinationales et des réseaux de sous-traitance;
- invite l'OIT à promouvoir par tous moyens les accords cadres internationaux et à œuvrer pour leur donner un statut juridique, en lien avec l'Union européenne d'où émanent la grande majorité des ACI existants;
- encourage le développement de programmes de formation d'auditeurs sociaux par l'OIT, avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, et en lien avec le Centre de certification internationale d'auditeurs spécialisés (CCIAS).

*L'Organisation mondiale de la santé (OMS)*

La CNCDH mesure l'influence directe ou indirecte des entreprises sur la santé des populations, des consommateurs et des travailleurs : par les conditionnalités de leurs investissements directs à l'étranger, par la gestion de leurs brevets, par l'impact de leurs activités sur l'environnement, par la qualité et la sécurité des produits et services qu'elles vendent, par les conditions de travail qu'elles offrent – ceci de façon d'autant plus prégnante quand il s'agit de l'industrie pharmaceutique, du secteur agroalimentaire ou bien encore de l'exploitation de l'eau.

**63. La CNCDH recommande que la France, en concertation avec ses partenaires de l'UE et de l'OIE, soutienne le concept de bien public mondial<sup>70</sup> :**

- en favorisant le renforcement, la protection et le respect du droit à l'eau, du droit à l'alimentation et du droit à la santé, avec l'Organisation mondiale de la santé. Cet objectif pourrait passer par la création d'un groupe de travail de haut niveau sur la responsabilité des entreprises en matière d'accès à la santé, à l'alimentation et à l'eau ; ce groupe serait initié par l'OMS avec les principales instances onusiennes concernées, en particulier l'Onusida, l'Organisation pour la nourriture et l'alimentation, le

70 Dans son discours de septembre 2002 au sommet de Johannesburg, le président de la République, M. Jacques Chirac, invitait à « reconnaître qu'existent des biens publics mondiaux et que nous devons les gérer ensemble. Il est temps d'affirmer et de faire prévaloir un intérêt supérieur de l'humanité, qui dépasse à l'évidence l'intérêt de chacun des pays qui la compose ».

Programme des Nations unies pour l'environnement, le Programme des Nations unies pour le développement, le Haut Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme et l'Organisation internationale du travail;

- en sollicitant la création d'un mécanisme juridictionnel de règlement des litiges pour l'OMS, comparable à celui de l'OMC, afin d'être pleinement en mesure de pouvoir garantir l'application de ses règlements.

**64. La CNCDH recommande que la France, en concertation avec ses partenaires de l'UE et de l'OIF, demande à l'Organisation mondiale de la santé d'identifier :**

- les types de contributions que les entreprises peuvent exercer à l'égard de ces droits en vue de nouer des partenariats public/privé;
- les types de violations que les entreprises peuvent exercer à l'égard de ces droits en vue de prendre en compte la spécificité de leur responsabilité dans ses politiques et ses programmes.

#### *L'Organisation mondiale du commerce (OMC)*

**65. La CNCDH recommande à la France de soutenir une réforme de l'OMC :**

- qui permette son intégration dans le système des Nations unies afin d'insérer les normes qu'elle édicte dans une hiérarchie du droit international;
- qui systématise la consultation des instances adéquates de l'ONU, en particulier quand il s'agit de l'OIT ou de l'OMS, sur les enjeux relatifs aux droits de l'homme dans les dossiers traités par l'OMC au plan commercial;
- qui la rende plus démocratique en termes de prise de décision par ses membres et plus transparente dans ses procédures;
- qui confère un statut consultatif aux syndicats mondiaux de travailleurs et aux ONG d'intérêt général s'occupant de questions liées à celles que traite l'OMC;
- qui spécifie l'articulation entre le libre-échange, le développement durable et les droits de l'homme, dont les droits des peuples, dans ses missions d'encadrement des pratiques commerciales internationales, en particulier celles des entreprises transnationales;
- qui interdit aux pays membres de conclure des accords bilatéraux ou régionaux qui contreviennent aux clauses en faveur du développement durable et des droits de l'homme convenues dans le cadre multilatéral.

**66. La CNCDH recommande que le gouvernement défende l'élaboration par l'OMC d'une stratégie de développement durable comprenant :**

- l'analyse et la reconnaissance des enjeux sociaux et environnementaux aux côtés des enjeux économiques portés par la nature commerciale des accords de l'OMC, qu'il s'agisse d'enjeux impliquant la responsabilité des États ou celles des entreprises;
- la prise en compte des droits de l'homme et des intérêts des générations futures dans les négociations menées sur les accords et dans le règlement des litiges par l'Organe des règlements des différends (ORD). Cette prise en compte s'appuierait sur des lignes directrices préalablement édictées par l'OMC en concertation avec les instances compétentes du système onusien, les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les ONG;

- la révision des accords existants en tenant compte de ces principes, via des clauses de respect des droits de l'homme proclamés par la Charte internationale et en ayant davantage recours au traitement spécial et différentiel en faveur des pays aux populations les plus pauvres ;
- le renforcement du respect du principe d'équité en matière de propriété intellectuelle, visant à un juste équilibre entre les intérêts des producteurs de technologies et ceux des utilisateurs, notamment dans les pays à bas revenus ;
- le respect de la biodiversité à travers la plus grande promotion des contrats séquentiels, dans le respect de la Convention sur la diversité biologique de 1992.

### Le Groupe des 8 (G8)

#### **67. La CNCDH recommande que la France poursuive les efforts engagés auprès du G8 en faveur de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme en proposant :**

- l'inscription du développement durable de façon transversale dans l'ordre du jour des Sommets du G8, permettant ainsi d'aborder chaque sujet traité dans sa triple dimension économique, sociale et environnementale ;
- la création d'un organisme intergouvernemental *ad hoc* pour susciter ou accompagner les décisions concernant le développement durable, sur le modèle du Groupe d'action financière créé en 1989 pour lutter contre le blanchiment de capitaux ;
- la rédaction d'un plan d'actions détaillé pour mettre en œuvre la décision de soutien à l'Agenda du travail décent, avec des mesures précises pour chacun des quatre objectifs soutenus et des indicateurs de résultats pour les actions entreprises dans chaque pays membre, dans leurs relations bilatérales et dans les enceintes multilatérales ;
- que l'OIT et l'OCDE, dans le cadre du travail de compilation des normes qui leur a été demandé par le G8, déterminent des indicateurs permettant aux entreprises de piloter la mise en œuvre et d'évaluer le respect :
  - de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et de la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT d'une part,
  - des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE d'autre part.

### L'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE)

#### **68. La CNCDH recommande que la France, en concertation avec les autres États membres de l'OCDE, contribue au perfectionnement des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales à l'occasion de leur prochaine révision à horizon 2009 :**

- par des références plus systématiques, dans le texte même des Principes, aux normes reconnues par le droit international, à commencer par l'intégralité de la Charte internationale des droits de l'homme, les conventions internationales des droits de l'homme et le droit international humanitaire ;

- par la mise au point d'indicateurs pour chaque chapitre, permettant aux entreprises de piloter la mise en œuvre et d'évaluer le respect des Principes directeurs et de leurs commentaires. Ceci pourrait être amorcé dans le cadre du travail de compilation des normes qui lui a été demandé à l'OCDE par le G8 en lien avec l'OIT;
- par la reconsidération du principe de lien d'investissement et l'extension des Principes directeurs au commerce, avec leur prise en compte dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement;
- par l'intégration dans les commentaires des Principes de considérations sur le comportement des entreprises qui opèrent dans des zones de conflits ou des zones dites « à faible gouvernance ». Ces commentaires pourraient s'inspirer de l'outil établi par l'OCDE sur ce thème en 2006 et faire explicitement référence aux Principes volontaires en matière de sécurité et de droits de l'homme ainsi qu'au travail du Comité international de la Croix-Rouge;
- par la mise en place d'un registre public des entreprises ayant formellement adhéré aux Principes directeurs de l'OCDE dans leur code de conduite, leur charte éthique ou tout autre document porté à la connaissance du public;
- par la promotion active des Principes directeurs auprès des États non membres de l'OCDE ainsi que des forums d'entreprises, de syndicats et d'ONG concernées, notamment par les personnels d'ambassade et les représentations de l'Union européenne.

**69. La CNCDH recommande que la France, en concertation avec les autres États membres de l'OCDE, contribue au perfectionnement des Points de contact nationaux (PCN) de l'OCDE afin :**

- que chaque PCN soit doté de moyens de communication lui permettant de répondre à son obligation de visibilité et d'accessibilité. Ces deux principes impliquent *a minima* un site Internet dédié, en lien avec celui de l'OCDE et ceux de chacun des membres du PCN : ce site devra aussi proposer l'adresse d'un contact ainsi que les rapports annuels du PCN, les statistiques de saisines pour cas spécifiques et les communications publiques sur les cas traités;
- que la composition des PCN soit harmonisée pour devenir systématiquement quadripartite, regroupant l'État, les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les ONG; en outre la représentation de l'État devra être plurisectorielle et la coordination tournante afin d'éviter la prééminence d'un ministère ou d'une administration publique sur une autre<sup>71</sup>;
- que les personnels de l'État siégeant au PCN soient formés aux droits de l'homme d'une part et aux démarches de gestion de conflits d'autre part;
- que les PCN aient obligation de se réunir au moins deux fois par an, avec un agenda et des informations pertinentes communiqués aux membres dans des délais raisonnables;
- que les PCN soient dotés de moyens de procéder à des investigations, directement ou au moyen d'experts indépendants, sur les cas qui leur sont soumis, avec le souci de croiser l'information entre les parties concernées, tant dans les sièges que sur le terrain du litige;

71 C'était déjà une des préconisations du rapport remis au ministre des Affaires sociales en 2004 : « *Engager des discussions avec le Trésor en vue d'une structure plus collégiale [des PCN], associant le ministère des Affaires sociales et du Travail et le ministère de l'Écologie et du Développement durable ou une présidence tournante* », DUFOURCQ Élisabeth et BESSE Geneviève, 2004, *op. cit.*, p. 74.

- qu'une procédure spécifique garantissant l'indépendance des décisions soit déterminée au sein d'un PCN lorsque des demandes concernent une entreprise ou un projet dans lesquels l'État a des intérêts ;
- que les PCN ne se dessaisissent de cas traités par la justice qu'à la double condition que les motifs de plaintes concernent des griefs exactement identiques et que l'effectivité des droits de l'homme soit avérée dans le pays où la procédure judiciaire est en cours ;
- que la transparence des procédures des PCN soit traduite par des obligations en termes :
  - d'accusé de réception et de réponse aux demandes reçues ;
  - de délais raisonnables pour les convocations à des auditions et le traitement des cas ;
  - de procédure contradictoire dans l'instruction des cas avec un égal accès au dossier pour les parties ;
- que les PCN établissent systématiquement un procès-verbal de saisine mentionnant l'exposé des motifs soit du rejet de la demande, soit des conclusions de son traitement approfondi ; dans les deux cas il sera rendu compte d'un examen rigoureux des dits et des faits ainsi que de la nature et de la matérialité des violations alléguées. Ce document sera obligatoirement envoyé aux parties, quel que soit le résultat de la médiation du PCN ;
- que soit établie par le Cime, outre la revue annuelle par les pairs et le recensement des cas et de leur traitement, une analyse de la « jurisprudence », rendue publique afin d'aider à une meilleure mise en œuvre des Principes et d'en faciliter d'autant leur prochaine révision ;
- que soit mise en place une coordination européenne des Points de contact nationaux en vue d'harmoniser leurs procédures respectives et de procéder à des analyses communes de cas ; cette recommandation pourrait faire l'objet d'une initiative de la France pendant sa présidence de l'UE.

#### **70. La CNCDH recommande au gouvernement que le PCN français :**

- bénéficie d'un site Internet indépendant de tout ministère et des moyens nécessaires pour son actualisation régulière ;
- s'ouvre aux ONG pour devenir quadripartite et mette en place une coordination tournante entre les quatre ministères qui y siègent ;
- réfléchisse à un mécanisme de recours national en cas de contestation de ses décisions par l'une des parties, avant la saisine éventuelle du Cime de l'OCDE ;
- puisse offrir un cadre de discussion nationale multipartite pour d'éventuelles saisines sur la conformité du comportement des entreprises aux principes du Pacte mondial <sup>72</sup>.

**71. La CNCDH recommande au gouvernement de soutenir le projet de Principes de l'OCDE pour la promotion et l'intégration des droits de l'homme dans le développement et de l'inviter à y prendre en compte la responsabilité spécifiques des entreprises <sup>73</sup>.**

<sup>72</sup> C'est notamment le choix qui a été fait par l'Allemagne.

<sup>73</sup> Voir OCDE, *Document d'orientation du CAD sur l'action à mener dans le domaine des droits de l'homme et du développement* – Le Comité d'aide au développement est la principale instance chargée, à l'OCDE, des questions relatives à la coopération avec les pays en développement, 2007 : [www.oecd.org/cad](http://www.oecd.org/cad).

**72. La CNCDH recommande au gouvernement d'initier un travail de réflexion de l'OCDE sur la prise en compte de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme par les organismes de crédit à l'exportation, dans l'esprit des Principes et lignes directrices de janvier 2008 visant à promouvoir des pratiques viables dans les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public accordé aux pays à faible revenu**<sup>74</sup>.

### L'Organisation internationale de la francophonie (OIF)

En cohérence avec les recommandations<sup>75</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008 :

**73. La CNCDH recommande au gouvernement d'agir en concertation avec les États et les gouvernements francophones pour que ceux-ci renforcent leurs engagements en matière de droits de l'homme et donnent à l'OIF les moyens permettant d'en vérifier la compatibilité et de souligner les manquements ou les insuffisances au regard du droit international en matière de droits de l'homme, en incluant les responsabilités spécifiques aux entreprises.**

Cette démarche critique veillera prioritairement :

- au respect de la Charte et des conventions internationales des droits de l'homme, des normes de l'OIT ainsi que – dans leur champ d'application – des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et des Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ;
- au respect des engagements pris par l'OIF dans la Déclaration de Bamako de 2000 et dans la Déclaration de Boniface de 2006.

**74. La CNCDH recommande au gouvernement, en concertation avec ses partenaires de l'OIF, de prendre en compte les responsabilités spécifiques des entreprises dans le cadre des engagements pris dans la Déclaration de Paris de 2008 :**

- en incitant les États membres qui ne l'ont pas déjà fait à ratifier les principaux instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme, à commencer par les conventions des Nations unies et celles de l'OIT, dont les huit fondamentales ;
- en invitant également à appliquer le concept de travail décent ainsi qu'à signer les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE ;
- en demandant aux États membres de lutter efficacement contre l'impunité des entreprises, notamment :
  - par la renégociation des concessions accordées aux entreprises dans le cadre des zones franches d'exploitation pour que les avantages fiscaux et douaniers qui y sont consentis ne s'accompagnent plus d'allègements de la législation sociale et qu'y soient respectés *a minima* les objectifs du travail décent, à commencer par les principes et droits fondamentaux au travail ;

74 OCDE, Direction des échanges et de l'agriculture, *Principes et lignes directrices visant à promouvoir des pratiques viables dans les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public accordés aux pays à faible revenu*, 11 janvier 2008.

75 Recommandations n° 5 et 6 : voir annexe 2.

- par l'ajout d'une clause d'extension aux personnes morales, dans la loi nationale d'application du statut de Rome ;
- par la réflexion sur l'adoption d'une norme cadre universelle qui articulerait niveaux national et international autour d'un noyau dur de droits indérogeables et prévoirait des mécanismes d'extraterritorialité.

**75. La CNCDH recommande au gouvernement, en concertation avec ses partenaires de l'OIF, de participer activement aux différentes négociations internationales sur la RSE, par exemple à l'OIT, au comité de l'investissement de l'OCDE, au Pacte mondial ou encore à l'ISO, en s'inspirant des conclusions du récent séminaire de Rabat sur la RSE dans l'espace francophone** <sup>76</sup>.

**76. La CNCDH recommande au gouvernement, en concertation avec ses partenaires, de saisir le secrétaire général de l'OIF afin d'envisager l'élargissement des missions et des moyens correspondants de la Délégation à la paix, à la démocratie et aux droits de l'homme pour que cette dernière :**

- prenne en compte la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme dans le cadre de ses rapports d'observation et d'évaluation, dans ses missions d'alerte ainsi que dans ses propositions sur les adaptations possibles de la coopération multilatérale sur ce sujet ;
- voie son rôle « *d'examen des communications transmises* » élargi à l'instruction des plaintes déposées par les États et gouvernements, les organismes gouvernementaux et les OING concernant des violations des droits de l'homme imputées à des entreprises.

**77. La CNCDH recommande au gouvernement, en concertation avec ses partenaires, de recourir aux acteurs de l'OIF pour enrichir la réflexion sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme :**

- en mobilisant l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme en vue de travaux de recherche et de recommandations sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme ;
- en soutenant, en lien avec le Réseau francophone des Commissions nationales du développement durable (RF-CNDD), le travail du Réseau d'experts sur la responsabilité sociétale et le développement durable créé par l'Institut de l'énergie et de l'environnement de la francophonie (IEPF<sup>77</sup>) et animé par le Centre international de ressources et d'innovation pour le développement durable (Ciridd) ;
- en stimulant l'intégration du développement durable et de la responsabilité des entreprises en matière des droits de l'homme au sein des recherches et enseignements portés ou soutenus par l'OIF et l'Agence universitaire de la francophonie.

### Le Conseil de l'Europe

En cohérence avec la recommandation <sup>78</sup> de son avis sur la diplomatie française et les droits de l'homme adopté le 7 février 2008 :

<sup>76</sup> Conclusions du séminaire de Rabat sur la Responsabilité sociale des entreprises dans l'espace francophone présentées le 1<sup>er</sup> mars 2008 par M. Michel Doucin, ancien ambassadeur français pour les droits de l'homme et délégué général du séminaire.

<sup>77</sup> La différence entre les lettres de l'acronyme et l'intitulé de l'Institut est du fait de l'OIF elle-même.

<sup>78</sup> Recommandation n° 9 : voir annexe 2.

**78. La CNCDH recommande que la France contribue à développer une réflexion sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme au Conseil de l'Europe :**

- par un travail du secrétariat général sur le sujet à partir des conclusions et décisions du Comité européen des droits sociaux sur ce sujet<sup>79</sup> ;
- par une demande de travaux sur ce sujet à la Direction générale des droits de l'homme du secrétariat général ou à un groupe de spécialistes ou un groupe de travail du comité directeur pour les droits de l'homme, afin de définir l'action possible du Conseil et de ses institutions sur le sujet. Ce travail pourrait prendre la forme d'un manuel d'analyse de la jurisprudence de la Cour, préalable à l'éventuelle édicition de lignes directrices ;
- par la sollicitation d'avis du commissaire aux droits de l'homme dans le cas de violations commises par des entreprises en France ou par des entreprises françaises dans les États membres du Conseil de l'Europe.

***Recommandations relatives aux institutions financières internationales***

Pour ce qui relève de son action diplomatique sur la responsabilité des institutions financières internationales en matière de droits de l'homme préconisée ci-après, la France veillera à agir en concertation étroite avec les pays membres de l'Union européenne d'une part et ceux qui adhèrent à l'Organisation internationale de la francophonie d'autre part.

**79. La CNCDH recommande que la France soutienne plus activement la protection, le respect et la promotion du respect des droits de l'homme dans les politiques et les projets menés par les institutions financières internationales.**

Dans ses contributions aux décisions des IFI, la France :

- veillera à ce qu'elle-même et les autres États parties au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels fassent en sorte que les décisions et les mesures qu'ils prennent en tant que membres de ces IFI tiennent dûment compte du respect desdits droits, conformément à leurs obligations en matière d'assistance et de coopération internationale issues du Pacte ;
- mettra tout en œuvre pour que les décisions et les mesures qu'elle défend en tant que membre de ces IFI :
  - ne contreviennent pas aux obligations internationales des États membres mais participent au contraire à la réalisation de ces obligations ;
  - ne limitent pas les voies de recours et de réparation effective pour les victimes de la mise en œuvre d'un projet ;
- demandera l'intégration des considérations précédentes dans les critères de performance utilisés par ces institutions.

79 À l'instar de celui qui a été réalisé sur la jurisprudence du CEDS en 2006.

**80. La CNCDH recommande que, dans ses contributions aux décisions des institutions financières internationales sur leurs activités, la France favorise l'intégration du respect des droits de l'homme par les États et les entreprises, de sorte que les IFI :**

- n'accordent pas leur soutien technique et financier à des régimes violant systématiquement les droits de l'homme et se réfèrent, le cas échéant, aux rapports établis par les organes spécialisés de l'ONU, par des syndicats de travailleurs ou par des ONG reconnues ;
- contribuent à réparer les dommages socio-économiques causés par les prêts accordés à des régimes violant systématiquement les droits de l'homme ;
- associent au concept de viabilité de la dette, la prise en compte de la réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement et le respect des droits de l'homme ;
- assortissent chaque financement ou concours financier d'une étude d'impact systématique sur les droits de l'homme et ne soutiennent pas un projet s'il existe des motifs raisonnables de considérer qu'il contribue à des violations ;
- évaluent la portée sur les droits économiques, sociaux et culturels de toute décision de concession, de privatisation ou d'autre réforme économique ;
- ne recourent pas à des clauses qui gèleraient les droits des États quant à la législation de la protection des droits de l'homme et de l'environnement, qui dispenseraient les entreprises du respect du droit national ou qui entraveraient l'accès à la justice des personnes affectées par les projets ;
- instaurent au contraire des clauses de conditionnalités sur le respect des droits de l'homme par les États clients, les entreprises clientes ou les entreprises sous-traitantes de l'État client ;
- travaillent à la mise en place d'accords ou de contrats durables, de type séquentiel, prévoyant une renégociation partielle des accords selon l'évolution de la situation au regard du développement durable et du respect des droits de l'homme, dans l'esprit de ce que prévoit la Convention sur la diversité biologique de 1992.

**81. La CNCDH recommande que le gouvernement organise un débat parlementaire sur la base du rapport annuel concernant l'activité des institutions financières internationales dont l'État est partie prenante<sup>80</sup>.**

Ce débat permettrait au gouvernement de rendre compte des actions entreprises et des décisions adoptées par ces institutions, des positions défendues par la France en leur sein ainsi que des opérations financières réalisées directement avec elles. En outre, le rapport actuellement prévu pourrait être complété par les positions des organisations patronales, des syndicats de travailleurs et des ONG reconnues, en vue d'améliorer la prise en compte des droits de l'homme dans les politiques, les programmes et les activités de ces institutions. Ce débat pourrait enfin être accompagné d'une audition de l'administrateur de la France au sein des IFI.

80 Cf. l'article 44 de la loi de finances rectificative n° 98-1267 du 30 décembre 1998.

**82. La CNCDH recommande que la France fasse reconnaître explicitement le rôle des institutions de Bretton Woods en matière de droits de l'homme pour qu'elles soient fondées à en invoquer le respect dans leurs programmes, projets et activités, en insistant sur la prévention des situations de crise, la situation des populations démunies et les groupes victimes de discrimination.**

Le gouvernement pourrait solliciter :

- une révision des statuts ou, à défaut, une déclaration politique sur le nécessaire respect des droits de l'homme par la Banque mondiale et le FMI, en vertu d'une part de la Charte internationale des droits de l'homme et d'autre part du « noyau dur » des droits de l'homme au sens de la jurisprudence de la Cour internationale de justice. Seraient également réaffirmées l'interdépendance et l'indivisibilité de tous les droits de l'homme ;
- la présentation publique d'un rapport annuel des institutions de Bretton Woods sur l'état des lieux des politiques menées dans le domaine des droits de l'homme.

La CNCDH souligne tout l'intérêt du projet d'articles sur la responsabilité des organisations internationales actuellement en préparation à la Commission du droit international des Nations unies et elle invite le gouvernement à suivre ces travaux.

**83. La CNCDH recommande que la France encourage le dialogue et la transparence des institutions de Bretton Woods vis-à-vis de la société civile, notamment dans les pays clients. Ce dialogue devrait être inscrit dans des procédures stipulant que ces institutions doivent :**

- faire preuve d'une ouverture et d'une transparence plus grandes en termes de procédures, de prise de décisions et d'évaluation, compte tenu de l'impact de leurs projets sur les droits de l'homme, dans l'esprit de la Charte de transparence pour les IFI ;
- publier intégralement et en temps voulu les contrats d'investissement et autres accords juridiques qui sous-tendent les projets qu'elles soutiennent lorsqu'ils risquent d'avoir un impact sur les droits de l'homme – et ce, quels que soient les secteurs d'activité et les retombées attendues du projet en termes financiers ;
- harmoniser les différentes démarches menées sur le respect des droits de l'homme, comme l'outil d'évaluation d'impacts en matière de droits de l'homme (HRIA) ainsi que les projets de matrice des droits de l'homme ou de guide d'intégration des droits de l'homme. Un groupe de travail commun au FMI et à la Banque mondiale pourrait y travailler en concertation avec les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les ONG reconnues ;
- mettre en place ou renforcer les mécanismes de recours interne pour qu'ils soient composés d'experts plus indépendants et disposant de plus grands pouvoirs de saisine (recours directs de particuliers et auto-saisine), d'investigation et de sanction obligatoire. Proposer également des modalités de recours externe en cas de violations avérées lors des contrôles internes ;
- intégrer les considérations de la présente recommandation dans les critères de performance utilisés par ces institutions.

**84. La CNCDH recommande que la France, en tant qu'actionnaire direct et via l'Union européenne, contribue à renforcer le rôle de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement en matière de droits économiques, sociaux et culturels au même titre que les droits civils et politiques.** La Berd sera ainsi fondée à en invoquer explicitement le respect dans sa politique environnementale et sociale ainsi que dans ses programmes, projets et activités, en insistant sur la prévention des situations de crise, la situation des populations démunies et les groupes victimes de discrimination.

**85. La CNCDH recommande que la France encourage l'actuel processus de dialogue de la Berd avec ses parties intéressées et prône son institutionnalisation en vue de renforcer le respect des droits de l'homme par les entreprises clientes de la Banque :**

- par l'étude et l'inclusion systématique des risques de violations des droits de l'homme par les entreprises dans les différentes politiques et lignes directrices de la Berd : son portefeuille stratégique, ses stratégies-pays, ses politiques sectorielles et subsectorielles, sa politique d'analyse de performance ainsi que dans ses politiques d'acquisition et d'achat interne, etc. ;
- par la publication intégrale et en temps voulu des contrats d'investissement et autres accords juridiques qui sous-tendent les projets qu'elles soutiennent lorsqu'ils risquent d'avoir un impact sur les droits de l'homme – et ce, quels que soient les secteurs d'activité et les retombées attendues du projet en termes financiers ;
- par l'adaptation des mécanismes existants de contrôle indépendant, en interne et en externe, qui s'appuieront sur des indicateurs de mesure à mettre au point afin d'assurer une reddition et une vérification appropriées du comportement des entreprises en matière de respect des droits de l'homme ;
- par davantage de publicité sur ses mécanismes de recours pour les personnes affectées par les activités de la Banque ou de ses entreprises clientes sur les projets qu'elle finance, tels que le Bureau de la déontologie ; par la publication de procédures transparentes de règlement des contentieux et de réparation.

**86. La CNCDH recommande que la France contribue à clarifier le rôle de la Banque européenne d'investissement en matière de droits de l'homme hors de l'espace de l'Union européenne.** La BEI sera ainsi fondée à en invoquer explicitement le respect dans ses programmes, projets et activités, en insistant sur la prévention des situations de crise, la situation des populations démunies et les groupes victimes de discrimination.

**87. La CNCDH recommande que la France participe à la création d'un processus de dialogue de la BEI avec ses parties intéressées en vue de renforcer le respect des droits de l'homme par les entreprises clientes de la Banque :**

- par l'intégration d'une politique environnementale et sociale à part entière dans le Plan d'activité de la banque (PAB) ; par l'étude et l'inclusion systématique des risques

de violations des droits de l'homme par les entreprises dans les lignes directrices en matière d'admissibilité et dans les approches sectorielles de la BEI ;

- par une approche concertée pour l'amélioration des outils existants en matière d'évaluation sociale et environnementale ex ante et l'inclusion systématique des risques ;
- par la publication intégrale et en temps voulu des contrats d'investissement et autres accords juridiques qui sous-tendent les projets qu'elles soutiennent lorsqu'ils risquent d'avoir un impact sur les droits de l'homme – et ce, quels que soient les secteurs d'activité et les retombées attendues du projet en termes financiers ;
- par la mise en place de mécanismes de contrôle indépendant, en interne et en externe, qui s'appuieront sur des indicateurs de mesure à mettre au point afin d'assurer une reddition et une vérification appropriées du comportement des entreprises en matière de respect des droits de l'homme ;
- grâce au perfectionnement de mécanismes de recours pour les personnes, notamment en dehors de l'Union européenne, qui se trouvent affectées par les activités de la Banque ou de ses entreprises clientes sur les projets qu'elle finance. Ces mécanismes seront assortis de procédures transparentes de règlement des contentieux et de réparation.

## ANNEXE 2

# Liste des recommandations de la CNCDH sur la diplomatie française et les droits de l'homme adoptées le 7 février 2008, référencées dans cette étude

### Recommandation 5

La CNCDH souligne l'importance politique de la Déclaration de Bamako et notamment de son chapitre V sur « le suivi des pratiques de la démocratie, des droits et des libertés dans l'espace francophone » et encourage tous les États parties à pleinement mettre en œuvre l'ensemble de ces dispositions, notamment en cas de « crise de la démocratie ou en cas de violations graves des droits de l'homme ».

### Recommandation 6

La CNCDH recommande que la France joue un rôle moteur dans l'évolution notable de l'Organisation internationale de la francophonie en matière de paix, démocratie et droits de l'homme, et se dote avec ses partenaires d'une stratégie clairement définie pour renforcer le rôle de l'OIF dans le domaine des droits de l'homme, à travers le développement de ses réseaux institutionnels, notamment celui des institutions nationales des droits de l'homme.

### Recommandation 9

La France devrait également s'impliquer davantage dans les travaux normatifs du Conseil de l'Europe notamment dans la coordination des différents comités directeurs, comme le comité directeur pour les droits de l'homme et le comité directeur pour la coopération juridique, et leurs comités d'experts, pour être à même de prendre des initiatives et de répondre en temps utiles aux différents questionnaires ou demandes d'information qui lui sont transmis.

### Recommandation 13

La CNCDH rappelle ses avis précédents concernant l'importance d'une ratification de la Convention internationale de 1990 sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille par la France et ses partenaires européens.

### Recommandation 15

La CNCDH recommande que la diplomatie française, qui a contribué de façon déterminante à la construction progressive de ce système institutionnel de protection des droits de l'homme, s'implique de façon plus active pour sa préservation. La CNCDH considère que cette vigilance doit porter, en particulier, sur les points suivants :

a. le maintien des procédures thématiques les plus importantes, s'agissant aussi bien des droits civils et politiques que des droits économiques, sociaux et culturels, dans le cadre de la « rationalisation » des mandats ;

- b. le développement du rôle de l'expertise indépendante, sur la base de critères stricts de compétence, d'indépendance et d'impartialité et le renforcement de la contribution de la France aux listes d'experts à établir avec le concours de la CNCDH ;
- c. la conduite de missions et d'enquêtes sur le terrain par des experts indépendants, en évitant une politisation des procédures liée à la participation de représentants des États ;
- d. le développement de la procédure d'examen périodique universel selon des modalités qui confirment son intérêt potentiel ;
- e. l'association de la société civile dans son ensemble à tous les stades des travaux des organes de contrôle.

#### **Recommandation 26**

La CNCDH recommande que la France prenne un engagement clair en faveur de la reconnaissance de la compétence obligatoire de la Cour, renouant ainsi avec une tradition juridique née avec la justice internationale.

#### **Recommandation 27**

La CNCDH recommande la définition d'une stratégie globale de la France sur la justice internationale qui permettrait de renforcer sa visibilité et de rendre ses actions plus cohérentes avec les principes qu'elle défend. Cette stratégie inclurait en particulier :

- a. l'adoption urgente de la loi d'adaptation du statut de Rome. Sur le fond, la CNCDH renvoie à son Avis sur le projet de loi adaptant la législation française au statut de la Cour pénale internationale, adopté le 29 juin 2006 ;
- b. la levée de la déclaration formulée au titre de l'article 124 du statut de Rome ;
- c. la poursuite du soutien de la France, notamment à travers le Conseil de sécurité, aux efforts pour préserver l'intégrité du statut de la Cour pénale internationale et pour développer la coopération des États avec celle-ci ;
- d. le développement d'initiatives de soutien à la justice internationale (séminaires, etc.) pour encourager les ratifications et promouvoir des thèmes où la diplomatie française a été particulièrement active.

#### **Recommandation 28**

La CNCDH recommande que la France renforce sa stratégie de présence et d'influence notamment par des contributions volontaires plus importantes, en particulier au Haut Commissariat pour les droits de l'homme des Nations unies, dont la France n'est que le 13<sup>e</sup> contributeur.

#### **Recommandation 29**

Une attention particulière devrait être apportée par la France, en tant qu'État hôte, aux activités du Conseil de l'Europe, en soulignant l'importance des missions exercées notamment par la Cour européenne des droits de l'homme.

#### **Recommandation 30**

En ce qui concerne la présence française au sein de l'administration des organisations internationales, la CNCDH recommande que la présence française à des hauts postes de la fonction publique internationale soit complétée par une présence à des niveaux intermédiaires. Cela implique le développement d'une stratégie de placement de fonctionnaires dans des

grades intermédiaires, y compris en renforçant le programme « Jeunes Experts associés » et en accroissant les moyens de la mission des fonctionnaires internationaux à cette fin.

#### **Recommandation 45**

CNCDH salue le développement des stratégies locales d'applications des orientations de l'Union européenne sur les droits de l'homme et recommande au gouvernement de s'impliquer plus activement dans cette voie, en particulier dans les pays où, en l'absence de représentation locale de la présidence en exercice de l'Union européenne, ce rôle incombe à la France.

#### **Recommandation 46**

En vue de la présidence française de l'Union européenne en 2008, la CNCDH recommande la préparation d'un document d'orientation sur la mise en œuvre de la politique étrangère de l'Union européenne en matière de droits de l'homme, y compris les orientations de l'Union européenne. Elle constate que deux des quatre orientations de l'Union européenne n'ont pas encore fait l'objet d'une circulaire auprès des postes (Orientations sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants et Orientations sur les enfants face aux conflits armés) et recommande que cette lacune soit comblée rapidement.

#### **Recommandation 47**

Concernant les dialogues de l'Union européenne, la CNCDH recommande au gouvernement, dans la perspective de la Présidence française de définir une stratégie pour :

- a. systématiser l'approche européenne des dialogues sur les droits de l'homme, en la rendant conforme aux Lignes directrices de l'Union européenne en matière de dialogue sur les droits de l'homme ;
- b. renforcer les moyens du Groupe droits de l'homme du Conseil de l'Union européenne (Cohom) pour qu'il puisse jouer un rôle de coordination de ces dialogues ;
- c. rendre les dialogues plus transparents en impliquant plus étroitement le Parlement européen et la société civile, en particulier dans les pays concernés ;
- d. évaluer systématiquement le dialogue, ses objectifs et ses résultats, en soulignant que l'existence d'un dialogue institutionnel sur les droits de l'homme ne saurait limiter la liberté de parole de l'Union européenne dans les enceintes multilatérales.

#### **Recommandation 57**

La CNCDH recommande au gouvernement, en particulier dans la perspective de la présidence française de l'Union européenne, de promouvoir l'application systématique des clauses droits de l'homme en cas de violation des droits de l'homme par l'État tiers, selon une échelle progressive de mesures incluant le dialogue politique et diverses mesures restrictives.

#### **Recommandation 58**

La CNCDH recommande qu'une évaluation publique soit faite de l'application de cette politique et notamment de son impact sur la situation des droits de l'homme dans lesquels les conditionnalités sont appliquées.

#### **Recommandation 60**

La CNCDH souhaite que l'indispensable concertation européenne ne se borne pas à la recherche du plus petit dénominateur commun et ne constitue pas un frein à une large

coopération avec d'autres partenaires et à la recherche du consensus avec les différents groupes régionaux.

#### **Recommandation 61**

La CNCDH souhaite que le représentant personnel pour les droits de l'homme du haut représentant pour la PESC se voie octroyer des moyens accrus pour, selon les termes de son mandat, « contribuer à assurer la cohérence et la continuité de la politique de l'UE en matière de droits de l'homme » et demande au gouvernement français d'œuvrer dans ce sens au cours de la présidence française de l'Union européenne.

#### **Recommandation 62**

La CNCDH souligne la nécessité de maintenir la place de la langue française comme langue officielle de travail dans les enceintes européennes et internationales, pour promouvoir notre tradition juridique des droits de l'homme.

## ANNEXE 3

# Discours du président de la République française, M. Nicolas Sarkozy, lors de la 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail

Genève – Lundi 15 juin 2009

Mesdames et Messieurs les Chefs d'État et de gouvernement, Monsieur le Président de la Conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les Ministres, Mesdames et Messieurs les Représentants des travailleurs et des employeurs,

Dans quelques jours l'OIT fêtera le 90<sup>e</sup> anniversaire de sa création.

Si j'ai répondu à l'invitation du directeur général Somavia dont je salue l'action exemplaire à la tête du BIT, c'est parce que je voulais rendre hommage à la plus ancienne de nos organisations internationales et au rôle qu'elle joue depuis la fin de la Première Guerre mondiale.

Parmi ceux qui avaient connu la guerre, ses morts, ses souffrances se levèrent alors des hommes de bonne volonté qui s'écrièrent : « Plus jamais ça ! » Ils voulaient fonder les relations entre les nations « sur la justice et sur l'honneur ». Ils voulaient que le droit prenne le pas sur la force. Ils créèrent la Société des Nations. Ils mirent la guerre hors la loi.

On sait ce qu'il advint. Le traité de Versailles, en achevant une guerre, en avait préparé une autre. Et cette guerre fut pire encore que la précédente. L'Europe une fois encore échappa de peu à l'anéantissement matériel et moral.

Du grand rêve de paix qui avait porté les espoirs d'une génération meurtrie, il ne resta à nouveau que des monceaux de ruines, des larmes, des millions de morts et le souvenir atroce de la Shoah.

De cet échec quelque chose cependant survécut. Les rédacteurs du traité de Versailles avaient eu au moins raison sur un point : « La paix universelle ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. » De cette idée forte était née l'Organisation internationale du travail, la seule des institutions internationales créées après la Première Guerre mondiale qui soit encore vivante aujourd'hui.

Saint-Just avait eu beau proclamer qu'avec la Révolution le bonheur était devenu une idée neuve en Europe, en 1919 la guerre totale et la production de masse avaient depuis longtemps renvoyé aux oubliettes de l'histoire les idéaux des hommes de 89. La création de l'OIT, ce fut la réaffirmation que l'homme devait cesser d'être regardé comme un moyen pour être reconnu comme une fin en soi.

Opposer le travail comme un moyen d'accomplissement et d'émancipation au travail comme une aliénation et un asservissement, faire de la justice sociale l'une des voies de la paix, voilà ce que fut dès l'origine la vocation de l'OIT. Voilà ce qu'elle est encore.

La foi ardente de quelques hommes lucides et courageux ne suffit pas à conjurer la tragédie quand les démocraties renoncèrent à se donner les moyens de défendre leurs valeurs. Parmi ces hommes lucides et courageux, comment ne pas penser à Albert Thomas, le premier directeur du BIT ? Je veux rendre hommage à cette grande figure du socialisme européen, à cet ami de Jaurès, qui toute sa vie a voulu dépasser la lutte des classes ; il pensait que, « *dès l'instant où les hommes se rencontraient les yeux dans les yeux et se parlaient, quelle que fut l'opposition des intérêts, un grand résultat était déjà acquis pour les ententes nécessaires* ». Il installa cette institution internationale si originale, la seule, aujourd'hui encore, où se rencontrent les représentants des États, ceux du patronat et ceux des salariés. Il la fit vivre. Lui donna son crédit. L'inscrivit dans la durée. Inventa le dialogue social à l'échelle internationale. D'où vient alors que les démocraties se soient trouvées si démunies face à la crise des années 1930 et à ses terribles conséquences sociales et politiques ? La réponse est simple : les États, les gouvernements ne furent pas au rendez-vous des engagements qu'ils avaient pris.

En 1925, Albert Thomas écrit : « *Je cherche péniblement la route qui mène à la ratification de conventions.* » Il milite aussi pour l'organisation de l'Europe. Rien ne bouge. Il s'impatiente tellement qu'en 1930 il s'écrie : « *Si nous laissons passer les années, les dangers de conflagration apparaîtront de nouveau...* » Il avait raison. Il fallait au plus vite inventer un monde nouveau avant que le vieux monde n'explode à la figure de tous. Trop peu le comprirent et, parmi ceux qui l'avaient compris, beaucoup n'osèrent pas.

Je pose une question : Allons-nous tirer les leçons de l'histoire pour qu'elle ne recommence pas ? Ou bien allons-nous refaire les erreurs du passé avec des conséquences qui pourraient bien se révéler aussi désastreuses ? Alors que l'économie mondiale se trouve plongée dans une crise sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale, pouvons-nous attendre ?

Face à la misère, à la faim, au travail forcé, aux conditions de vie dégradantes qui sont faites à tant de femmes et d'hommes dans le monde, avons-nous le droit d'attendre ?

Face au réchauffement climatique et aux menaces qu'il fait peser sur la stabilité du monde et sur la survie d'une partie de l'humanité, avons-nous le temps d'attendre ?

Face à l'épuisement des ressources non renouvelables, jusqu'à quand devons-nous attendre pour produire différemment, pour vivre autrement, pour développer d'autres énergies ?

Face à un capitalisme financier devenu fou à force de n'être soumis à aucune règle et dont on commence à mesurer à quel point il peut être destructeur, est-il bien raisonnable d'attendre encore ?

Faut-il attendre que la crise économique, financière, sociale, écologique se transforme en crise politique majeure à l'échelle planétaire pour nous décider enfin à changer, au risque qu'il soit trop tard ?

N'avons-nous pas assez attendu pour réguler une mondialisation qui, à côté de l'abondance de richesses qu'elle contribuait à créer, faisait grandir des poches de misère et de frustration ?

La régulation de la mondialisation, c'est la question centrale. Le monde ne peut pas être gouverné que par la loi de l'offre et de la demande. La mondialisation ne peut pas être l'alibi de tous nos renoncements politiques, intellectuels et moraux. Or c'est ce à quoi

nous condamne l'absence de régulation mondiale. Oserai-je ajouter que la mondialisation ne survivra pas à la loi de la jungle ? Parce qu'il ne peut pas y avoir de liberté sans règles.

L'OIT a toujours défendu cette thèse, non sans courage, alors qu'elle était à contre-courant d'une idéologie dominante puissamment ancrée dans les esprits et dans les institutions mondiales. Dès juin 2004 Philippe Séguin à peine élu président du conseil d'administration de l'OIT n'avait-il pas déclaré : « *La priorité de l'OIT est de répondre au besoin de régulation de la mondialisation* » ? C'était prémonitoire à une époque pas si lointaine où si peu de responsables politiques et économiques dans le monde prenaient cette question réellement au sérieux. Vous y avez depuis en partie répondu avec la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il reste à la faire entrer dans les faits. Comme il reste à faire entrer dans les faits les décisions prises par le G20 sur la régulation financière.

Tout se tient. Les dumpings, qu'ils soient monétaires, sociaux ou environnementaux, ne doivent pas être regardés seulement comme des distorsions de concurrence qui provoquent des manques à gagner pour les entreprises qui les subissent. Ils sont aussi à l'origine de coûts sociaux et humains considérables. Le travail des enfants n'est pas seulement une concurrence déloyale. Il empêche aussi les enfants d'aller à l'école et de s'instruire.

Il y a deux types de mondialisation. Celle qui privilégie la croissance externe, chacun cherchant par tous les moyens à prendre les emplois et les marchés des autres. Celle qui privilégie la croissance interne, c'est-à-dire un modèle de développement dans lequel chacun produisant plus et consommant davantage contribue au développement de tous. La première pousse à l'extrême la logique de la compétitivité à tout prix en recourant à toutes les formes de dumpings, à des politiques commerciales agressives, à l'écrasement du pouvoir d'achat et du niveau de vie. La deuxième s'appuie sur l'augmentation de la productivité, l'élévation du niveau de vie, l'amélioration du bien-être. La première est conflictuelle. La deuxième est coopérative. La première oppose le progrès économique et le progrès social. La deuxième au contraire les lie l'un à l'autre.

Tout l'enjeu aujourd'hui est de faire passer la mondialisation de la première logique à la seconde. Ceux qui ne veulent rien changer prétendront que c'est chimérique. Ma conviction est que ce qui est chimérique aujourd'hui, ce qui est irresponsable, c'est de croire que la crise est une parenthèse et que tout va pouvoir recommencer comme avant.

Ce qui est chimérique et ce qui est irresponsable, c'est de croire que ce système de spéculation, de rentes et de dumpings qui a enfermé la mondialisation dans l'impasse dans laquelle elle se trouve va pouvoir continuer indéfiniment, que l'on va pouvoir continuer de tout donner au capital financier et rien au travail, que les marchés financiers vont pouvoir continuer à imposer à toute l'économie, à toute la société, leur obsession de la rentabilité à court terme dopée par de gigantesques effets de levier d'endettement.

Ce qui est chimérique et ce qui est irresponsable, c'est de croire que les peuples subiront sans rien dire les conséquences douloureuses de la crise, qu'ils ne réclameront pas plus de protection, pas plus de justice, qu'ils supporteront de nouveau, comme si de rien n'était, les parachutes dorés et les gains mirobolants des spéculateurs payés par leur travail et par leur peine.

Je crois profondément qu'il y aura dans le monde qui vient une exigence de raison qui s'exprimera avec tant de force que nul ne pourra s'y soustraire. Au nom de cette exigence

de raison, il y aura des comportements qui ne seront plus tolérés. Vous l'avez d'ailleurs pressenti en mettant à l'honneur la notion de « travail décent ».

Je le dis en pesant mes mots : Ou nous aurons la raison ou nous aurons la révolte. Ou nous aurons la justice ou nous aurons la violence. Ou nous aurons des protections raisonnables ou nous aurons le protectionnisme.

Nous avons besoin de règles qui deviennent des normes et qui s'imposent à tous. Il ne s'agit pas d'harmoniser dans le détail toutes les législations du travail. Il ne s'agit pas d'imposer aux pays les plus pauvres les normes sociales des pays les plus riches. Mais il s'agit de mettre en place entre les nations un système de règles qui tirent tout le monde vers le haut au lieu de tirer tout le monde vers le bas.

Comment comprendre qu'une cinquantaine d'États dans le monde n'aient pas encore ratifié les huit conventions qui définissent les droits fondamentaux du travail ? Quel monde voulons-nous ? Voilà la question que nous devons tous nous poser. La France, quant à elle, y répond en prenant l'engagement de ratifier prochainement la Convention sur le travail maritime et la Convention-cadre sur la santé.

Le problème des normes sociales et environnementales est l'un des plus difficiles. Il nous oblige à nous interroger sur ce qu'il faut bien appeler « la marchandisation du monde ». C'est-à-dire l'extension progressive de la sphère marchande à toutes les activités humaines qui a été l'une des caractéristiques majeures de la mondialisation des vingt dernières années et qui a mis le droit du commerce au-dessus de tout.

Mais la santé, l'éducation, la culture, la biodiversité, le climat, le travail ne sont pas des marchandises comme les autres. On sait l'énergie que la France a mise à faire valoir le respect de la diversité culturelle. Elle mettra la même énergie à placer sur un pied d'égalité le droit de la santé, le droit du travail, le droit de l'environnement et le droit du commerce. Elle mettra la même énergie à lutter contre la tentation du protectionnisme et à défendre l'idée que l'OMC ne peut pas être seule à décider de tout et que chaque institution spécialisée doit avoir sa part dans la définition des normes internationales et dans leur mise en œuvre.

Il faut plus de pouvoir, plus de moyens pour le Fonds monétaire international, l'Organisation mondiale de la santé, l'Organisation internationale du travail pour que les normes qu'ils édictent ne restent pas lettre morte. Et lorsque nous serons parvenus, à Copenhague, à un accord ambitieux sur le climat, il faudra que soit créée alors une véritable Organisation mondiale de l'environnement en mesure de faire appliquer les engagements qui auront été pris, je l'espère, par tous.

La gouvernance mondiale du xx<sup>e</sup> siècle ne peut pas être celle du xxi<sup>e</sup> siècle. Nous avons déjà trop attendu. J'appelle à associer les grands pays émergents à la gouvernance mondiale. Nous avons trop attendu pour qu'ils soient représentés parmi les membres permanents du Conseil de sécurité. Trop attendu pour élargir le G8 à 13 ou 14 membres. Comment peut-on espérer gouverner le monde en laissant de côté plus de la moitié de l'humanité ? J'appelle à soumettre le libre-échange à une exigence de réciprocité. Sur ce point aussi nous avons trop attendu au point de dénaturer le libre-échange et de dresser contre lui ceux qui devraient en être les plus ardents défenseurs. J'appelle à ce que les interventions du FMI, de la Banque mondiale, des banques de développement, du PNUD soient soumises à une conditionnalité environnementale et à une conditionnalité sociale. Il n'est quand même pas normal que le FMI ou la Banque mondiale viennent au secours d'un pays sans qu'on puisse lui demander

de respecter des règles élémentaires en matière d'environnement, de droit du travail ou de santé publique. On ne peut pas accepter que l'aide internationale serve à encourager le travail forcé ou le travail des enfants ou une pollution qui menace l'avenir de la planète.

Mais on ne peut aborder ce problème de la conditionnalité sociale ou environnementale sans poser la douloureuse question des politiques d'ajustement. Car on ne peut pas demander à un pays de respecter un certain nombre d'exigences sociales et lui imposer en même temps, comme on l'a trop souvent fait par le passé, des plans d'ajustement ayant des conséquences sociales et humaines désastreuses. Pour pouvoir donner des leçons, les organisations internationales doivent d'abord se les appliquer à elles-mêmes.

On ne peut pas non plus exiger des pays pauvres et des pays émergents des efforts qu'ils ne seraient capables d'accomplir sans ruiner définitivement leur économie et leurs possibilités de développement. Les efforts demandés doivent être raisonnables et progressifs, et à tout effort doit correspondre une aide au développement accrue. C'est dire que l'on ne pourra progresser dans l'intérêt de tous que si l'effort est partagé, que si les pays les plus avancés sont capables de partager leurs rentes, de faire preuve d'une solidarité et d'une générosité bien comprises. Il n'y aura aucun progrès si l'aide au développement reste au niveau où elle est et si elle n'est pas regardée comme le complément indispensable des conditionnalités environnementales et sociales sans lesquelles la mondialisation est condamnée à l'échec.

Je voudrais proposer une autre révolution dans la gouvernance mondiale pour que les normes qui sont inscrites dans les accords internationaux soient effectivement appliquées. À quoi servent des normes qui n'ont aucun caractère obligatoire ? Cette révolution repose sur l'idée que les institutions spécialisées puissent intervenir dans les litiges, notamment les litiges commerciaux, par le biais de questions préjudicielles.

Bâtissons ensemble cette nouvelle gouvernance mondiale pour que l'OIT puisse avoir son mot à dire auprès de l'OMC, du FMI et de la Banque mondiale dès lors que sont en jeu les normes fondamentales qu'elle est chargée de faire respecter ! La communauté internationale ne peut être schizophrène et ignorer à l'OMC ou dans les institutions de Bretton Woods ce qu'elle promet à l'OIT. C'est le rôle de la saisine préjudicielle d'éviter que cela se produise.

Ainsi le juge du commerce ne serait plus le seul à décider. Ainsi le droit commercial ne serait plus le seul à prévaloir. Ainsi l'OIT serait-elle obligatoirement saisie chaque fois que dans un contentieux impliquant des États une question relative au respect des droits fondamentaux du travail serait posée. Le FMI serait obligatoirement saisi quand se trouverait posée une question relative au dumping monétaire ou à ce que l'on pourrait qualifier de « dumping prudentiel ». La future Organisation mondiale pour l'environnement serait obligatoirement saisie en matière de dumping environnemental. De la sorte la logique marchande ne pourrait plus l'emporter sur toutes les autres et toutes les règles deviendraient véritablement des normes que chaque institution internationale spécialisée s'appliquerait à faire respecter pour ce qui concerne son domaine de compétence.

Naturellement, on ne réglera rien si on ne règle pas d'abord la question du capitalisme financier qui impose à l'économie et à la société son propre système et ses propres normes. Les réunions du G20 à Washington et à Londres resteront dans l'histoire comme des étapes décisives dans la reconstruction d'un nouvel ordre mondial. À condition que les engagements qui y ont été pris soient tenus. Déjà beaucoup de choses ont changé, je pense en particulier aux paradis fiscaux. Mais dans beaucoup de domaines, il faudra aller beaucoup plus loin

pour reconstruire un système financier qui finance davantage les entrepreneurs que les spéculateurs.

Il faut tout revoir : la surveillance prudentielle des banques, la réglementation des *hedges funds*, l'organisation des marchés, les règles comptables, les modes de rémunération. C'est le moment d'aller le plus loin possible. Ce n'est pas le moment de reculer. Nous n'avons pas de temps à perdre. Nous sommes passés au bord de la catastrophe. Faut-il prendre le risque de recommencer ? Je sais bien que dans certains milieux, dans certaines administrations, parce que les marchés vont un peu mieux, parce que les spéculateurs se sont remis à spéculer, il y a la tentation de réduire la portée de ce qui a été décidé.

Céder à cette tentation serait une faute. Je le dis à tous les chefs d'État et de gouvernement du G20 c'est pour chacun d'entre nous une responsabilité historique d'aller au bout de ce que nous avons entrepris, de ne laisser aucun groupe de pression, aucune bureaucratie, aucun intérêt particulier y faire obstacle. Je veux dire au président des États-Unis que l'Amérique doit être la plus ambitieuse parce que c'est sa vocation, parce que c'est son rôle de précéder le mouvement, parce que c'est à l'Amérique de Wilson et de Roosevelt que nous devons le multilatéralisme et l'idée même d'une régulation et d'une gouvernance mondiale. Je veux dire à tous les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne que l'Europe doit être exemplaire parce que c'est ainsi qu'elle sera le plus fidèle à ses valeurs et qu'elle pourra les faire partager. Que pourrait dire au monde une Europe qui ne serait même pas capable de se doter d'une régulation et d'un régulateur européens ? Je veux dire à tous ceux qui ont peur du changement que le changement est nécessaire pour rétablir la confiance et que le plus risqué serait de ne pas changer. Je veux leur dire que la France veillera à ce qu'aucun débat ne soit enterré, à ce qu'aucune question ne soit éludée.

Regardez le débat sur la taxe Tobin qui est une taxe pour freiner la spéculation. Je ne sais pas si c'est une bonne idée. Je ne sais pas si elle est applicable. Mais qui pourrait comprendre que ce débat soit enterré ? Que l'on sache en tout cas que je ne laisserai pas faire subir à la taxe carbone le sort que l'on a fait subir par le passé au débat sur la taxation de la spéculation. Parce que la taxe carbone, c'est la condition d'une concurrence loyale et d'un effort partagé pour sauver la planète. Je veux le dire, il y a urgence à poser cette question et à y répondre si l'on ne veut pas avoir à choisir demain entre le libre-échange et la lutte contre le réchauffement climatique, ce qui serait proprement absurde. La France veut porter le débat sur la réforme de la gouvernance mondiale. Elle veut porter le débat sur la réciprocité et sur la conditionnalité environnementale et sociale.

J'appelle aussi l'attention sur la nécessité qu'il y a à avancer sur la réforme – oserai-je dire la refondation ? – du système monétaire international. Comment ne pas voir que c'est toujours le travail qui paye le premier les conséquences du désordre monétaire ? Comment ne pas voir que dans la déloyauté de la concurrence mondiale ce sont les monnaies qui jouent aujourd'hui le rôle le plus important ? Il faudra bien qu'à l'avenir le G20 se saisisse aussi de cette question. Comme il faudra bien qu'il prenne davantage en compte la dimension sociale de la crise et du nouvel ordre mondial qu'il entend contribuer à construire. J'ai plaidé pour que le directeur général de l'OIT participe à la réunion des chefs d'État et de gouvernement au même titre que le directeur général du FMI ou le directeur général de l'OMC. Je plaiderai encore, car c'est à mes yeux une nécessité absolue que la question du travail soit mise au centre de la réflexion et considérée comme un problème secondaire.

Je souhaite que l'OIT fasse des propositions concrètes pour mettre la promotion du travail décent au cœur des règles qui constitueront demain le fondement d'un ordre mondial plus respectueux de l'homme.

La crise des années 1930 nous enseigne qu'il ne faut pas répondre à la crise en imposant aux salariés des sacrifices si lourds que la reprise serait difficile, voire impossible. Aussi la France soutient-elle l'adoption par la Conférence internationale du travail de « conclusions » sur un « Pacte mondial pour l'emploi ». Elle souhaite que ce pacte pour l'emploi soit discuté dans le cadre d'une « commission sur l'emploi » à laquelle l'OIT et les partenaires sociaux participeraient pour préparer le prochain sommet du G20.

Ces débats sont des débats essentiels. Ce sont des débats à travers lesquels se joue notre avenir. Je mesure ce que ces révolutions dans la régulation et la gouvernance mondiales exigent de rupture dans les habitudes, les comportements, les manières de penser. Je ne sous-estime pas les objections qu'on peut leur opposer, ni les craintes qu'elles peuvent susciter, notamment dans les pays en voie de développement ou dans les pays émergents. Je sais que beaucoup de partenaires de la France ne seront pas d'emblée d'accord pour aller si loin. Mais c'est le devoir de la France de montrer la voie et de susciter le débat. La France n'aura pas raison toute seule. Mais si on n'ouvre pas ces débats maintenant, quand la crise force tout le monde à s'interroger, quand le fera-t-on ?

À ceux qui abordent avec méfiance la Conférence de Copenhague sur le climat, à ceux qui hésitent à donner plus de pouvoir de régulation au FMI, à ceux qui retardent sans cesse la ratification des conventions de l'OIT, à ceux qui regardent la création d'une Organisation mondiale pour l'environnement comme une menace contre la liberté du commerce et une entrave à la croissance économique, je veux dire que la seule chose dont ils doivent avoir peur c'est l'immobilisme. Le président Roosevelt l'avait dit aux Américains en 1933 dans son discours d'investiture : *« La seule chose dont nous devons avoir peur, c'est la peur elle-même. »*

Pour sortir de la crise, pour rétablir la confiance, pour que des centaines de millions d'hommes puissent de nouveau regarder l'avenir comme une promesse, il nous faut changer de modèle de croissance. Nous n'y parviendrons pas si nous ne réussissons pas à réguler la mondialisation. Nous devons nous souvenir que la démocratie, la liberté, l'ouverture, le progrès social ne sont nullement des acquis irréversibles.

Je voudrais achever mon propos en citant Francis Blanchard, cet autre grand directeur général de l'OIT qui pendant quinze ans l'a tant marquée de sa forte personnalité et de son engagement total. Il écrit en achevant ses Mémoires : *« Le problème n'est pas celui des fins fixées dans tant de déclarations solennelles et d'agendas, mais celui de leur suivi et des moyens que seule une forte volonté politique permettrait de mettre en œuvre dans des domaines vitaux et dans l'urgence. Des discours accompagnés d'engagements précis s'imposent pour faire sauter plusieurs verrous qui ferment les voies du développement durable. »* Il pensait à l'aide publique au développement, à l'eau, à la lutte contre le sida, à l'éducation, à la culture, à l'énergie, au logement, à l'emploi... Dès 1976 l'OIT avait souligné la nécessité d'une stratégie couvrant en même temps tous ces besoins essentiels. Qu'avons-nous fait depuis ?

Je reprends ses propres mots pour rendre justice à l'OIT qui *« a eu grand tort d'avoir raison trop tôt »*. N'attendons pas pour agir qu'il soit trop tard. Quel monde laisserions-nous à nos enfants si nous n'étions pas nous-mêmes capables de nous mettre d'accord sur la limitation

des gaz à effet de serre, sur les paradis fiscaux ou sur des principes aussi fondamentaux que la liberté syndicale, l'interdiction du travail forcé, l'abolition du travail des enfants ou l'élimination des discriminations en matière d'emploi, au moins comme des objectifs que nous voulons tous nous efforcer d'atteindre ?

Quelle responsabilité porterions-nous vis-à-vis des générations futures et vis-à-vis de notre propre conscience si nous y renoncions ?

## ANNEXE 4

# Classement des 100 États et entreprises les plus riches du monde

- Pour les États : données (PIB nominal) établies par la Banque mondiale en millions de dollars US selon les taux de change officiels pour l'année 2004.
- Pour les entreprises : données (chiffres d'affaires ou CA) établies par la revue *Fortune* (24 juillet 2006) en millions de dollars US.

Classement	PIB/CA millions de US \$	États	Entreprises
1	11 667 515	États-Unis	
2	4 623 398	Japon	
3	2 714 418	Allemagne	
4	2 140 898	Royaume-Uni	
5	2 002 582	France	
6	1 672 302	Italie	
7	1 649 329	Chine (République populaire)	
8	991 442	Espagne	
9	979 764	Canada	
10	691 876	Inde	
11	679 674	Corée du Sud	
12	676 497	Mexique	
13	631 256	Australie	
14	604 855	Brésil	
15	582 395	Russie	
16	577 260	Pays-Bas	
17	359 465	Suisse	
18	349 830	Belgique	
19	346 404	Suède	
20	339 938		Exxon Mobil
21	315 654		Wal-Mart Stores
22	306 731		Royal Dutch Shell
23	301 950	Turquie	
24	290 109	Autriche	
25	267 600		BP
26	257 641	Indonésie	
27	250 557	Arabie saoudite	
28	250 168	Norvège	
29	243 043	Danemark	
30	241 833	Pologne	
31	212 777	Afrique du Sud	
32	203 401	Grèce	
33	192 604		General Motors
34	189 481		Chevron
35	186 597	Finlande	
36	186 106		DaimlerChrysler
37	185 805		Toyota Motor
38	183 560	Irlande	
39	177 210		Ford Motor
40	168 281	Portugal	

Classement	PIB/CA millions de US \$	États	Entreprises
41	166 683		ConocoPhillips
42	163 491	Thaïlande	
43	163 005	Hong Kong (RPC)	
44	162 709	Iran	
45	157 153		General Electric
46	152 361		Total
47	151 501	Argentine	
48	138 235		ING Group
49	131 045		Citigroup
50	129 839		AXA
51	121 406		Allianz
52	118 377		Volkswagen
53	117 776	Malaisie	
54	117 548	Israël	
55	112 351		Fortis
56	110 765		Crédit agricole
57	109 322	Venezuela	
58	108 905		American Intl. Group
59	107 047	République tchèque	
60	106 818	Singapour	
61	101 404		Assicurazioni generali
62	100 099		Siemens
63	99 712	Hongrie	
64	99 687	Nouvelle-Zélande	
65	98 785		Sinopec
66	97 384	Colombie	
67	96 115	Pakistan	
68	94 869		Nippon Telegraph & Telephone
69	94 455		Carrefour
70	94 105	Chili	
71	93 494		HSBC Holdings
72	92 603		ENI
73	92 579		Aviva
74	91 134		Intl. Business Machines
75	88 050		McKesson
76	87 511		Honda Motor
77	86 984		State Grid
78	86 696		Hewlett-Packard
79	86 429	Philippines	
80	85 687		BNP Paribas
81	85 618		PDVSA
82	84 708		UBS
83	84 649	Algérie	
84	83 980		Bank of America Corp.
85	83 596		Hitachi
86	83 557		China National Petroleum
87	83 382		Pemex
88	83 274		Nissan Motor
89	81 663		Berkshire Hathaway
90	81 511		Home Depot
91	81 362		Valero Energy
92	79 902		J.P. Morgan Chase & Co.
93	78 717		Samsung Electronics
94	78 558		Matsushita Electric Industrial
95	76 228		Deutsche Bank
96	75 799		HBOS
97	75 148	Égypte	
98	75 112		Verizon Communications
99	74 915		Cardinal Health
100	74 745		Prudential

## ANNEXE 5<sup>81</sup>

# Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)

Adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies, résolution 217A (III) du 10 décembre 1948

### Préambule

Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Considérant que la méconnaissance et le mépris des droits de l'homme ont conduit à des actes de barbarie qui révoltent la conscience de l'humanité et que l'avènement d'un monde où les êtres humains seront libres de parler et de croire, libérés de la terreur et de la misère, a été proclamé comme la plus haute aspiration de l'homme,

Considérant qu'il est essentiel que les droits de l'homme soient protégés par un régime de droit pour que l'homme ne soit pas contraint, en suprême recours, à la révolte contre la tyrannie et l'oppression,

Considérant qu'il est essentiel d'encourager le développement de relations amicales entre nations,

Considérant que dans la Charte les peuples des Nations unies ont proclamé à nouveau leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, et qu'ils se sont déclarés résolus à favoriser le progrès social et à instaurer de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande,

Considérant que les États membres se sont engagés à assurer, en coopération avec l'Organisation des Nations unies, le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

Considérant qu'une conception commune de ces droits et libertés est de la plus haute importance pour remplir pleinement cet engagement,

L'Assemblée générale

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

---

81 Site internet des nations unies consulté le 20 novembre 2009 : [www.un.org/fr/documents/udhr/index.shtml](http://www.un.org/fr/documents/udhr/index.shtml)

### **Article premier**

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

### **Article 2**

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

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

### **Article 3**

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

### **Article 4**

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

### **Article 5**

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

### **Article 6**

Chacun a le droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.

### **Article 7**

Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

### **Article 8**

Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la Constitution ou par la loi.

### **Article 9**

Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu ni exilé.

### **Article 10**

Toute personne a droit, en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial, qui décidera, soit de ses droits et obligations, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

### **Article 11**

1. Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées.

2. Nul ne sera condamné pour des actions ou omissions qui, au moment où elles ont été commises, ne constituaient pas un acte délictueux d'après le droit national ou international. De même, il ne sera infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'acte délictueux a été commis.

#### **Article 12**

Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

#### **Article 13**

1. Toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État.

2. Toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays.

#### **Article 14**

1. Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays.

2. Ce droit ne peut être invoqué dans le cas de poursuites réellement fondées sur un crime de droit commun ou sur des agissements contraires aux buts et aux principes des Nations unies.

#### **Article 15**

1. Tout individu a droit à une nationalité.

2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni du droit de changer de nationalité.

#### **Article 16**

1. À partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

2. Le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux.

3. La famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'État.

#### **Article 17**

1. Toute personne, aussi bien seule qu'en collectivité, a droit à la propriété.

2. Nul ne peut être arbitrairement privé de sa propriété.

#### **Article 18**

Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, seule ou en commun, tant en public qu'en privé, par l'enseignement, les pratiques, le culte et l'accomplissement des rites.

### **Article 19**

Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit.

### **Article 20**

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.
2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

### **Article 21**

1. Toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis.
2. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.
3. La volonté du peuple est le fondement de l'autorité des pouvoirs publics ; cette volonté doit s'exprimer par des élections honnêtes qui doivent avoir lieu périodiquement, au suffrage universel égal et au vote secret ou suivant une procédure équivalente assurant la liberté du vote.

### **Article 22**

Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.

### **Article 23**

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

### **Article 24**

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

### **Article 25**

1. Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

2. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale.

#### **Article 26**

1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.

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

3. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants.

#### **Article 27**

1. Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent.

2. Chacun a droit à la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

#### **Article 28**

Toute personne a droit à ce que règne, sur le plan social et sur le plan international, un ordre tel que les droits et libertés énoncés dans la présente Déclaration puissent y trouver plein effet.

#### **Article 29**

1. L'individu a des devoirs envers la communauté dans laquelle seul le libre et plein développement de sa personnalité est possible.

2. Dans l'exercice de ses droits et dans la jouissance de ses libertés, chacun n'est soumis qu'aux limitations établies par la loi exclusivement en vue d'assurer la reconnaissance et le respect des droits et libertés d'autrui et afin de satisfaire aux justes exigences de la morale, de l'ordre public et du bien-être général dans une société démocratique.

3. Ces droits et libertés ne pourront, en aucun cas, s'exercer contrairement aux buts et aux principes des Nations unies.

#### **Article 30**

Aucune disposition de la présente Déclaration ne peut être interprétée comme impliquant, pour un État, un groupement ou un individu, un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits et libertés qui y sont énoncés.



## Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)

Adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966. Entré en vigueur le 23 mars 1976, conformément aux dispositions de l'article 49.

### **Préambule**

Les États parties au présent Pacte,

Considérant que, conformément aux principes énoncés dans la Charte des Nations unies, la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Reconnaissant que ces droits découlent de la dignité inhérente à la personne humaine,

Reconnaissant que, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'idéal de l'être humain libre, jouissant des libertés civiles et politiques et libéré de la crainte et de la misère, ne peut être réalisé que si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits civils et politiques, aussi bien que de ses droits économiques, sociaux et culturels, sont créées,

Considérant que la Charte des Nations unies impose aux États l'obligation de promouvoir le respect universel et effectif des droits et des libertés de l'homme,

Prenant en considération le fait que l'individu a des devoirs envers autrui et envers la collectivité à laquelle il appartient et est tenu de s'efforcer de promouvoir et de respecter les droits reconnus dans le présent Pacte,

Sont convenus des articles suivants :

### **Première partie**

#### **Article premier**

1. Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

2. Pour atteindre leurs fins, tous les peuples peuvent disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles, sans préjudice des obligations qui découlent de la coopération économique internationale, fondée sur le principe de l'intérêt mutuel, et du droit international. En aucun cas, un peuple ne pourra être privé de ses propres moyens de subsistance.

---

82 Site internet du Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies consulté le 20 novembre 2009 : [www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm](http://www2.ohchr.org/french/law/ccpr.htm)

3. Les États parties au présent Pacte, y compris ceux qui ont la responsabilité d'administrer des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle, sont tenus de faciliter la réalisation du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, et de respecter ce droit, conformément aux dispositions de la Charte des Nations unies.

## **Deuxième partie**

### **Article 2**

1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

2. Les États parties au présent Pacte s'engagent à prendre, en accord avec leurs procédures constitutionnelles et avec les dispositions du présent Pacte, les arrangements devant permettre l'adoption de telles mesures d'ordre législatif ou autre, propres à donner effet aux droits reconnus dans le présent Pacte qui ne seraient pas déjà en vigueur.

3. Les États parties au présent Pacte s'engagent à :

- a) Garantir que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans le présent Pacte auront été violés disposera d'un recours utile, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles ;
- b) Garantir que l'autorité compétente, judiciaire, administrative ou législative, ou toute autre autorité compétente selon la législation de l'État, statuera sur les droits de la personne qui forme le recours et développer les possibilités de recours juridictionnel ;
- c) Garantir la bonne suite donnée par les autorités compétentes à tout recours qui aura été reconnu justifié.

### **Article 3**

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte.

### **Article 4**

1. Dans le cas où un danger public exceptionnel menace l'existence de la nation et est proclamé par un acte officiel, les États parties au présent Pacte peuvent prendre, dans la stricte mesure où la situation l'exige, des mesures dérogeant aux obligations prévues dans le présent Pacte, sous réserve que ces mesures ne soient pas incompatibles avec les autres obligations que leur impose le droit international et qu'elles n'entraînent pas une discrimination fondée uniquement sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion ou l'origine sociale.

2. La disposition précédente n'autorise aucune dérogation aux articles 6, 7, 8 (par. 1 et 2), 11, 15, 16 et 18.

3. Les États parties au présent Pacte qui usent du droit de dérogation doivent, par l'entremise du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies, signaler aussitôt aux autres États parties les dispositions auxquelles ils ont dérogé ainsi que les motifs qui ont provoqué cette dérogation. Une nouvelle communication sera faite, par la même entremise, à la date à laquelle ils ont mis fin à ces dérogations.

## **Article 5**

1. Aucune disposition du présent Pacte ne peut être interprétée comme impliquant pour un État, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits et des libertés reconnus dans le présent Pacte ou à des limitations plus amples que celles prévues audit Pacte.

2. Il ne peut être admise aucune restriction ou dérogation aux droits fondamentaux de l'homme reconnus ou en vigueur dans tout État partie au présent Pacte en application de lois, de conventions, de règlements ou de coutumes, sous prétexte que le présent Pacte ne les reconnaît pas ou les reconnaît à un moindre degré.

## **Troisième partie**

### **Article 6**

1. Le droit à la vie est inhérent à la personne humaine. Ce droit doit être protégé par la loi. Nul ne peut être arbitrairement privé de la vie.

2. Dans les pays où la peine de mort n'a pas été abolie, une sentence de mort ne peut être prononcée que pour les crimes les plus graves, conformément à la législation en vigueur au moment où le crime a été commis et qui ne doit pas être en contradiction avec les dispositions du présent Pacte ni avec la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide. Cette peine ne peut être appliquée qu'en vertu d'un jugement définitif rendu par un tribunal compétent.

3. Lorsque la privation de la vie constitue le crime de génocide, il est entendu qu'aucune disposition du présent article n'autorise un État partie au présent Pacte à déroger d'aucune manière à une obligation quelconque assumée en vertu des dispositions de la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide.

4. Tout condamné à mort a le droit de solliciter la grâce ou la commutation de la peine. L'amnistie, la grâce ou la commutation de la peine de mort peuvent dans tous les cas être accordées.

5. Une sentence de mort ne peut être imposée pour des crimes commis par des personnes âgées de moins de dix-huit ans et ne peut être exécutée contre des femmes enceintes.

6. Aucune disposition du présent article ne peut être invoquée pour retarder ou empêcher l'abolition de la peine capitale par un État partie au présent Pacte.

### **Article 7**

Nul ne sera soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. En particulier, il est interdit de soumettre une personne sans son libre consentement à une expérience médicale ou scientifique.

### **Article 8**

1. Nul ne sera tenu en esclavage ; l'esclavage et la traite des esclaves, sous toutes leurs formes, sont interdits.

2. Nul ne sera tenu en servitude.

3.

a) Nul ne sera astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ;

- b) L'alinéa a du présent paragraphe ne saurait être interprété comme interdisant, dans les pays où certains crimes peuvent être punis de détention accompagnée de travaux forcés, l'accomplissement d'une peine de travaux forcés, infligée par un tribunal compétent;
- c) N'est pas considéré comme « travail forcé ou obligatoire » au sens du présent paragraphe :
  - i) Tout travail ou service, non visé à l'alinéa b, normalement requis d'un individu qui est détenu en vertu d'une décision de justice régulière ou qui, ayant fait l'objet d'une telle décision, est libéré conditionnellement;
  - ii) Tout service de caractère militaire et, dans les pays où l'objection de conscience est admise, tout service national exigé des objecteurs de conscience en vertu de la loi;
  - iii) Tout service exigé dans les cas de force majeure ou de sinistres qui menacent la vie ou le bien-être de la communauté;
  - iv) Tout travail ou tout service formant partie des obligations civiques normales.

### **Article 9**

1. Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne. Nul ne peut faire l'objet d'une arrestation ou d'une détention arbitraire. Nul ne peut être privé de sa liberté si ce n'est pour des motifs et conformément à la procédure prévus par la loi.

2. Tout individu arrêté sera informé, au moment de son arrestation, des raisons de cette arrestation et recevra notification, dans le plus court délai, de toute accusation portée contre lui.

3. Tout individu arrêté ou détenu du chef d'une infraction pénale sera traduit dans le plus court délai devant un juge ou une autre autorité habilitée par la loi à exercer des fonctions judiciaires, et devra être jugé dans un délai raisonnable ou libéré. La détention de personnes qui attendent de passer en jugement ne doit pas être de règle, mais la mise en liberté peut être subordonnée à des garanties assurant la comparution de l'intéressé à l'audience, à tous les autres actes de la procédure et, le cas échéant, pour l'exécution du jugement.

4. Quiconque se trouve privé de sa liberté par arrestation ou détention a le droit d'introduire un recours devant un tribunal afin que celui-ci statue sans délai sur la légalité de sa détention et ordonne sa libération si la détention est illégale.

5. Tout individu victime d'arrestation ou de détention illégale a droit à réparation.

### **Article 10**

1. Toute personne privée de sa liberté est traitée avec humanité et avec le respect de la dignité inhérente à la personne humaine.

2.

- a) Les prévenus sont, sauf dans des circonstances exceptionnelles, séparés des condamnés et sont soumis à un régime distinct, approprié à leur condition de personnes non condamnées;
- b) Les jeunes prévenus sont séparés des adultes et il est décidé de leur cas aussi rapidement que possible.

3. Le régime pénitentiaire comporte un traitement des condamnés dont le but essentiel est leur amendement et leur reclassement social. Les jeunes délinquants sont séparés des adultes et soumis à un régime approprié à leur âge et à leur statut légal.

### **Article 11**

Nul ne peut être emprisonné pour la seule raison qu'il n'est pas en mesure d'exécuter une obligation contractuelle.

### **Article 12**

1. Quiconque se trouve légalement sur le territoire d'un État a le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence.

2. Toute personne est libre de quitter n'importe quel pays, y compris le sien.

3. Les droits mentionnés ci-dessus ne peuvent être l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi, nécessaires pour protéger la sécurité nationale, l'ordre public, la santé ou la moralité publiques, ou les droits et libertés d'autrui, et compatibles avec les autres droits reconnus par le présent Pacte.

4. Nul ne peut être arbitrairement privé du droit d'entrer dans son propre pays.

### **Article 13**

Un étranger qui se trouve légalement sur le territoire d'un État partie au présent Pacte ne peut en être expulsé qu'en exécution d'une décision prise conformément à la loi et, à moins que des raisons impérieuses de sécurité nationale ne s'y opposent, il doit avoir la possibilité de faire valoir les raisons qui militent contre son expulsion et de faire examiner son cas par l'autorité compétente, ou par une ou plusieurs personnes spécialement désignées par ladite autorité, en se faisant représenter à cette fin.

### **Article 14**

1. Tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de justice. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal compétent, indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil. Le huis clos peut être prononcé pendant la totalité ou une partie du procès soit dans l'intérêt des bonnes mœurs, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, soit lorsque l'intérêt de la vie privée des parties en cause l'exige, soit encore dans la mesure où le tribunal l'estimera absolument nécessaire lorsqu'en raison des circonstances particulières de l'affaire la publicité nuirait aux intérêts de la justice; cependant, tout jugement rendu en matière pénale ou civile sera public, sauf si l'intérêt de mineurs exige qu'il en soit autrement ou si le procès porte sur des différends matrimoniaux ou sur la tutelle des enfants.

2. Toute personne accusée d'une infraction pénale est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie.

3. Toute personne accusée d'une infraction pénale a droit, en pleine égalité, au moins aux garanties suivantes :

- a) À être informée, dans le plus court délai, dans une langue qu'elle comprend et de façon détaillée, de la nature et des motifs de l'accusation portée contre elle;
- b) À disposer du temps et des facilités nécessaires à la préparation de sa défense et à communiquer avec le conseil de son choix;
- c) À être jugée sans retard excessif;

- d) À être présente au procès et à se défendre elle-même ou à avoir l'assistance d'un défenseur de son choix; si elle n'a pas de défenseur, à être informée de son droit d'en avoir un, et, chaque fois que l'intérêt de la justice l'exige, à se voir attribuer d'office un défenseur, sans frais, si elle n'a pas les moyens de le rémunérer;
- e) À interroger ou faire interroger les témoins à charge et à obtenir la comparution et l'interrogatoire des témoins à décharge dans les mêmes conditions que les témoins à charge;
- f) À se faire assister gratuitement d'un interprète si elle ne comprend pas ou ne parle pas la langue employée à l'audience;
- g) À ne pas être forcée de témoigner contre elle-même ou de s'avouer coupable.

4. La procédure applicable aux jeunes gens qui ne sont pas encore majeurs au regard de la loi pénale tiendra compte de leur âge et de l'intérêt que présente leur rééducation.

5. Toute personne déclarée coupable d'une infraction a le droit de faire examiner par une juridiction supérieure la déclaration de culpabilité et la condamnation, conformément à la loi.

6. Lorsqu'une condamnation pénale définitive est ultérieurement annulée ou lorsque la grâce est accordée parce qu'un fait nouveau ou nouvellement révélé prouve qu'il s'est produit une erreur judiciaire, la personne qui a subi une peine en raison de cette condamnation sera indemnisée, conformément à la loi, à moins qu'il ne soit prouvé que la non-révélation en temps utile du fait inconnu lui est imputable en tout ou partie.

7. Nul ne peut être poursuivi ou puni en raison d'une infraction pour laquelle il a déjà été acquitté ou condamné par un jugement définitif conformément à la loi et à la procédure pénale de chaque pays.

#### **Article 15**

1. Nul ne sera condamné pour des actions ou omissions qui ne constituaient pas un acte délictueux d'après le droit national ou international au moment où elles ont été commises. De même, il ne sera infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'infraction a été commise. Si, postérieurement à cette infraction, la loi prévoit l'application d'une peine plus légère, le délinquant doit en bénéficier.

2. Rien dans le présent article ne s'oppose au jugement ou à la condamnation de tout individu en raison d'actes ou omissions qui, au moment où ils ont été commis, étaient tenus pour criminels, d'après les principes généraux de droit reconnus par l'ensemble des nations.

#### **Article 16**

Chacun a droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique.

#### **Article 17**

1. Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation.

2. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

#### **Article 18**

1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que

la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.

2. Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.

3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.

4. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

#### **Article 19**

1. Nul ne peut être inquiété pour ses opinions.

2. Toute personne a droit à la liberté d'expression ; ce droit comprend la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées de toute espèce, sans considération de frontières, sous une forme orale, écrite, imprimée ou artistique, ou par tout autre moyen de son choix.

3. L'exercice des libertés prévues au paragraphe 2 du présent article comporte des devoirs spéciaux et des responsabilités spéciales. Il peut en conséquence être soumis à certaines restrictions qui doivent toutefois être expressément fixées par la loi et qui sont nécessaires :

a) Au respect des droits ou de la réputation d'autrui ;

b) À la sauvegarde de la sécurité nationale, de l'ordre public, de la santé ou de la moralité publiques.

#### **Article 20**

1. Toute propagande en faveur de la guerre est interdite par la loi.

2. Tout appel à la haine nationale, raciale ou religieuse qui constitue une incitation à la discrimination, à l'hostilité ou à la violence est interdit par la loi.

#### **Article 21**

Le droit de réunion pacifique est reconnu. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions imposées conformément à la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public ou pour protéger la santé ou la moralité publiques, ou les droits et les libertés d'autrui.

#### **Article 22**

1. Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts.

2. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques ou les droits et les libertés d'autrui. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ce droit par les membres des forces armées et de la police.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux États parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection

du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d’appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.

### **Article 23**

1. La famille est l’élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l’État.

2. Le droit de se marier et de fonder une famille est reconnu à l’homme et à la femme à partir de l’âge nubile.

3. Nul mariage ne peut être conclu sans le libre et plein consentement des futurs époux.

4. Les États parties au présent Pacte prendront les mesures appropriées pour assurer l’égalité de droits et de responsabilités des époux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution. En cas de dissolution, des dispositions seront prises afin d’assurer aux enfants la protection nécessaire.

### **Article 24**

1. Tout enfant, sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l’origine nationale ou sociale, la fortune ou la naissance, a droit, de la part de sa famille, de la société et de l’État, aux mesures de protection qu’exige sa condition de mineur.

2. Tout enfant doit être enregistré immédiatement après sa naissance et avoir un nom.

3. Tout enfant a le droit d’acquérir une nationalité.

### **Article 25**

Tout citoyen a le droit et la possibilité, sans aucune des discriminations visées à l’article 2 et sans restrictions déraisonnables :

- a) De prendre part à la direction des affaires publiques, soit directement, soit par l’intermédiaire de représentants librement choisis;
- b) De voter et d’être élu, au cours d’élections périodiques, honnêtes, au suffrage universel et égal et au scrutin secret, assurant l’expression libre de la volonté des électeurs;
- c) D’accéder, dans des conditions générales d’égalité, aux fonctions publiques de son pays.

### **Article 26**

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d’opinion politique et de toute autre opinion, d’origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

### **Article 27**

Dans les États où il existe des minorités ethniques, religieuses ou linguistiques, les personnes appartenant à ces minorités ne peuvent être privées du droit d’avoir, en commun avec les autres membres de leur groupe, leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d’employer leur propre langue.

### **Quatrième partie**

### **Article 28**

1. Il est institué un comité des droits de l’homme (ci-après dénommé le Comité dans le présent Pacte). Ce comité est composé de dix-huit membres et a les fonctions définies ci-après.

2. Le Comité est composé des ressortissants des États parties au présent Pacte, qui doivent être des personnalités de haute moralité et possédant une compétence reconnue dans le domaine des droits de l'homme. Il sera tenu compte de l'intérêt que présente la participation aux travaux du Comité de quelques personnes ayant une expérience juridique.

3. Les membres du Comité sont élus et siègent à titre individuel.

#### **Article 29**

1. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de personnes réunissant les conditions prévues à l'article 28, et présentées à cet effet par les États parties au présent Pacte.

2. Chaque État partie au présent Pacte peut présenter deux personnes au plus. Ces personnes doivent être des ressortissants de l'État qui les présente.

3. La même personne peut être présentée à nouveau.

#### **Article 30**

1. La première élection aura lieu au plus tard six mois après la date d'entrée en vigueur du présent Pacte.

2. Quatre mois au moins avant la date de toute élection au Comité, autre qu'une élection en vue de pourvoir à une vacance déclarée conformément à l'article 34, le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies invite par écrit les États parties au présent Pacte à désigner, dans un délai de trois mois, les candidats qu'ils proposent comme membres du Comité.

3. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies dresse la liste alphabétique de toutes les personnes ainsi présentées en mentionnant les États parties qui les ont présentées et la communique aux États parties au présent Pacte au plus tard un mois avant la date de chaque élection.

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des États parties au présent Pacte convoquée par le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies au siège de l'Organisation. À cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des États parties au présent Pacte, sont élus membres du Comité les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des États parties présents et votants.

#### **Article 31**

1. Le Comité ne peut comprendre plus d'un ressortissant d'un même État.

2. Pour les élections au Comité, il est tenu compte d'une répartition géographique équitable et de la représentation des diverses formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

#### **Article 32**

1. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Ils sont rééligibles s'ils sont présentés à nouveau. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus lors de la première élection prend fin au bout de deux ans; immédiatement après la première élection, les noms de ces neuf membres sont tirés au sort par le président de la réunion visée au paragraphe 4 de l'article 30.

2. À l'expiration du mandat, les élections ont lieu conformément aux dispositions des articles précédents de la présente partie du Pacte.

### **Article 33**

1. Si, de l'avis unanime des autres membres, un membre du Comité a cessé de remplir ses fonctions pour toute cause autre qu'une absence de caractère temporaire, le président du Comité en informe le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies, qui déclare alors vacant le siège qu'occupait ledit membre.

2. En cas de décès ou de démission d'un membre du Comité, le Président en informe immédiatement le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies, qui déclare le siège vacant à compter de la date du décès ou de celle à laquelle la démission prend effet.

### **Article 34**

1. Lorsqu'une vacance est déclarée conformément à l'article 33 et si le mandat du membre à remplacer n'expire pas dans les six mois qui suivent la date à laquelle la vacance a été déclarée, le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies en avise les États parties au présent Pacte qui peuvent, dans un délai de deux mois, désigner des candidats conformément aux dispositions de l'article 29 en vue de pourvoir à la vacance.

2. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies dresse la liste alphabétique des personnes ainsi présentées et la communique aux États parties au présent Pacte. L'élection en vue de pourvoir à la vacance a lieu ensuite conformément aux dispositions pertinentes de la présente partie du Pacte.

3. Tout membre du Comité élu à un siège déclaré vacant conformément à l'article 33 fait partie du Comité jusqu'à la date normale d'expiration du mandat du membre dont le siège est devenu vacant au Comité conformément aux dispositions dudit article.

### **Article 35**

Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale des Nations unies, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations unies dans les conditions fixées par l'Assemblée générale, eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

### **Article 36**

Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu du présent Pacte.

### **Article 37**

1. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies convoque les membres du Comité, pour la première réunion, au siège de l'Organisation.

2. Après sa première réunion, le Comité se réunit à toute occasion prévue par son règlement intérieur.

3. Les réunions du Comité ont normalement lieu au siège de l'Organisation des Nations unies ou à l'office des Nations unies à Genève.

### **Article 38**

Tout membre du Comité doit, avant d'entrer en fonctions, prendre en séance publique l'engagement solennel de s'acquitter de ses fonctions en toute impartialité et en toute conscience.

### **Article 39**

1. Le Comité élit son bureau pour une période de deux ans. Les membres du bureau sont rééligibles.

2. Le Comité établit lui-même son règlement intérieur; celui-ci doit, toutefois, contenir entre autres les dispositions suivantes :

- a) Le quorum est de douze membres;
- b) Les décisions du Comité sont prises à la majorité des membres présents.

### **Article 40**

1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à présenter des rapports sur les mesures qu'ils auront arrêtées et qui donnent effet aux droits reconnus dans le présent Pacte et sur les progrès réalisés dans la jouissance de ces droits :

- a) Dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent Pacte, pour chaque État partie intéressé en ce qui le concerne;
- b) Par la suite, chaque fois que le Comité en fera la demande.

2. Tous les rapports seront adressés au secrétaire général de l'Organisation des Nations unies qui les transmettra au Comité pour examen. Les rapports devront indiquer, le cas échéant, les facteurs et les difficultés qui affectent la mise en œuvre des dispositions du présent Pacte.

3. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies peut, après consultation du Comité, communiquer aux institutions spécialisées intéressées copie de toutes parties des rapports pouvant avoir trait à leur domaine de compétence.

4. Le Comité étudie les rapports présentés par les États parties au présent Pacte. Il adresse aux États parties ses propres rapports, ainsi que toutes observations générales qu'il jugerait appropriées. Le Comité peut également transmettre au Conseil économique et social ces observations accompagnées de copies des rapports qu'il a reçus d'États parties au présent Pacte.

5. Les États parties au présent Pacte peuvent présenter au Comité des commentaires sur toute observation qui serait faite en vertu du paragraphe 4 du présent article.

### **Article 41**

1. Tout État partie au présent Pacte peut, en vertu du présent article, déclarer à tout moment qu'il reconnaît la compétence du Comité pour recevoir et examiner des communications dans lesquelles un État partie prétend qu'un autre État partie ne s'acquitte pas de ses obligations au titre du présent Pacte. Les communications présentées en vertu du présent article ne peuvent être reçues et examinées que si elles émanent d'un État partie qui a fait une déclaration reconnaissant, en ce qui le concerne, la compétence du Comité. Le Comité ne reçoit aucune communication intéressant un État partie qui n'a pas fait une telle déclaration. La procédure ci-après s'applique à l'égard des communications reçues conformément au présent article :

- a) Si un État partie au présent Pacte estime qu'un autre État également partie à ce Pacte n'en applique pas les dispositions, il peut appeler, par communication écrite, l'attention de cet État sur la question. Dans un délai de trois mois à compter de la réception de la communication, l'État destinataire fera tenir à l'État qui a adressé la communication

des explications ou toutes autres déclarations écrites elucidant la question, qui devront comprendre, dans toute la mesure possible et utile, des indications sur ses règles de procédure et sur les moyens de recours soit déjà utilisés, soit en instance, soit encore ouverts.

- b) Si, dans un délai de six mois à compter de la date de réception de la communication originale par l'État destinataire, la question n'est pas réglée à la satisfaction des deux États parties intéressés, l'un comme l'autre auront le droit de la soumettre au Comité, en adressant une notification au Comité ainsi qu'à l'autre État intéressé.
- c) Le Comité ne peut connaître d'une affaire qui lui est soumise qu'après s'être assuré que tous les recours internes disponibles ont été utilisés et épuisés, conformément aux principes de droit international généralement reconnus. Cette règle ne s'applique pas dans les cas où les procédures de recours excèdent les délais raisonnables.
- d) Le Comité tient ses séances à huis clos lorsqu'il examine les communications prévues au présent article.
- e) Sous réserve des dispositions de l'alinéa c, le Comité met ses bons offices à la disposition des États parties intéressés, afin de parvenir à une solution amiable de la question fondée sur le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, tels que les reconnaît le présent Pacte.
- f) Dans toute affaire qui lui est soumise, le Comité peut demander aux États parties intéressés visés à l'alinéa b de lui fournir tout renseignement pertinent.
- g) Les États parties intéressés, visés à l'alinéa b, ont le droit de se faire représenter lors de l'examen de l'affaire par le Comité et de présenter des observations oralement ou par écrit, ou sous l'une et l'autre forme.
- h) Le Comité doit présenter un rapport dans un délai de douze mois à compter du jour où il a reçu la notification visée à l'alinéa b :
- i) Si une solution a pu être trouvée conformément aux dispositions de l'alinéa e, le Comité se borne, dans son rapport, à un bref exposé des faits et de la solution intervenue ;
- ii) Si une solution n'a pu être trouvée conformément aux dispositions de l'alinéa e, le Comité se borne, dans son rapport, à un bref exposé des faits ; le texte des observations écrites et le procès-verbal des observations orales présentées par les États parties intéressés sont joints au rapport.

Pour chaque affaire, le rapport est communiqué aux États parties intéressés.

2. Les dispositions du présent article entreront en vigueur lorsque dix États parties au présent Pacte auront fait la déclaration prévue au paragraphe 1 du présent article. Ladite déclaration est déposée par l'État partie auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies, qui en communique copie aux autres États parties. Une déclaration peut être retirée à tout moment au moyen d'une notification adressée au secrétaire général. Ce retrait est sans préjudice de l'examen de toute question qui fait l'objet d'une communication déjà transmise en vertu du présent article ; aucune autre communication d'un État partie ne sera reçue après que le secrétaire général aura reçu notification du retrait de la déclaration, à moins que l'État partie intéressé n'ait fait une nouvelle déclaration.

## Article 42

1.

- a) Si une question soumise au Comité conformément à l'article 41 n'est pas réglée à la satisfaction des États parties intéressés, le Comité peut, avec l'assentiment préalable des États parties intéressés, désigner une commission de conciliation *ad hoc* (ci-après dénommée la Commission). La Commission met ses bons offices à la disposition des États parties intéressés, afin de parvenir à une solution amiable de la question, fondée sur le respect du présent Pacte;
- b) La Commission est composée de cinq membres nommés avec l'accord des États parties intéressés. Si les États parties intéressés ne parviennent pas à une entente sur tout ou partie de la composition de la Commission dans un délai de trois mois, les membres de la Commission au sujet desquels l'accord ne s'est pas fait sont élus au scrutin secret parmi les membres du Comité, à la majorité des deux tiers des membres du Comité.

2. Les membres de la Commission siègent à titre individuel. Ils ne doivent être ressortissants ni des États parties intéressés, ni d'un État qui n'est pas partie au présent Pacte, ni d'un État partie qui n'a pas fait la déclaration prévue à l'article 41.

3. La Commission élit son président et adopte son règlement intérieur.

4. La Commission tient normalement ses réunions au siège de l'Organisation des Nations unies ou à l'office des Nations unies à Genève. Toutefois, elle peut se réunir en tout autre lieu approprié que peut déterminer la Commission en consultation avec le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies et les États parties intéressés.

5. Le secrétariat prévu à l'article 36 prête également ses services aux commissions désignées en vertu du présent article.

6. Les renseignements obtenus et dépouillés par le Comité sont mis à la disposition de la Commission, et la Commission peut demander aux États parties intéressés de lui fournir tout renseignement complémentaire pertinent.

7. Après avoir étudié la question sous tous ses aspects, mais en tout cas dans un délai maximum de douze mois après qu'elle en aura été saisie, la Commission soumet un rapport au président du Comité qui le communique aux États parties intéressés :

- a) Si la Commission ne peut achever l'examen de la question dans les douze mois, elle se borne à indiquer brièvement dans son rapport où elle en est de l'examen de la question;
- b) Si l'on est parvenu à un règlement amiable de la question, fondé sur le respect des droits de l'homme reconnus dans le présent Pacte, la Commission se borne à indiquer brièvement dans son rapport les faits et le règlement auquel on est parvenu ;
- c) Si l'on n'est pas parvenu à un règlement au sens de l'alinéa b, la Commission fait figurer dans son rapport ses conclusions sur tous les points de fait relatifs à la question débattue entre les États parties intéressés ainsi que ses constatations sur les possibilités de règlement amiable de l'affaire ; le rapport renferme également les observations écrites et un procès-verbal des observations orales présentées par les États parties intéressés ;
- d) Si le rapport de la Commission est soumis conformément à l'alinéa c, les États parties intéressés font savoir au président du Comité, dans un délai de trois mois après la réception du rapport, s'ils acceptent ou non les termes du rapport de la Commission.

8. Les dispositions du présent article s'entendent sans préjudice des attributions du Comité prévues à l'article 41.

9. Toutes les dépenses des membres de la Commission sont réparties également entre les États parties intéressés, sur la base d'un état estimatif établi par le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies.

10. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies est habilité, si besoin est, à défrayer les membres de la Commission de leurs dépenses, avant que le remboursement en ait été effectué par les États parties intéressés, conformément au paragraphe 9 du présent article.

#### **Article 43**

Les membres du Comité et les membres des commissions de conciliation *ad hoc* qui pourraient être désignées conformément à l'article 42 ont droit aux facilités, privilèges et immunités reconnus aux experts en mission pour l'Organisation des Nations unies, tels qu'ils sont énoncés dans les sections pertinentes de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations unies.

#### **Article 44**

Les dispositions de mise en œuvre du présent Pacte s'appliquent sans préjudice des procédures instituées en matière de droits de l'homme aux termes ou en vertu des instruments constitutifs et des conventions de l'Organisation des Nations unies et des institutions spécialisées, et n'empêchent pas les États parties de recourir à d'autres procédures pour le règlement d'un différend conformément aux accords internationaux généraux ou spéciaux qui les lient.

#### **Article 45**

Le Comité adresse chaque année à l'Assemblée générale des Nations unies, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, un rapport sur ses travaux.

### **Cinquième partie**

#### **Article 46**

Aucune disposition du présent Pacte ne doit être interprétée comme portant atteinte aux dispositions de la Charte des Nations unies et des constitutions des institutions spécialisées qui définissent les responsabilités respectives des divers organes de l'Organisation des Nations unies et des institutions spécialisées en ce qui concerne les questions traitées dans le présent Pacte.

#### **Article 47**

Aucune disposition du présent Pacte ne sera interprétée comme portant atteinte au droit inhérent de tous les peuples à profiter et à user pleinement et librement de leurs richesses et ressources naturelles.

### **Sixième partie**

#### **Article 48**

1. Le présent Pacte est ouvert à la signature de tout État membre de l'Organisation des Nations unies ou membre de l'une quelconque de ses institutions spécialisées, de tout État partie au statut de la Cour internationale de justice, ainsi que de tout autre État invité par l'Assemblée générale des Nations unies à devenir partie au présent Pacte.

2. Le présent Pacte est sujet à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies.

3. Le présent Pacte sera ouvert à l'adhésion de tout État visé au paragraphe 1 du présent article.

4. L'adhésion se fera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies.

5. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies informe tous les États qui ont signé le présent Pacte ou qui y ont adhéré du dépôt de chaque instrument de ratification ou d'adhésion.

#### **Article 49**

1. Le présent Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chacun des États qui ratifieront le présent Pacte ou y adhéreront après le dépôt du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion, ledit Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet État de son instrument de ratification ou d'adhésion.

#### **Article 50**

Les dispositions du présent Pacte s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des États fédératifs.

#### **Article 51**

1. Tout État partie au présent Pacte peut proposer un amendement et en déposer le texte auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies. Le secrétaire général transmet alors tous projets d'amendements aux États parties au présent Pacte en leur demandant de lui indiquer s'ils désirent voir convoquer une conférence d'États parties pour examiner ces projets et les mettre aux voix. Si un tiers au moins des États se déclarent en faveur de cette convocation, le secrétaire général convoque la conférence sous les auspices de l'Organisation des Nations unies. Tout amendement adopté par la majorité des États présents et votants à la conférence est soumis pour approbation à l'Assemblée générale des Nations unies.

2. Ces amendements entrent en vigueur lorsqu'ils ont été approuvés par l'Assemblée générale des Nations unies et acceptés, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives, par une majorité des deux tiers des États parties au présent Pacte.

3. Lorsque ces amendements entrent en vigueur, ils sont obligatoires pour les États parties qui les ont acceptés, les autres États parties restant liés par les dispositions du présent Pacte et par tout amendement antérieur qu'ils ont accepté.

#### **Article 52**

Indépendamment des notifications prévues au paragraphe 5 de l'article 48, le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies informera tous les États visés au paragraphe 1 dudit article :

a) Des signatures apposées au présent Pacte et des instruments de ratification et d'adhésion déposés conformément à l'article 48 ;

b) De la date à laquelle le présent Pacte entrera en vigueur conformément à l'article 49 et de la date à laquelle entreront en vigueur les amendements prévus à l'article 51.

**Article 53**

1. Le présent Pacte, dont les textes anglais, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposé aux archives de l'Organisation des Nations unies.

2. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies transmettra une copie certifiée conforme du présent Pacte à tous les États visés à l'article 48.

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

Adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966. Entré en vigueur le 3 janvier 1976, conformément aux dispositions de l'article 27.

### **Préambule**

Les États parties au présent Pacte,

Considérant que, conformément aux principes énoncés dans la Charte des Nations unies, la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde,

Reconnaissant que ces droits découlent de la dignité inhérente à la personne humaine,

Reconnaissant que, conformément à la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'idéal de l'être humain libre, libéré de la crainte et de la misère, ne peut être réalisé que si des conditions permettant à chacun de jouir de ses droits économiques, sociaux et culturels, aussi bien que de ses droits civils et politiques, sont créées,

Considérant que la Charte des Nations unies impose aux États l'obligation de promouvoir le respect universel et effectif des droits et des libertés de l'homme,

Prenant en considération le fait que l'individu a des devoirs envers autrui et envers la collectivité à laquelle il appartient et est tenu de s'efforcer de promouvoir et de respecter les droits reconnus dans le présent Pacte,

Sont convenus des articles suivants :

### **Première partie**

#### **Article premier**

1. Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

2. Pour atteindre leurs fins, tous les peuples peuvent disposer librement de leurs richesses et de leurs ressources naturelles, sans préjudice des obligations qui découlent de la coopération économique internationale, fondée sur le principe de l'intérêt mutuel, et du droit international. En aucun cas un peuple ne pourra être privé de ses propres moyens de subsistance.

---

83 Site internet du Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies consulté le 20 novembre 2009 : [www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm](http://www2.ohchr.org/french/law/cescr.htm)

3. Les États parties au présent Pacte, y compris ceux qui ont la responsabilité d'administrer des territoires non autonomes et des territoires sous tutelle, sont tenus de faciliter la réalisation du droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, et de respecter ce droit, conformément aux dispositions de la Charte des Nations unies.

## **Deuxième partie**

### **Article 2**

1. Chacun des États parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

2. Les États parties au présent Pacte s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

3. Les pays en voie de développement, compte dûment tenu des droits de l'homme et de leur économie nationale, peuvent déterminer dans quelle mesure ils garantiront les droits économiques reconnus dans le présent Pacte à des non-ressortissants.

### **Article 3**

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

### **Article 4**

Les États parties au présent Pacte reconnaissent que, dans la jouissance des droits assurés par l'État conformément au présent Pacte, l'État ne peut soumettre ces droits qu'aux limitations établies par la loi, dans la seule mesure compatible avec la nature de ces droits et exclusivement en vue de favoriser le bien-être général dans une société démocratique.

### **Article 5**

1. Aucune disposition du présent Pacte ne peut être interprétée comme impliquant pour un État, un groupement ou un individu un droit quelconque de se livrer à une activité ou d'accomplir un acte visant à la destruction des droits ou libertés reconnus dans le présent Pacte ou à des limitations plus amples que celles prévues dans ledit Pacte.

2. Il ne peut être admise aucune restriction ou dérogation aux droits fondamentaux de l'homme reconnus ou en vigueur dans tout pays en vertu de lois, de conventions, de règlements ou de coutumes, sous prétexte que le présent Pacte ne les reconnaît pas ou les reconnaît à un moindre degré.

## **Troisième partie**

### **Article 6**

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

### **Article 7**

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

- a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :
  - i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;
  - ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;
- b) La sécurité et l'hygiène du travail ;
- c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes ;
- d) Le repos, les loisirs, la limitation raisonnable de la durée du travail et les congés payés périodiques, ainsi que la rémunération des jours fériés.

### **Article 8**

1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer :

- a) Le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée, en vue de favoriser et de protéger ses intérêts économiques et sociaux. L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
- b) Le droit qu'ont les syndicats de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.
- c) Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
- d) Le droit de grève, exercé conformément aux lois de chaque pays.

2. Le présent article n'empêche pas de soumettre à des restrictions légales l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.

3. Aucune disposition du présent article ne permet aux États parties à la Convention de 1948 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection

du droit syndical de prendre des mesures législatives portant atteinte – ou d’appliquer la loi de façon à porter atteinte – aux garanties prévues dans ladite convention.

### **Article 9**

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales.

### **Article 10**

Les États parties au présent Pacte reconnaissent que :

1. Une protection et une assistance aussi larges que possible doivent être accordées à la famille, qui est l’élément naturel et fondamental de la société, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu’elle a la responsabilité de l’entretien et de l’éducation d’enfants à charge. Le mariage doit être librement consenti par les futurs époux.

2. Une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d’un congé payé ou d’un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

3. Des mesures spéciales de protection et d’assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres. Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l’exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les États doivent aussi fixer des limites d’âge au-dessous desquelles l’emploi salarié de la main-d’œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi.

### **Article 11**

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu’à une amélioration constante de ses conditions d’existence. Les États parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit et ils reconnaissent à cet effet l’importance essentielle d’une coopération internationale librement consentie.

2. Les États parties au présent Pacte, reconnaissant le droit fondamental qu’a toute personne d’être à l’abri de la faim, adopteront, individuellement et au moyen de la coopération internationale, les mesures nécessaires, y compris des programmes concrets :

- a) Pour améliorer les méthodes de production, de conservation et de distribution des denrées alimentaires par la pleine utilisation des connaissances techniques et scientifiques, par la diffusion de principes d’éducation nutritionnelle et par le développement ou la réforme des régimes agraires, de manière à assurer au mieux la mise en valeur et l’utilisation des ressources naturelles;
- b) Pour assurer une répartition équitable des ressources alimentaires mondiales par rapport aux besoins, compte tenu des problèmes qui se posent tant aux pays importateurs qu’aux pays exportateurs de denrées alimentaires.

### **Article 12**

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.

2. Les mesures que les États parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre les mesures nécessaires pour assurer :

- a) La diminution de la mortalité et de la mortalité infantile, ainsi que le développement sain de l'enfant ;
- b) L'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle ;
- c) La prophylaxie et le traitement des maladies épidémiques, endémiques, professionnelles et autres, ainsi que la lutte contre ces maladies ;
- d) La création de conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie.

### **Article 13**

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation. Ils conviennent que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et du sens de sa dignité et renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations unies pour le maintien de la paix.

2. Les États parties au présent Pacte reconnaissent qu'en vue d'assurer le plein exercice de ce droit :

- a) L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous ;
- b) L'enseignement secondaire, sous ses différentes formes, y compris l'enseignement secondaire technique et professionnel, doit être généralisé et rendu accessible à tous par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité ;
- c) L'enseignement supérieur doit être rendu accessible à tous en pleine égalité, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité ;
- d) L'éducation de base doit être encouragée ou intensifiée, dans toute la mesure possible, pour les personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire ou qui ne l'ont pas reçue jusqu'à son terme ;
- e) Il faut poursuivre activement le développement d'un réseau scolaire à tous les échelons, établir un système adéquat de bourses et améliorer de façon continue les conditions matérielles du personnel enseignant.

3. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux, de choisir pour leurs enfants des établissements autres que ceux des pouvoirs publics, mais conformes aux normes minimales qui peuvent être prescrites ou approuvées par l'État en matière d'éducation, et de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants, conformément à leurs propres convictions.

4. Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme portant atteinte à la liberté des individus et des personnes morales de créer et de diriger des établissements d'enseignement, sous réserve que les principes énoncés au paragraphe 1 du présent article

soient observés et que l'éducation donnée dans ces établissements soit conforme aux normes minimales qui peuvent être prescrites par l'État.

#### **Article 14**

Tout État partie au présent Pacte qui, au moment où il devient partie, n'a pas encore pu assurer dans sa métropole ou dans les territoires placés sous sa juridiction le caractère obligatoire et la gratuité de l'enseignement primaire s'engage à établir et à adopter, dans un délai de deux ans, un plan détaillé des mesures nécessaires pour réaliser progressivement, dans un nombre raisonnable d'années fixé par ce plan, la pleine application du principe de l'enseignement primaire obligatoire et gratuit pour tous.

#### **Article 15**

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent à chacun le droit :

- a) De participer à la vie culturelle ;
- b) De bénéficier du progrès scientifique et de ses applications ;
- c) De bénéficier de la protection des intérêts moraux et matériels découlant de toute production scientifique, littéraire ou artistique dont il est l'auteur.

2. Les mesures que les États parties au présent Pacte prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre celles qui sont nécessaires pour assurer le maintien, le développement et la diffusion de la science et de la culture.

3. Les États parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté indispensable à la recherche scientifique et aux activités créatrices.

4. Les États parties au présent Pacte reconnaissent les bienfaits qui doivent résulter de l'encouragement et du développement de la coopération et des contacts internationaux dans le domaine de la science et de la culture.

### **Quatrième partie**

#### **Article 16**

1. Les États parties au présent Pacte s'engagent à présenter, conformément aux dispositions de la présente partie du Pacte, des rapports sur les mesures qu'ils auront adoptées et sur les progrès accomplis en vue d'assurer le respect des droits reconnus dans le Pacte.

2.

- a) Tous les rapports sont adressés au secrétaire général de l'Organisation des Nations unies, qui en transmet copie au Conseil économique et social, pour examen, conformément aux dispositions du présent Pacte ;
- b) Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies transmet également aux institutions spécialisées copie des rapports, ou de toutes parties pertinentes des rapports, envoyés par les États parties au présent Pacte qui sont également membres desdites institutions spécialisées, pour autant que ces rapports, ou parties de rapports, ont trait à des questions relevant de la compétence desdites institutions aux termes de leurs actes constitutifs respectifs.

#### **Article 17**

1. Les États parties au présent Pacte présentent leurs rapports par étapes, selon un programme qu'établira le Conseil économique et social dans un délai d'un an à compter

de la date d'entrée en vigueur du présent Pacte, après avoir consulté les États parties et les institutions spécialisées intéressées.

2. Les rapports peuvent faire connaître les facteurs et les difficultés empêchant ces États de s'acquitter pleinement des obligations prévues au présent Pacte.

3. Dans le cas où des renseignements à ce sujet ont déjà été adressés à l'Organisation des Nations unies ou à une institution spécialisée par un État partie au Pacte, il ne sera pas nécessaire de reproduire lesdits renseignements et une référence précise à ces renseignements suffira.

#### **Article 18**

En vertu des responsabilités qui lui sont conférées par la Charte des Nations unies dans le domaine des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le Conseil économique et social pourra conclure des arrangements avec les institutions spécialisées, en vue de la présentation par celles-ci de rapports relatifs aux progrès accomplis quant à l'observation des dispositions du présent Pacte qui entrent dans le cadre de leurs activités. Ces rapports pourront comprendre des données sur les décisions et recommandations adoptées par les organes compétents des institutions spécialisées au sujet de cette mise en œuvre.

#### **Article 19**

Le Conseil économique et social peut renvoyer à la commission des droits de l'homme aux fins d'étude et de recommandations d'ordre général ou pour information, s'il y a lieu, les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les États conformément aux articles 16 et 17 et les rapports concernant les droits de l'homme que communiquent les institutions spécialisées conformément à l'article 18.

#### **Article 20**

Les États parties au présent Pacte et les institutions spécialisées intéressées peuvent présenter au Conseil économique et social des observations sur toute recommandation d'ordre général faite en vertu de l'article 19 ou sur toute mention d'une recommandation d'ordre général figurant dans un rapport de la commission des droits de l'homme ou dans tout document mentionné dans ledit rapport.

#### **Article 21**

Le Conseil économique et social peut présenter de temps en temps à l'Assemblée générale des rapports contenant des recommandations de caractère général et un résumé des renseignements reçus des États parties au présent Pacte et des institutions spécialisées sur les mesures prises et les progrès accomplis en vue d'assurer le respect général des droits reconnus dans le présent Pacte.

#### **Article 22**

Le Conseil économique et social peut porter à l'attention des autres organes de l'Organisation des Nations unies, de leurs organes subsidiaires et des institutions spécialisées intéressées qui s'occupent de fournir une assistance technique toute question que soulèvent les rapports mentionnés dans la présente partie du présent Pacte et qui peut aider ces organismes à se prononcer, chacun dans sa propre sphère de compétence, sur l'opportunité de mesures internationales propres à contribuer à la mise en œuvre effective et progressive du présent Pacte.

### **Article 23**

Les États parties au présent Pacte conviennent que les mesures d'ordre international destinées à assurer la réalisation des droits reconnus dans ledit Pacte comprennent notamment la conclusion de conventions, l'adoption de recommandations, la fourniture d'une assistance technique et l'organisation, en liaison avec les gouvernements intéressés, de réunions régionales et de réunions techniques aux fins de consultations et d'études.

### **Article 24**

Aucune disposition du présent Pacte ne doit être interprétée comme portant atteinte aux dispositions de la Charte des Nations unies et des constitutions des institutions spécialisées qui définissent les responsabilités respectives des divers organes de l'Organisation des Nations unies et des institutions spécialisées en ce qui concerne les questions traitées dans le présent Pacte.

### **Article 25**

Aucune disposition du présent Pacte ne sera interprétée comme portant atteinte au droit inhérent de tous les peuples à profiter et à user pleinement et librement de leurs richesses et ressources naturelles.

## **Cinquième partie**

### **Article 26**

1. Le présent Pacte est ouvert à la signature de tout État membre de l'Organisation des Nations unies ou membre de l'une quelconque de ses institutions spécialisées, de tout État partie au statut de la Cour internationale de justice, ainsi que tout autre État invité par l'Assemblée générale des Nations unies à devenir partie au présent Pacte.

2. Le présent Pacte est sujet à ratification et les instruments de ratification seront déposés auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies.

3. Le présent Pacte sera ouvert à l'adhésion de tout État visé au paragraphe 1 du présent article.

4. L'adhésion se fera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies.

5. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies informe tous les États qui ont signé le présent Pacte ou qui y ont adhéré du dépôt de chaque instrument de ratification ou d'adhésion.

### **Article 27**

1. Le présent Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chacun des États qui ratifieront le présent Pacte ou y adhéreront après le dépôt du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion, ledit Pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet État de son instrument de ratification ou d'adhésion.

### **Article 28**

Les dispositions du présent Pacte s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des États fédératifs.

### **Article 29**

1. Tout État partie au présent Pacte peut proposer un amendement et en déposer le texte auprès du secrétaire général de l'Organisation des Nations unies. Le secrétaire général transmet alors tous projets d'amendements aux États parties au présent Pacte en leur demandant de lui indiquer s'ils désirent voir convoquer une conférence d'États parties pour examiner ces projets et les mettre aux voix. Si un tiers au moins des États se déclarent en faveur de cette convocation, le secrétaire général convoque la conférence sous les auspices de l'Organisation des Nations unies. Tout amendement adopté par la majorité des États présents et votants à la conférence est soumis pour approbation à l'Assemblée générale des Nations unies.

2. Ces amendements entrent en vigueur lorsqu'ils ont été approuvés par l'Assemblée générale des Nations unies et acceptés, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives, par une majorité des deux tiers des États parties au présent Pacte.

3. Lorsque ces amendements entrent en vigueur, ils sont obligatoires pour les États parties qui les ont acceptés, les autres États parties restant liés par les dispositions du présent Pacte et par tout amendement antérieur qu'ils ont accepté.

### **Article 30**

Indépendamment des notifications prévues au paragraphe 5 de l'article 26, le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies informera tous les États visés au paragraphe 1 dudit article :

- a) Des signatures apposées au présent Pacte et des instruments de ratification et d'adhésion déposés conformément à l'article 26 ;
- b) De la date à laquelle le présent Pacte entrera en vigueur conformément à l'article 27 et de la date à laquelle entreront en vigueur les amendements prévus à l'article 29.

### **Article 31**

1. Le présent Pacte, dont les textes anglais, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposé aux archives de l'Organisation des Nations unies.

2. Le secrétaire général de l'Organisation des Nations unies transmettra une copie certifiée conforme du présent Pacte à tous les États visés à l'article 26.



## ANNEXE 8<sup>84</sup>

# Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des multinationales, assortis de leurs commentaires

Adoption initiale en 1976 et de la dernière révision par le Conseil ministériel de l'OCDE le 27 juin 2000

## La Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS CONSIDÉRANT :

- Que les investissements internationaux revêtent une importance majeure pour l'économie mondiale et ont contribué dans une mesure considérable au développement de leur pays;
- Que les entreprises multinationales jouent un rôle important dans le processus d'investissement;
- Que la coopération internationale peut améliorer le climat des investissements étrangers, favoriser la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, social et environnemental, et permettre de réduire au minimum et de résoudre les difficultés qui peuvent résulter de leurs opérations;
- Que les avantages de la coopération internationale peuvent être accrus en abordant les questions afférentes à l'investissement international et aux entreprises multinationales au moyen d'un ensemble équilibré d'instruments interdépendants;

DÉCLARENT :

### **Principes directeurs à l'intention des multinationales**

I. Qu'ils recommandent conjointement aux entreprises multinationales opérant sur le territoire de leur pays ou à partir de celui-ci d'observer les Principes directeurs énoncés ci-après, en tenant compte des considérations et des précisions qui figurent dans la préface et le premier chapitre desdits Principes et qui en font partie intégrante;

---

84 Site internet de l'OCDE consulté le 20 novembre 2009 : [www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/56/39/1922470.pdf)

### **Traitement national**

II. 1. Que les gouvernements adhérents, compte tenu de la nécessité de maintenir l'ordre public, de protéger les intérêts essentiels de leur sécurité et de remplir leurs engagements concernant la paix et la sécurité internationales, devraient accorder aux entreprises opérant sur leur territoire et qui appartiennent à, ou sont contrôlées directement ou indirectement par des ressortissants d'un autre gouvernement adhérent (appelées ci-dessous « entreprises sous contrôle étranger »), un régime résultant de leurs lois, réglementations et pratiques administratives (appelé ci-dessous « traitement national ») qui, en harmonie avec le droit international, ne sera pas moins favorable que celui dont bénéficient dans les mêmes circonstances les entreprises nationales;

II. 2. Que les gouvernements adhérents envisageront d'appliquer le « traitement national » à l'égard d'autres pays que les gouvernements adhérents;

II. 3. Que les gouvernements adhérents s'efforceront de veiller à ce que les subdivisions territoriales appliquent le « traitement national »;

II. 4. Que la Déclaration ne concerne pas le droit de tout gouvernement adhérent de réglementer l'admission des investissements étrangers ou les conditions d'établissement des entreprises étrangères.

### **Obligations contradictoires**

III. Qu'ils coopéreront afin d'éviter ou d'atténuer l'imposition d'obligations contradictoires aux entreprises multinationales et qu'ils prendront en compte les considérations générales et les modalités pratiques.<sup>85</sup>

### **Stimulants et obstacles à l'investissement international**

IV. 1. Qu'ils reconnaissent la nécessité de renforcer leur coopération dans le domaine des investissements directs internationaux;

IV. 2. Qu'ils reconnaissent ainsi la nécessité de tenir dûment compte des intérêts des gouvernements adhérents qui seraient affectés par les lois, réglementations et pratiques administratives (appelées ci-dessous « mesures ») visant spécifiquement les investissements directs internationaux et constituant des stimulants ou des obstacles à ces investissements;

IV. 3. Que les gouvernements adhérents s'efforceront de rendre ces mesures aussi transparentes que possible, de façon que leur importance et leur objet puissent être facilement déterminés et que des informations à leur sujet puissent être facilement obtenues;

### **Procédures de consultation**

V. Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des décisions pertinentes du Conseil;

### **Réexamen**

VI. Qu'ils réexamineront les questions ci-dessus périodiquement, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre gouvernements adhérents dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales.

---

<sup>85</sup> Le texte des considérations générales et approches politiques relatif aux obligations contradictoires imposées aux entreprises multinationales est disponible sur le site web de l'OCDE.

## Partie I

# Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

### Préface

1. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables. Les Principes directeurs visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable. Les Principes directeurs font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, dont les autres éléments concernent le traitement national, les obligations contradictoires imposées aux entreprises ainsi que les stimulants et obstacles à l'investissement international.

2. Les activités internationales des entreprises ont subi de profonds changements structurels. Les Principes directeurs ont évolué pour tenir compte de ces changements. Avec l'avènement des activités fondées sur les services et le savoir, les entreprises de services et les entreprises technologiques ont fait leur entrée sur le marché international. Les grandes entreprises représentent toujours une forte proportion de l'investissement international et les grandes fusions internationales se multiplient. Dans le même temps, les petites et moyennes entreprises investissent elles aussi davantage à l'étranger et jouent maintenant un rôle non négligeable sur la scène internationale. Comme leurs homologues nationales, les entreprises multinationales ont évolué et font aujourd'hui appel à un plus large éventail de modalités industrielles et commerciales et de formes d'organisation. Les alliances stratégiques et les liens plus étroits avec les fournisseurs et sous-traitants ont tendance à estomper les frontières de l'entreprise.

3. La rapide évolution de la structure des entreprises multinationales se reflète aussi à travers leurs activités dans le monde en développement, où l'investissement direct étranger croît rapidement. Dans les pays en développement, les entreprises multinationales ont diversifié leurs activités, autrefois limitées à la production primaire et aux industries extractives, et se sont lancées dans la fabrication et le montage, la mise en valeur du marché intérieur et les services.

4. Par le biais des échanges et des investissements internationaux, les activités des entreprises multinationales ont renforcé et développé les liens entre les économies des pays de l'OCDE et entre ces économies et le reste du monde. Les activités des entreprises multinationales sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil. Ces avantages se concrétisent lorsque les entreprises multinationales fournissent à des prix concurrentiels les produits ou services recherchés par les consommateurs et lorsqu'elles assurent à leurs apporteurs de capitaux un juste rendement. Les activités des entreprises

multinationales dans le domaine des échanges et de l'investissement contribuent à l'utilisation efficace du capital, de la technologie et des ressources humaines et naturelles. Elles facilitent les transferts de technologie entre les régions du monde et la mise au point de technologies adaptées aux conditions locales. Grâce à une formation institutionnalisée et à l'apprentissage en cours d'emploi, les entreprises contribuent également à valoriser le capital humain dans les pays d'accueil.

5. La nature, l'étendue et la rapidité des changements économiques représentent de nouveaux défis stratégiques pour les entreprises et leurs acteurs. Les entreprises multinationales ont l'occasion de mettre en place des politiques de pratiques exemplaires dans le domaine du développement durable qui visent à la cohérence des objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les entreprises multinationales sont d'autant mieux à même de promouvoir le développement durable lorsque les échanges et les investissements s'effectuent dans le cadre de marchés ouverts, concurrentiels et convenablement réglementés.

6. De nombreuses entreprises multinationales ont démontré que le respect de normes strictes de conduite peut améliorer la croissance. Dans le monde d'aujourd'hui, la concurrence est intense et les entreprises multinationales font face à des paramètres différents, sur le plan juridique, social et réglementaire. Dans ce contexte, des entreprises pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel. De telles pratiques émanant d'un petit nombre d'entreprises pourraient remettre en cause la réputation de la majorité d'entre elles et susciter des préoccupations de la part du public.

7. Beaucoup d'entreprises ont pris en compte ces préoccupations du public en mettant sur pied des dispositifs et procédures internes d'orientation et de gestion qui étayent leurs engagements de citoyenneté, de bonnes pratiques et de bonne conduite de l'entreprise et de ses salariés. Certaines ont fait appel à des services de conseil, d'audit et de certification, ce qui a contribué à l'accumulation d'une expertise dans ce domaine. Cette action a également favorisé le dialogue social sur les règles de bonne conduite des entreprises. Les Principes directeurs clarifient les attentes communes des gouvernements qui y souscrivent quant au comportement des entreprises et ils ont valeur de référence pour les entreprises. Par conséquent, les Principes directeurs complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et appliquer des règles de conduite responsable.

8. Les gouvernements coopèrent, entre eux et avec d'autres acteurs pour renforcer le cadre international, juridique et réglementaire, dans lequel les entreprises exercent leurs activités. La période de l'après-guerre a été marquée par le développement progressif de ce cadre, dont le point de départ a été l'adoption, en 1948, de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Parmi les instruments récents figurent la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et Action 21 ainsi que la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

9. L'OCDE a également contribué à ce cadre d'action au niveau international. On citera, pour la période récente, la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique, ainsi que les travaux en cours

sur les Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales.

10. L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux Principes directeurs est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer. Pour atteindre cet objectif, les gouvernements travaillent en partenariat avec les nombreuses entreprises, organisations syndicales et autres organisations non gouvernementales qui œuvrent à leur manière aux mêmes fins. Les gouvernements peuvent y contribuer en mettant en place des cadres nationaux d'action efficaces comportant une politique macroéconomique stable, un traitement non discriminatoire des entreprises, une réglementation judicieuse et une surveillance prudentielle adéquate, une justice et une application des lois impartiales ainsi qu'une administration publique efficace et intègre. Ils peuvent aussi y concourir en appliquant et en incitant à adopter des normes et politiques qui soient propices à un développement durable et en procédant à des réformes qui visent à assurer l'efficience et l'efficacité des activités du secteur public. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous.

## **I. Concepts et principes**

1. Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables. Le respect des Principes directeurs par les entreprises est volontaire et n'a pas un caractère obligatoire.

2. Les entreprises multinationales exerçant leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des Principes directeurs. Il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières. Une ou plusieurs de ces entités peuvent être en mesure d'exercer une grande influence sur les activités des autres, mais leur degré d'autonomie au sein de l'entreprise peut être très variable d'une multinationale à l'autre. Leur capital peut être privé, public ou mixte. Les Principes directeurs s'adressent à toutes les entités que comporte l'entreprise multinationale (société mère et/ou entités locales). En fonction de la répartition effective des responsabilités entre elles, on attend des différentes entités qu'elles coopèrent et se prêtent concours pour faciliter l'observation des Principes directeurs.

4. Les Principes directeurs ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales

et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les Principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres.

5. Les gouvernements souhaitent encourager un respect aussi large que possible des Principes directeurs. Tout en reconnaissant que les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les grandes entreprises, les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs les encouragent néanmoins à respecter les Principes directeurs dans toute la mesure du possible.

6. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs ne devraient pas s'en servir à des fins protectionnistes ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.

7. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international. Les entités d'une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois applicables dans ces pays. Lorsque les entreprises multinationales se voient imposer des obligations contradictoires de la part de pays souscrivant aux Principes directeurs, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi en vue de résoudre les problèmes qui peuvent en résulter.

8. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs les ont établis en prenant l'engagement d'assumer la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon équitable et en conformité avec le droit international et leurs obligations contractuelles.

9. Le recours à des mécanismes internationaux adéquats de règlement des différends, y compris l'arbitrage, est encouragé afin de faciliter le règlement des problèmes juridiques susceptibles de surgir entre les entreprises et les gouvernements des pays d'accueil.

10. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs conviennent de les promouvoir et d'en encourager l'usage. Ils créeront des Points de contact nationaux qui auront pour tâche de promouvoir les Principes directeurs et serviront de forum de discussion pour toutes les questions concernant les Principes directeurs. En outre, ils participeront à des procédures adéquates d'examen et de consultation pour les questions concernant l'interprétation des Principes directeurs dans un monde en mutation.

## **II. Principes généraux**

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.

2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.

3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de

l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.

4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.

5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de gouvernement d'entreprise.

7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.

8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.

9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise.

10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs.

11. S'abstenir de toute ingérence induue dans les activités politiques locales.

### **III. Publication d'informations**

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps utile. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique. Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.

2. Les entreprises devraient appliquer des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'informations, la comptabilité et la vérification des comptes. Elles sont également encouragées à appliquer des normes de qualité élevée pour les informations à caractère non financier, y compris en matière environnementale et sociale le cas échéant. Les normes ou politiques sur lesquelles reposent la collecte et la publication des informations à caractère financier et non financier devraient être signalées.

3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.

4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant :
- a) Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.
  - b) Les objectifs de l'entreprise.
  - c) Les principaux actionnaires et les droits de vote.
  - d) Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.
  - e) Les facteurs de risque importants prévisibles.
  - f) Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.
  - g) Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.

5. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :

- a) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit. En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués.
- b) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite.
- c) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

#### **IV. Emploi et relations professionnelles**

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1.
  - a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
  - b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
  - c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
  - d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

2.

- a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.
- b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
- c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

4.

- a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.
- b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.

5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.

7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.

8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

## **V. Environnement**

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques administratives en vigueur dans les pays où elles opèrent, et eu égard aux accords, principes, objectifs et normes internationaux pertinents, tenir dûment compte de la nécessité de protéger

l'environnement, la santé et la sécurité publiques, et d'une manière générale, de conduire leurs activités d'une manière qui contribue à l'objectif plus large de développement durable. En particulier, les entreprises devraient :

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant :

- a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité ;
- b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ;
- c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :

- a) Fournir au public et aux salariés en temps utile des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales ;
- b) Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.

3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie. Lorsque les activités envisagées risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.

4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et de la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.

5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.

6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :

- a) L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise ;

- b) La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité ;
- c) La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise ;
- d) La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.

7. Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que pour les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.

8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

## **VI. Lutte contre la corruption**

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage indu. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.

2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.

3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.

4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.

5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité « hors livres » ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquelles ils se rapportent.

6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux dirigeants de l'entreprise.

## **VII. Intérêts des consommateurs**

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier :

1. Veiller à ce que les biens et services qu'elles fournissent respectent toutes les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris les mises en garde relatives à la santé et l'étiquetage nécessaire concernant la sécurité du produit et les informations s'y rapportant.

2. En fonction des biens ou des services, donner des informations exactes et claires au sujet de la composition, de la sécurité d'utilisation, de l'entretien, du stockage et de l'élimination, ces informations étant suffisantes pour permettre au consommateur de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.

4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales.

5. Respecter le droit des consommateurs à la vie privée et protéger les données de caractère personnel.

6. Travailler en coopération avec les autorités publiques, de manière totale et transparente, à la prévention et à l'élimination des risques sérieux pour la santé et la sécurité publiques résultant de la consommation ou de l'utilisation de leurs produits.

## **VIII. Science et technologie**

Les entreprises devraient :

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques des pays dans lesquels elles opèrent et, le cas échéant, contribuent au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.

2. Dans la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités commerciales des pratiques permettant d'assurer le transfert et la diffusion rapides des technologies et du savoir-faire, en tenant dûment compte de la protection des droits de propriété intellectuelle.

3. Le cas échéant, mener des activités de développement scientifique et technologique dans les pays d'accueil de façon à répondre aux besoins du marché local, ainsi qu'employer du personnel du pays d'accueil dans des activités scientifiques et technologiques et encourager sa formation, compte tenu des besoins commerciaux.

4. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.

5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, établir localement des liens avec les universités et les établissements publics de recherche et participer à des projets de recherche en coopération avec les entreprises ou associations professionnelles locales.

## **IX. Concurrence**

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à :

- a) Imposer des prix ;
- b) Procéder à des soumissions concertées ;
- c) Établir des restrictions ou quotas à la production ; ou
- d) Partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.

2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.

3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays et, entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.

4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

## **X. Fiscalité**

Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant ponctuellement les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent et déployer tous leurs efforts pour agir en conformité avec la lettre et l'esprit de ces lois et règlements. Il s'agit notamment de communiquer aux autorités compétentes les

informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont sont passibles leurs activités et de se conformer dans leurs pratiques de prix de transfert au principe de pleine concurrence.

## Partie 2

# Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Décision du Conseil de l'OCDE – Juin 2000

LE CONSEIL ;

Vu la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques, en date du 14 décembre 1960.

Vu la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (la « Déclaration »), par laquelle les gouvernements des pays qui ont souscrit aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire (« Principes directeurs ») recommandent conjointement à ces entreprises d'observer ces Principes directeurs.

Reconnaissant que, dans la mesure où les opérations des entreprises multinationales s'étendent à travers le monde, la coopération internationale en matière de questions couvertes par la Déclaration devrait s'étendre à tous les pays.

Vu le mandat du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales, notamment en ce qui concerne les attributions du Comité à l'égard de la Déclaration [C (84) 171 (Final), renouvelé dans C/M (95) 21].

Considérant le rapport sur le premier réexamen de la Déclaration de 1976 [C (79) 102 (Final)], le rapport sur le second réexamen de la Déclaration [C/MIN (84) 5 (Final)], le rapport sur le réexamen de 1991 de la Déclaration [DAFFE/IME (91) 23] et le rapport sur le réexamen de 2000 des Principes directeurs [C (2000) 96].

Vu la seconde décision du Conseil de juin 1984 [C (84) 90], amendée en juin 1991 [C/MIN (91) 7/ANN1].

Considérant qu'il est souhaitable de renforcer les procédures permettant la tenue de consultations sur les questions couvertes par les Principes directeurs et d'encourager une application efficace de ces principes.

Sur proposition du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales,

DÉCIDE :

D'abroger la seconde décision révisée du Conseil de juin 1984 [C (84) 90], modifiée en juin 1991 [C/MIN (91) 7/ANN1], et de la remplacer par la décision suivante :

## **I. Les Points de contact nationaux**

1. Les pays qui ont souscrit aux Principes directeurs établiront des Points de contact nationaux chargés d'entreprendre des activités de promotion, de répondre à des demandes de renseignements et d'engager des discussions avec les parties concernées sur toutes les questions couvertes par les Principes directeurs, afin de contribuer à la solution des problèmes qui peuvent se poser à ce sujet, en tenant dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent ci-après. Les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées seront informés de la mise en place de ces moyens.

2. Les Points de contact nationaux des différents pays coopéreront, en tant que de besoin, pour toute question de leur ressort couverte par les Principes directeurs. En règle générale, des discussions devront être entamées à l'échelon national avant que des contacts soient établis avec d'autres Points de contact nationaux.

3. Les Points de contact nationaux se réuniront chaque année pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales.

## **II. Le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales**

1. Le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (le « CIME » ou « le Comité ») procédera périodiquement, ou à la demande d'un pays ayant souscrit aux Principes directeurs, à des échanges de vues sur les questions couvertes par ces principes et sur l'expérience tirée de leur application.

2. Le Comité invitera périodiquement le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) (« les organes consultatifs ») ainsi que d'autres organisations non gouvernementales à faire connaître leurs vues sur les questions couvertes par les Principes directeurs. De plus, des échanges de vues sur ces questions pourront avoir lieu avec les organes consultatifs à leur demande.

3. Le Comité pourra décider d'organiser des échanges de vues sur les questions couvertes par les Principes directeurs avec des représentants de pays n'y ayant pas souscrit.

4. Le Comité est chargé de la clarification des Principes directeurs. Les clarifications seront données en tant que de besoin. Si elle le désire, une entreprise aura la possibilité d'exprimer ses vues, soit oralement, soit par écrit, sur les questions se rapportant aux Principes directeurs qui touchent à ses intérêts. Le Comité ne tirera pas de conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées.

5. Le Comité organisera des échanges de vues sur les activités menées par les Points de contact nationaux dans le but d'améliorer l'efficacité des Principes directeurs.

6. En veillant au bon fonctionnement des Principes directeurs, conformément à ses attributions, le Comité tiendra dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent en annexe.

7. Le Comité fera périodiquement rapport au Conseil sur les questions couvertes par les Principes directeurs. Dans ses rapports, le Comité tiendra compte des rapports des Points de contact nationaux, des vues exprimées par les organes consultatifs et, le cas échéant, des vues d'autres organisations non gouvernementales et des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.

### **III. Réexamen de la décision**

La présente décision sera réexaminée périodiquement. Le Comité soumettra des propositions à cet effet.

### **Lignes directrices de procédure**

#### ***I. Points de contact nationaux***

Les Points de contact nationaux (PCN) ont pour mission de contribuer à une mise en œuvre efficace des Principes directeurs. Les PCN fonctionneront conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle.

#### ***A. Modalités institutionnelles***

Conformément à l'objectif d'équivalence fonctionnelle, les pays qui ont souscrit aux Principes directeurs ont toute latitude pour organiser les PCN, en recherchant le soutien actif des partenaires sociaux – milieux d'affaires et organisations syndicales – ainsi que d'autres parties intéressées, parmi lesquelles les organisations non gouvernementales.

En conséquence, le PCN :

1. Peut être un haut fonctionnaire ou un service de l'administration dirigé par un haut fonctionnaire. Le PCN peut aussi être une instance de coopération réunissant des représentants d'autres organismes publics. Les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées peuvent également participer à cette instance.

2. Établira et entretiendra des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées en mesure de contribuer au bon fonctionnement des Principes directeurs.

#### ***B. Information et promotion***

Les Points de contact nationaux :

1. Feront connaître les Principes directeurs et les diffuseront par les moyens appropriés, y compris par l'information en ligne, et dans les langues nationales. Les investisseurs potentiels (désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger) devront être informés en tant que de besoin au sujet des Principes directeurs.

2. Mèneront des actions de sensibilisation aux Principes directeurs, y compris en coopérant, le cas échéant, avec les milieux d'affaires, les organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.

3. Répondront aux demandes de renseignements sur les Principes directeurs émanant :

- a) D'autres Points de contact nationaux ;
- b) Des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et du public ; et
- c) Des gouvernements de pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.

### **C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques**

Le PCN contribuera à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Il offrira une possibilité d'examiner ces questions et aidera les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement, et en conformité avec les lois applicables. Pour cette assistance, le Point de contact national :

1. Procédera à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondra à la partie ou aux parties qui les ont soulevées.

2. Si les questions posées justifient un examen approfondi, proposera de bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. À cette fin, le PCN consultera ces parties et, selon les cas :

- a) Sollicitera l'avis d'autorités compétentes et/ou des représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts ;
- b) Consultera le Point de contact national de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ;
- c) Sollicitera l'avis du CIME s'il a des doutes sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cas d'espèce ;
- d) Proposera et, avec l'accord des parties impliquées, facilitera l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider à régler ces questions.

3. Si les parties impliquées ne s'entendent pas sur les questions soulevées, publiera un communiqué et, éventuellement, des recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs.

4.

- a) Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, prendra les mesures appropriées en vue de protéger les données sensibles des entreprises et autres. Pendant la durée des procédures prévues au paragraphe 2, la confidentialité des travaux sera maintenue. À l'issue de ces procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur une résolution des questions soulevées, celles-ci sont libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. Toutefois, les informations et les avis avancés durant les travaux par l'une

des parties impliquées resteront confidentiels à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués.

b) Après consultation des parties impliquées, rendra publics les résultats de la procédure, sauf si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des Principes directeurs.

5. Si des questions se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, prendra des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées, et suivra la présente procédure en tant que de besoin et dans la mesure du possible.

#### **D. Établissement de rapports**

1. Chaque Point de contact national fera un rapport chaque année au Comité.

2. Ce rapport devrait contenir des informations sur la nature et le résultat des activités menées par le Point de contact national, y compris les activités de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques.

### ***II. Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales***

1. Le Comité s'acquittera de ses attributions efficacement et promptement.

2. Le Comité étudiera les demandes d'assistance des PCN dans le cadre de leurs activités, y compris en cas de doute quant à l'interprétation des Principes directeurs dans des circonstances particulières.

3. Le Comité :

a) Étudiera les rapports des PCN.

b) Étudiera les demandes motivées d'un pays ayant souscrit aux Principes directeurs ou d'un organe consultatif sur le point de savoir si un PCN exerce ou non ses attributions en ce qui concerne le règlement de questions soulevées dans des circonstances spécifiques.

c) Envisagera d'apporter une clarification dans les cas où un pays ayant souscrit aux Principes directeurs ou un organe consultatif formuleraient une demande motivée concernant la pertinence de l'interprétation des Principes directeurs donnée par un PCN dans des circonstances spécifiques.

d) Fera des recommandations, si nécessaire, pour améliorer le fonctionnement des PCN et la mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

4. Le Comité pourra solliciter et examiner l'avis d'experts sur toutes les questions couvertes par les Principes directeurs. À cette fin, le Comité décidera des procédures à suivre.

## Partie 3

# Commentaires sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

*Note du secrétariat : ces commentaires ont été préparés par le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales afin de fournir des informations et des explications concernant le texte des Principes directeurs et de la décision du Conseil sur la mise en œuvre des Principes directeurs. Ils ne font pas partie de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales ni de la décision du Conseil sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.*

### Commentaire concernant les principes généraux

1. Le chapitre des Principes directeurs consacré aux principes généraux est le premier qui contienne des recommandations précises adressées aux entreprises. Il est important en ce qu'il fixe l'orientation générale et établit des principes fondamentaux communs pour les recommandations spécifiques des chapitres suivants.

2. La première obligation des entreprises est de se conformer au droit interne. Les Principes directeurs ne se substituent pas aux lois et règlements locaux et ne doivent pas être considérés comme supérieurs à ces lois et règlements. Ils représentent des principes et normes supplémentaires de comportement sans caractère impératif concernant en particulier les activités internationales de ces entreprises. Si les Principes directeurs vont au-delà de la loi dans de nombreux cas, ils ne devraient pas – et tel n'est pas leur but – placer les entreprises dans une situation où elles feraient face à des obligations contradictoires.

3. Les entreprises sont encouragées à coopérer avec les pouvoirs publics pour la mise au point et l'application des politiques et réglementations. Prendre en considération les points de vue des autres acteurs de la société peut également enrichir ce processus ; on vise ici la communauté locale et les milieux d'affaires. On reconnaît également que les pouvoirs publics doivent faire preuve de transparence dans leurs rapports avec les entreprises et les consulter sur ces mêmes questions. Les entreprises doivent être considérées comme des partenaires des pouvoirs publics pour la mise au point et l'application des dispositifs volontaires et réglementaires (dont les Principes directeurs constituent un élément) ayant trait aux politiques qui les concernent.

4. Il ne saurait y avoir contradiction entre les activités des entreprises multinationales et le développement durable. C'est précisément cette complémentarité que les Principes directeurs entendent favoriser. De fait, les liens entre les progrès économiques, sociaux et environnementaux sont fondamentaux au regard de la politique de développement durable. Dans le même ordre d'idées, s'il est vrai que c'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de promouvoir et de faire respecter les droits de l'homme, les entreprises jouent effectivement un rôle lorsque leur comportement et les droits de l'homme se recoupent ; aussi les entreprises multinationales sont-elles encouragées à respecter les droits de l'homme,

non seulement dans les rapports avec leurs salariés, mais également à l'égard des autres personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et engagements internationaux des gouvernements des pays d'accueil. À cet égard, la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que les autres obligations en matière de droits de l'homme du gouvernement concerné entrent tout particulièrement en ligne de compte.

5. En outre, les Principes directeurs reconnaissent et encouragent la contribution que les entreprises multinationales peuvent apporter à la création de capacités locales en raison de leurs activités au niveau local. De même, la recommandation concernant la formation de capital humain est résolument tournée vers l'avenir, en reconnaissant expressément la contribution que les entreprises multinationales peuvent offrir à leurs salariés sur le plan du développement humain individuel. Cette recommandation n'a pas seulement trait à l'embauche; elle englobe également la formation et les autres actions de développement du capital humain. La formation de capital humain couvre également la notion de non-discrimination au niveau de l'embauche, de la promotion, de l'apprentissage tout au long de la vie et des autres formules de formation en cours d'emploi.

6. Les gouvernements recommandent que, en général, les entreprises évitent de rechercher des exemptions qui ne sont pas prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire dans des domaines tels que l'environnement, le travail, la santé, la sécurité, la fiscalité et les incitations financières, sans pour autant porter atteinte au droit des entreprises de chercher à obtenir des modifications du dispositif législatif ou réglementaire. Les termes « ou d'accepter » soulignent par ailleurs le rôle de l'État dans l'offre de ces exemptions. Une disposition de ce type s'adresse traditionnellement aux gouvernements, mais elle concerne également les entreprises multinationales directement. Il faut néanmoins garder à l'esprit que, dans certains cas, des exemptions particulières des lois ou autres mesures peuvent être conformes à ces lois pour des raisons légitimes d'intérêt public. Les chapitres sur l'environnement et la concurrence en sont une illustration.

7. Le paragraphe consacré au rôle des entreprises multinationales dans le domaine du gouvernement d'entreprise permet de donner une impulsion aux Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Bien que l'amélioration du cadre juridique et réglementaire institutionnel soit principalement du ressort des pouvoirs publics, les entreprises ont également intérêt à une bonne gouvernance.

8. Un réseau de plus en plus étoffé d'instruments et de mesures d'autodiscipline qui n'ont pas un caractère législatif ou réglementaire traite du comportement des entreprises sous ses divers aspects et des relations entre les entreprises et la collectivité. Les entreprises reconnaissent que leurs activités ont souvent une incidence sociale et environnementale. La mise en place de pratiques d'autodiscipline et de systèmes de gestion par les entreprises soucieuses de réaliser les objectifs en question – en contribuant ainsi au développement durable – en offre un exemple. Développer ces pratiques ne peut que contribuer à des relations fructueuses entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles opèrent.

9. Puisqu'on attend des entreprises des pratiques efficaces d'autodiscipline, on attend d'elles également une sensibilisation de leurs salariés aux mesures qu'elles mettent en œuvre. Des mécanismes de protection des salariés qui « donnent l'alerte » de bonne foi sont également recommandés, y compris pour protéger les salariés qui, en l'absence de mesure réparatrice promptement ou en présence d'un risque raisonnable de mesure négative pour leur

emploi, signalent aux autorités publiques compétentes des pratiques contraires à la loi. Bien qu'une telle protection concerne tout particulièrement les mesures anticorruption et environnementales, elle s'applique également aux autres recommandations des Principes directeurs.

10. En encourageant, dans la mesure du possible, des principes conformes de responsabilité de l'entreprise auprès des partenaires commerciaux, on réitère les normes et principes contenus dans les Principes directeurs en reconnaissant leur importance à l'égard des fournisseurs, contractants, sous-traitants, titulaires de licences et autres entités avec lesquelles les entreprises multinationales collaborent. Il est reconnu qu'il existe des limitations pratiques à la capacité des entreprises d'influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux. Ces limitations sont fonction des caractéristiques du secteur, de l'entreprise et des produits, notamment le nombre des fournisseurs ou des autres partenaires commerciaux, la structure et la complexité de la filière de production et la position de l'entreprise par rapport à ses fournisseurs ou autres partenaires commerciaux. L'influence que les entreprises peuvent exercer sur leurs fournisseurs ou partenaires commerciaux se limite en temps normal à la catégorie de produits ou services qu'elles se procurent et ne s'étend pas à l'ensemble des activités des fournisseurs ou partenaires commerciaux. Dès lors, l'influence pouvant être exercée sur les partenaires commerciaux et la filière de production est plus grande dans certains cas que dans d'autres. Ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation, et non tous les contrats ou transactions particuliers ou ponctuels fondés uniquement sur des opérations conclues en toute indépendance ou de client à client. Lorsqu'il n'est pas possible d'exercer une influence directe sur les partenaires commerciaux, l'objectif pourrait être poursuivi par la diffusion de déclarations de politique générale de l'entreprise ou par l'adhésion à des fédérations professionnelles encourageant les partenaires commerciaux à appliquer des principes de conduite des entreprises conformes aux Principes directeurs.

11. Enfin, il faut noter que les mesures d'autodiscipline et les mesures du même type, y compris les Principes directeurs, ne doivent pas restreindre illégalement la concurrence et ne doivent pas non plus être considérées comme un succédané d'une législation et d'une réglementation publique efficaces. Il est entendu que les entreprises multinationales doivent éviter tout effet de distorsion des échanges et des investissements qui pourrait résulter des codes ou des pratiques d'autodiscipline qu'elles mettent au point.

## **Commentaire concernant la publication d'informations**

12. Ce chapitre a pour objet de favoriser une meilleure compréhension des activités des entreprises multinationales. Une information claire et complète sur les entreprises est importante pour une multitude d'utilisateurs, depuis les actionnaires et la communauté financière jusqu'aux salariés, aux communautés locales, aux groupes d'intérêts spéciaux, aux pouvoirs publics et à la société dans son ensemble. Pour que l'on puisse mieux connaître les entreprises et leur interaction avec la société et l'environnement, il faut que les entreprises opèrent dans la visibilité et répondent aux demandes d'information d'un public de plus en plus exigeant. Les informations évoquées dans ce chapitre peuvent compléter celles dont la publication est obligatoire en vertu de la législation nationale des pays où l'entreprise exerce ses activités.

13. Ce chapitre recommande la publication d'informations dans deux domaines. La première série de recommandations reprend les éléments qui sont mentionnés dans les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE. Ces Principes préconisent la diffusion en temps utile d'informations exactes sur tous les points importants concernant l'entreprise, notamment sa situation financière, ses résultats, son actionnariat et son système de gouvernement d'entreprise. On attend également des entreprises qu'elles publient des informations suffisantes concernant la rémunération des membres des organes d'administration et des principaux dirigeants (de manière individuelle ou globale), afin que les investisseurs puissent évaluer correctement les coûts et avantages des plans de rémunération et le rôle que jouent dans les résultats de l'entreprise les dispositifs incitatifs comme l'attribution de stock-options. Les Principes de gouvernement d'entreprise contiennent des notes explicatives donnant des indications supplémentaires sur les informations demandées, et les recommandations contenues dans les Principes directeurs doivent être interprétées conformément à ces notes. Les Principes de gouvernement d'entreprise visent principalement les sociétés faisant publiquement appel à l'épargne. Dans la mesure où ils leur sont applicables, ils devraient contribuer utilement à améliorer le gouvernement d'entreprise dans des sociétés ne faisant pas publiquement appel à l'épargne, par exemple des sociétés au capital social privé et des entreprises publiques.

14. Les Principes directeurs encouragent également une deuxième catégorie de pratiques de publication ou de communication portant sur des domaines où les normes d'information sont encore en cours de mise au point (par exemple données sociales, informations environnementales et informations concernant les risques). De nombreuses entreprises fournissent des informations qui vont au-delà des seuls résultats financiers et considèrent que la diffusion de ces informations est un bon moyen de manifester leur attachement à des pratiques socialement acceptables. Dans certains cas, ce deuxième type de publication d'information – ou de communication avec le public et les autres parties directement affectées par les activités de l'entreprise – peut s'appliquer à des entités allant au-delà de celles couvertes par la comptabilité financière de l'entreprise. Il peut également comporter, par exemple, des informations sur les activités de sous-traitants et de fournisseurs, ou de partenaires dans le cadre de coentreprises.

15. Beaucoup d'entreprises ont adopté des mesures qui ont pour but de les aider à se conformer à la loi et à certaines normes de conduite, et aussi à améliorer la transparence de leurs activités. De plus en plus nombreuses sont celles qui ont mis en place des codes volontaires de conduite, traduisant la volonté de respecter certaines valeurs éthiques dans des domaines comme l'environnement, les normes du travail ou la protection des consommateurs. Elles élaborent actuellement des systèmes spécifiques de gestion pour la mise en œuvre de ces engagements (systèmes d'information, procédures opérationnelles et dispositifs de formation). Les entreprises coopèrent avec les ONG et les organisations intergouvernementales à la mise au point de normes de publication d'informations grâce auxquelles elles seront mieux à même de rendre compte de l'influence de leurs activités dans les domaines qui se rapportent au développement durable (dans le cadre, par exemple, de la « Global Reporting Initiative »).

16. Les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE appuient la mise au point de normes élevées internationalement acceptées en matière de comptabilité, d'information financière et non financière et de vérification des comptes, de nature à faciliter la comparaison

des informations entre les différents pays. Les vérifications des comptes réalisées par un vérificateur indépendant permettent d'avoir un avis extérieur et objectif sur l'établissement et la présentation des états financiers. La transparence et l'efficacité de la diffusion d'informations à caractère non financier peuvent être renforcées par une vérification indépendante. Diverses techniques de vérification indépendante des informations non financières commencent à voir le jour.

17. On encourage les entreprises à permettre un accès plus facile et au meilleur coût aux informations publiées et à envisager l'utilisation à cet effet des technologies de l'information. Les informations divulguées aux usagers sur le marché du pays d'origine devraient être également disponibles pour tous les usagers intéressés. Les entreprises peuvent prendre des mesures spéciales afin de diffuser ces informations au sein des communautés n'ayant pas accès aux médias imprimés (par exemple les communautés pauvres directement affectées par les activités de l'entreprise).

18. Il importe que les exigences en matière de diffusion de l'information n'entraînent pas pour les entreprises une trop lourde charge administrative ou des coûts excessifs. On n'attend pas non plus des entreprises qu'elles rendent publiques des informations pouvant compromettre leur situation concurrentielle, à moins que ces informations ne soient indispensables pour éclairer pleinement les investisseurs et éviter de les induire en erreur.

## **Commentaire concernant l'emploi et les relations professionnelles**

19. Ce chapitre débute par un chapeau qui fait référence aux lois et règlements « applicables » afin de tenir compte du fait que les entreprises multinationales, tout en opérant sur le territoire de certains pays, peuvent être soumises en matière d'emploi et de relations professionnelles à des dispositions nationales, infranationales et supranationales. Les termes « pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations de travail » sont suffisamment larges pour permettre diverses interprétations compte tenu des différentes situations nationales – par exemple en ce qui concerne les différentes possibilités de négociation offertes aux salariés en vertu de la législation nationale.

20. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper et pour promouvoir les droits fondamentaux au travail tels qu'ils sont reconnus dans la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail. Les Principes directeurs, en tant qu'instrument non contraignant, ont un rôle à jouer pour promouvoir l'observation de ces normes et principes par les entreprises multinationales. Les Principes directeurs reflètent les dispositions pertinentes de la Déclaration de 1998 ainsi que de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale. La Déclaration tripartite établit des principes dans le domaine de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations professionnelles, tandis que les Principes directeurs couvrent tous les aspects majeurs du comportement des entreprises. Les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite de l'OIT ont trait au comportement attendu des entreprises, et s'inscrivent en parallèle et non en contradiction. La Déclaration tripartite de l'OIT peut donc être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie. Néanmoins, les procédures de suivi de la Déclaration tripartite et des Principes directeurs ne relèvent pas des mêmes organes.

21. Le premier paragraphe du présent chapitre fait référence aux quatre principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT de 1998, à savoir la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes et droits ont été développés sous la forme de droits et obligations spécifiques dans les conventions de l'OIT reconnues comme fondamentales.

22. Ce chapitre recommande que les entreprises multinationales contribuent à l'abolition effective du travail des enfants au sens de la Déclaration de l'OIT de 1998 et de la Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants. Deux instruments plus anciens de l'OIT dans le domaine du travail des enfants sont la Convention 138 et la Recommandation 146 (adoptées en 1973), qui concernent l'âge minimal d'admission à l'emploi. Grâce à leurs pratiques en matière de gestion de la main-d'œuvre, aux emplois de haute qualité et bien rémunérés qu'elles créent et à leur contribution à la croissance économique, les entreprises multinationales peuvent jouer un rôle positif en aidant à s'attaquer aux causes fondamentales de la pauvreté en général et du travail des enfants en particulier. Il importe de reconnaître et de favoriser le rôle que peuvent jouer les entreprises multinationales en contribuant à la recherche d'une solution durable au problème du travail des enfants. À cet égard, l'amélioration du niveau d'éducation des enfants dans les pays d'accueil doit retenir tout particulièrement l'attention.

23. Ce chapitre recommande en outre que les entreprises contribuent à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, autre principe repris de la Déclaration de l'OIT de 1998. La référence à ce droit fondamental du travail se fonde sur les Conventions de l'OIT 29 (1930) et 105 (1957). La Convention 29 demande aux gouvernements de « supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible » et la Convention 105 leur demande de « supprimer le travail forcé ou obligatoire et [de] n'y recourir sous aucune forme » dans un certain nombre de cas énumérés (par exemple, en tant que moyen de coercition politique ou mesure de discipline du travail) et de « prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire ». Dans le même temps, il est bien entendu que l'OIT est l'instance compétente en ce qui concerne la question délicate du travail carcéral, en particulier lorsqu'il s'agit de l'emploi de prisonniers par des particuliers, des entreprises ou des associations (ou leur mise à disposition).

24. Le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession s'applique aux conditions telles que l'embauche, le licenciement, la rémunération, l'avancement, la formation et la retraite. La liste reprend les formes interdites de discrimination énumérées dans la Convention n° 111 de l'OIT de 1958, toute distinction, exclusion ou préférence pour ces motifs étant considérée comme contraire à cette convention. Le texte des Principes directeurs fait clairement apparaître que cette liste n'est pas exhaustive. Conformément aux dispositions du paragraphe 1d), les entreprises se doivent de promouvoir les mêmes opportunités pour les hommes et les femmes, en insistant tout particulièrement sur l'égalité des critères pour la sélection, la rémunération et l'avancement, et sur une application égalitaire de ces critères ; elles se doivent également d'empêcher les discriminations ou le licenciement pour cause de mariage, de grossesse, de maternité ou de paternité.

25. La référence aux formes consultatives de participation des salariés au paragraphe 2 des Principes directeurs provient de la Recommandation n° 94 de l'OIT de 1952 concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise. Elle est également conforme à une disposition de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT de 1977 sur les entreprises multinationales et la politique sociale. De tels dispositifs de consultation ne sauraient se substituer au droit des salariés de négocier leurs conditions de travail. Une recommandation au sujet des dispositifs de consultation relatifs aux conditions de travail figure également au paragraphe 8.

26. Au paragraphe 3, il est demandé aux entreprises de fournir aux salariés les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de leurs résultats. Ces informations concernent : la structure de l'entreprise, sa situation et ses perspectives économiques et financières, l'évolution de l'emploi et les changements importants attendus dans leurs activités, compte tenu des impératifs légitimes de confidentialité. L'élément de confidentialité signifie que les informations peuvent n'être pas fournies sur certains points, ou n'être fournies qu'avec certaines protections.

27. Au paragraphe 4, les normes d'emploi et de relations professionnelles sont réputées couvrir la rémunération et le temps de travail. La référence à la sécurité et l'hygiène du milieu de travail implique que les entreprises multinationales se doivent d'appliquer les réglementations et les normes professionnelles en vigueur pour réduire le risque d'accident et de maladie professionnelle en cours d'emploi ou en liaison avec l'emploi. Il s'agit d'encourager les entreprises à travailler à l'amélioration du niveau de performance en matière de sécurité et d'hygiène du milieu du travail dans toutes leurs composantes, même si cela n'est pas formellement exigé par les réglementations en vigueur dans les pays où elles opèrent. Il s'agit aussi d'encourager les entreprises à respecter la possibilité, pour les salariés, de se retirer d'une situation de travail lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour la santé ou la sécurité. Les problèmes de santé et de sécurité, vu leur importance et les complémentarités avec d'autres recommandations, sont traités également dans d'autres dispositions des Principes directeurs, surtout à propos de la protection des consommateurs et de l'environnement.

28. En vertu de la recommandation figurant au paragraphe 5, les entreprises multinationales sont invitées à recruter sur place une proportion adéquate de leur main-d'œuvre (y compris le personnel de gestion) et à leur assurer une formation. Les dispositions de ce paragraphe concernant la formation et le niveau de qualification complètent le texte du paragraphe 4 du chapitre sur les principes généraux qui a trait à la promotion de la formation du capital humain. La référence au personnel local complète le texte encourageant la création de capacités locales au paragraphe 3 du chapitre sur les principes généraux.

29. Le paragraphe 6 recommande aux entreprises d'avertir dans un délai raisonnable les représentants des salariés et les autorités publiques compétentes lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs. Comme il est indiqué dans ce paragraphe, le but est de ménager la possibilité d'une coopération dans le but d'atténuer les effets de ces changements. C'est là un principe important qui se reflète largement dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail des pays souscrivant aux Principes directeurs, même si les

solutions adoptées pour ménager la possibilité d'une coopération constructive ne sont pas identiques dans tous les pays considérés. Comme l'indique également ce paragraphe, il conviendrait, compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. De fait, un tel préavis avant la décision finale est prévu dans les réglementations et pratiques relatives aux relations du travail d'un certain nombre de pays souscrivant aux Principes directeurs. Mais ce n'est pas le seul moyen de ménager la possibilité d'une coopération constructive pour atténuer les effets de ce type de décisions, et les lois et pratiques d'autres pays souscrivant aux Principes directeurs prévoient d'autres moyens en fixant notamment un délai au cours duquel des consultations doivent avoir lieu avant qu'une décision puisse être mise en œuvre.

## **Commentaire concernant l'environnement**

30. Le chapitre sur l'environnement reflète largement les principes et objectifs énoncés dans la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, dans l'Action 21 (dans le cadre de la Déclaration de Rio) et dans la Convention (d'Aarhus) sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement. Il reflète également les normes édictées dans des instruments comme la norme ISO sur les systèmes de gestion environnementale.

31. Une saine gestion de l'environnement est un volet essentiel du développement durable et elle est considérée de plus en plus comme une responsabilité et une opportunité pour les entreprises. Les entreprises multinationales ont un rôle à jouer sur ces deux plans. Il convient donc que les dirigeants de ces entreprises prêtent l'attention qui s'impose aux problèmes environnementaux dans leurs stratégies. L'amélioration des performances environnementales nécessite un engagement envers une approche systématique et une amélioration continue du système. Un système de gestion environnementale offre le cadre interne nécessaire pour contrôler l'impact environnemental d'une entreprise et pour intégrer les considérations environnementales dans les activités de l'entreprise. La mise en place d'un tel système devrait contribuer à assurer les actionnaires, les salariés et la communauté de la volonté de l'entreprise de préserver l'environnement de l'impact de ses activités.

32. Outre l'amélioration des performances environnementales, la mise en place d'un système de gestion environnementale peut présenter des avantages économiques pour les entreprises grâce à des coûts réduits d'exploitation et d'assurance, des économies d'énergie et de ressources, des charges plus faibles de conformité et de responsabilité, un accès plus facile au capital, une plus grande satisfaction des clients et de meilleures relations avec la communauté et le public.

33. Dans le contexte des Principes directeurs, un « système de gestion environnementale adapté » doit être interprété très largement, en couvrant les activités qui visent à maîtriser l'impact direct et indirect à long terme sur l'environnement, la lutte contre la pollution et la gestion des ressources.

34. Dans la plupart des entreprises, un système de contrôle interne est nécessaire à la gestion des activités de l'entreprise. Les composantes environnementales de ce système peuvent comprendre des éléments tels que des objectifs de meilleure performance et des contrôles réguliers des progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

35. Les informations concernant les activités de l'entreprise et l'impact environnemental qui y est lié contribuent à instaurer un climat de confiance avec le public. Cela est particulièrement efficace lorsque les informations sont fournies de manière transparente et qu'on encourage des consultations actives avec les parties prenantes telles que les salariés, les clients, les fournisseurs, les contractants, les communautés locales et le public en général, afin de promouvoir une atmosphère de confiance et de compréhension à long terme sur les questions environnementales d'intérêt commun.

36. L'activité normale de l'entreprise peut impliquer une évaluation *a priori* de l'impact environnemental potentiel de ses opérations. Les entreprises procèdent souvent à des évaluations d'impact environnemental appropriées, même si la loi ne les y oblige pas. Les évaluations environnementales effectuées par les entreprises peuvent comprendre la détermination, dans une optique large et prospective, de l'impact potentiel de leurs activités, en prenant en compte les effets pertinents et en examinant d'autres options ou des mesures d'atténuation afin d'éviter les effets négatifs ou d'y remédier. Les Principes directeurs reconnaissent également que les entreprises multinationales ont certaines responsabilités à d'autres stades du cycle de vie du produit.

37. Plusieurs instruments adoptés par les pays souscrivant aux Principes directeurs, notamment le principe 15 de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, se réfèrent au « principe de précaution ». Aucun de ces instruments ne s'adresse expressément aux entreprises, bien que la contribution des entreprises soit implicite dans la totalité d'entre eux.

38. Les Principes directeurs posent en prémisse que les entreprises devraient prendre des mesures le plus tôt possible et de façon proactive pour éviter, par exemple, les dommages graves ou irréversibles à l'environnement liés à leurs activités. Toutefois, le fait que les Principes directeurs s'adressent aux entreprises signifie qu'aucun instrument actuel n'est totalement adéquat pour exprimer cette recommandation. En conséquence, les Principes directeurs s'appuient sur les instruments existants, mais ne les reflètent pas totalement.

39. Les Principes directeurs n'ont pas pour but de réinterpréter les instruments actuels ni de créer, pour les gouvernements, de nouveaux engagements ou des précédents ; ils ont uniquement pour but de recommander comment une approche de précaution devrait être mise en œuvre au niveau des entreprises. Ce processus n'en étant qu'à ses débuts, on reconnaît que son application nécessite une certaine souplesse, en fonction du contexte spécifique dans lequel il intervient. On reconnaît également que les gouvernements déterminent dans ce domaine le cadre de base et qu'il leur incombe de consulter périodiquement les parties prenantes sur la meilleure façon d'aller de l'avant.

40. Les Principes directeurs encouragent également les entreprises à s'efforcer d'améliorer le niveau de performance environnementale de toutes leurs composantes, même si les pays dans lesquels elles opèrent ne l'exigent pas expressément dans la pratique.

41. Par exemple, les entreprises multinationales sont souvent à même de faire appel à des technologies ou à des procédures opérationnelles qui pourraient, si elles étaient utilisées, contribuer à améliorer globalement les performances environnementales. Les entreprises multinationales étant fréquemment considérées comme des chefs de file dans leur secteur, il ne faut pas oublier qu'elles peuvent exercer un effet d'émulation sur les autres entreprises. Faire en sorte que l'environnement des pays dans lesquels les entreprises multinationales

opèrent bénéficie également des technologies disponibles est un moyen important de soutenir les activités d'investissement international sur un plan plus général.

42. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la formation et l'éducation de leurs salariés en matière d'environnement. Elles sont encouragées à s'acquitter de cette responsabilité de manière aussi large que possible, particulièrement dans les domaines touchant directement à la santé et la sécurité humaines.

## **Commentaire concernant la lutte contre la corruption**

43. La corruption est non seulement préjudiciable aux institutions démocratiques et au bon gouvernement d'entreprise, mais elle porte également atteinte aux efforts déployés pour réduire la pauvreté. En particulier, les détournements de fonds dus à la corruption sapent l'action menée par les citoyens pour améliorer leur bien-être économique, social et environnemental. Les entreprises ont un grand rôle à jouer dans la lutte contre les pratiques corruptrices.

44. On a beaucoup progressé dans le sens d'une amélioration des conditions générales de l'action des pouvoirs publics et d'une plus grande sensibilisation des entreprises au problème de gestion que pose la corruption. La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (« la Convention ») a été signée par 34 pays et est entrée en vigueur le 15 février 1999. La Convention de même que la Recommandation révisée de 1997 sur la lutte contre la corruption dans les transactions commerciales internationales et la Recommandation de 1996 sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers sont les instruments essentiels permettant aux membres du groupe anticorruption de coopérer dans la lutte contre le versement de commissions destinées à obtenir ou conserver un marché international. Ces trois instruments s'attaquent aux opérations de corruption du côté de l'offre. Ils ont pour but d'éliminer l'« offre » de pots-de-vin à des agents publics étrangers, chaque pays étant compétent pour les activités de ses entreprises et les actes commis sur son territoire. Un dispositif de suivi a été mis en place pour assurer une application et une mise en œuvre efficaces et cohérentes de la Convention.

45. Sous l'angle de la « demande » de pots-de-vin, les pratiques de bonne gestion sont importantes en ce qu'elles contribuent à éviter aux entreprises des sollicitations de pots-de-vin. En outre, les gouvernements devraient apporter leur aide aux entreprises soumises à de telles sollicitations.

46. Un autre élément important à cet égard est la mise à jour récente, par la Chambre de commerce internationale, de son rapport sur l'extorsion et la corruption dans les transactions commerciales internationales. Ce rapport contient des recommandations à l'intention des gouvernements et des organisations internationales en vue de combattre l'extorsion et la corruption ainsi qu'un code de conduite destiné aux entreprises qui est centré sur ces questions.

47. La transparence dans le secteur public et le secteur privé est fondamentale pour la lutte contre la corruption et l'extorsion. Les entreprises, les organisations non gouvernementales, les gouvernements et les organisations intergouvernementales coopèrent pour renforcer l'action anticorruption et améliorer la transparence et la sensibilisation du public aux problèmes

de corruption. L'adoption de pratiques adéquates de gouvernement d'entreprise constitue un volet complémentaire de la mise en place d'une culture de l'éthique dans l'entreprise.

## **Commentaire concernant les intérêts des consommateurs**

48. Une brève référence aux « intérêts des consommateurs » a été introduite dans les Principes directeurs en 1984, pour prendre acte de la dimension de plus en plus internationale des politiques de protection des consommateurs et des conséquences que l'essor des échanges internationaux, le conditionnement des produits, les techniques de commercialisation et de vente ainsi que les questions de sécurité des produits peuvent avoir sur ces politiques. Depuis lors, le développement du commerce électronique et la mondialisation croissante des marchés ont considérablement élargi le champ d'action des entreprises multinationales et grandement facilité l'accès des consommateurs à leurs biens et services. Les questions de consommation revêtant de plus en plus d'importance, un grand nombre d'entreprises, dans leurs systèmes de gestion et leurs codes de conduite, se réfèrent aux intérêts et à la protection des consommateurs.

49. À la lumière de ces évolutions et afin de contribuer à améliorer la sécurité et la santé des consommateurs, un chapitre sur les intérêts des consommateurs a été ajouté aux Principes directeurs à l'occasion du réexamen actuel. Le libellé de ce chapitre s'appuie sur les travaux du Comité de la politique à l'égard des consommateurs de l'OCDE et reprend des éléments de divers codes de conduite adoptés par les entreprises, individuellement ou au niveau international (notamment dans le cadre de la CCI), ainsi que des Principes directeurs des Nations unies pour la protection des consommateurs et des Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique.

50. Les pratiques des entreprises sont soumises à tout un ensemble de dispositions législatives et réglementaires protégeant les consommateurs. Le cadre actuel a pour double objectif de protéger le consommateur et de promouvoir la croissance économique, et met de plus en plus l'accent sur l'utilisation de mécanismes d'autorégulation. Comme on l'a indiqué, un grand nombre de codes de conduite d'entreprises, nationaux ou internationaux, traitent de divers aspects de la protection des consommateurs et développent l'engagement des entreprises de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité et de faire en sorte que le consommateur ait confiance dans le marché. Pour que cette confiance s'instaure en favorisant la participation des consommateurs et la croissance des marchés, il est essentiel que ces pratiques assurent aux consommateurs une protection qui soit efficace et transparente.

51. En plaçant l'accent au paragraphe 3 de ce chapitre sur les modes alternatifs de règlement des différends, on a voulu mettre en avant une solution qui, dans de nombreux cas, peut être plus réalisable qu'une action en justice, laquelle risque d'être coûteuse, complexe et très longue pour toutes les parties. Il est particulièrement important que les litiges relatifs à la consommation ou à l'usage d'un produit déterminé créant de graves risques ou dommages pour la santé publique soient résolus de manière juste et rapide, sans frais ou formalités excessifs pour les consommateurs.

52. En ce qui concerne le paragraphe 5, les entreprises pourraient utilement s'appuyer sur les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel.

## **Commentaire concernant la science et la technologie**

53. Dans une économie mondialisée et fondée sur le savoir, où les frontières nationales jouent un moindre rôle, même pour les entreprises de petite taille ou à vocation nationale, la possibilité d'accéder aux technologies et au savoir-faire et de les utiliser est essentielle pour améliorer les performances des entreprises. Cet accès est également important pour que se concrétisent les effets macroéconomiques du progrès technologique, notamment la croissance de la productivité et la création d'emplois, dans le contexte du développement durable. Les entreprises multinationales sont le principal vecteur des transferts internationaux de technologie. Elles contribuent à la capacité nationale d'innovation de leur pays d'accueil dès lors qu'elles produisent de nouvelles technologies, en assurent la diffusion et en facilitent également l'utilisation dans les entreprises et institutions nationales. Les activités de recherche et développement (R&D) des entreprises multinationales, lorsqu'elles sont bien reliées au système national d'innovation, peuvent contribuer à accroître le progrès économique et social de leur pays d'accueil. Par ailleurs, la mise en place d'un système d'innovation dynamique dans le pays d'accueil élargit les débouchés commerciaux des entreprises multinationales.

54. Ce chapitre a donc pour but d'encourager les entreprises multinationales, eu égard aux contraintes de faisabilité économique et aux considérations de compétitivité ou autres, à diffuser dans les pays où elles opèrent les résultats des activités de R&D qu'elles mènent, en contribuant ainsi à la capacité d'innovation de leur pays d'accueil. Sur ce plan, les entreprises peuvent favoriser la diffusion des technologies en commercialisant des produits intégrant de nouvelles technologies, en accordant des licences pour des innovations de procédé, en embauchant et en formant du personnel spécialisé en science et technologie et en lançant des opérations de R&D en coopération. Lors de la vente ou de la concession de technologies, non seulement les modalités négociées devraient être raisonnables, mais il serait souhaitable que les entreprises multinationales envisagent les impacts à long terme des technologies sur le développement, l'environnement et d'autres domaines dans les pays d'origine et d'accueil. Dans leurs activités, les entreprises multinationales peuvent doter leurs filiales internationales et leurs sous-traitants de capacités d'innovation et améliorer ces capacités. En outre, les entreprises multinationales peuvent attirer l'attention sur l'importance des infrastructures scientifiques et technologiques locales, aussi bien matérielles qu'institutionnelles. À cet égard, les entreprises multinationales peuvent contribuer utilement à la formulation, par les pays d'accueil, de cadres d'action propices au développement de systèmes d'innovation dynamiques.

## **Commentaire concernant la concurrence**

55. Ce chapitre des Principes directeurs a pour but de souligner l'importance du droit et de la politique de la concurrence dans le bon fonctionnement des marchés nationaux et internationaux, de rappeler combien le respect du droit et de la politique de la concurrence par les entreprises nationales et multinationales est essentiel et de sensibiliser toutes les entreprises à la multiplicité, à la portée et à la rigueur des réglementations de la concurrence ainsi qu'au degré de coopération entre les autorités de la concurrence. Par « droit de la concurrence », on entend les réglementations « anticoncentration » et « antimonopole » qui interdisent les agissements collectifs ou individuels visant a) à abuser d'un pouvoir de

marché ou de domination, b) à acquérir un pouvoir de marché ou de domination autrement que par l'efficacité, ou c) à mettre en œuvre des accords anticoncurrentiels.

56. En général, le droit et la politique de la concurrence interdisent a) les ententes injustifiables; b) les autres accords réputés anticoncurrentiels; c) les pratiques exploitant ou renforçant une domination du marché ou un pouvoir de marché; d) les fusions et acquisitions anticoncurrentielles. En vertu de la Recommandation de 1998 du Conseil de l'OCDE concernant une action efficace contre les ententes injustifiables [C (98) 35/Final], les accords anticoncurrentiels visés sous (a) constituent des ententes injustifiables, mais la recommandation tient compte des différences dans les réglementations des pays membres, notamment les différences dans les dispositions exemptant ou autorisant des activités qui seraient sinon interdites. Les Principes directeurs ne sauraient être interprétés en ce sens que les entreprises ne doivent pas invoquer de telles dispositions. Les catégories visées sous (b) et (c) ont un caractère plus général, parce que les effets que les autres types d'accords ou de pratiques unilatérales ont sur la concurrence sont plus équivoques et que le consensus est moindre sur ce qui doit être ou non considéré comme anticoncurrentiel.

57. La politique de la concurrence a pour finalité de contribuer au bien-être social et à la croissance économique en instaurant et en préservant des conditions de marché dans lesquelles la nature, la qualité et le prix des biens et des services sont déterminés par les mécanismes du marché, sauf dans la mesure où les autorités jugent nécessaire de réaliser d'autres objectifs. Tout en étant bénéfique pour les consommateurs et l'ensemble d'une économie, un tel environnement concurrentiel récompense les entreprises qui répondent efficacement à la demande des consommateurs; à cet égard, les entreprises devraient fournir des informations et donner leur avis lorsque les pouvoirs publics envisagent des lois et des politiques susceptibles de réduire leur efficacité ou d'être autrement préjudiciables à la concurrence sur les marchés.

58. Les entreprises doivent bien être conscientes que les pays sont de plus en plus nombreux à adopter une réglementation de la concurrence et que, de plus en plus fréquemment, cette réglementation interdit les activités anticoncurrentielles intervenant à l'étranger si elles sont préjudiciables aux consommateurs nationaux. En outre, sous l'effet de la croissance du commerce et de l'investissement transfrontières, une pratique anticoncurrentielle se produisant dans un pays risque davantage d'avoir des effets préjudiciables dans d'autres pays. En conséquence, une pratique anticoncurrentielle – unilatérale ou concertée – licite ou susceptible de l'être là où elle se produit risque de plus en plus d'être illicite dans un autre pays. Il faut donc que les entreprises prennent en compte aussi bien la réglementation du pays où elles opèrent que celle de tous les pays où leurs activités sont susceptibles de produire des effets.

59. Enfin, les entreprises doivent bien savoir que les autorités de la concurrence coopèrent de plus en plus étroitement dans la lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et les enquêtes qui s'y rapportent. À cet égard, on pourra se reporter sur un plan général à la Recommandation du Conseil concernant la coopération entre les pays membres dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles affectant les échanges internationaux [C (95) 130/Final] et au rapport du Comité de l'OCDE du droit et de la politique de la concurrence [DAFFE/CLP (99) 19] intitulé *Accroître l'efficacité des marchés internationaux grâce à la « courtoisie active » dans la mise en œuvre des réglementations de la concurrence*. Lorsque

les autorités de la concurrence de différentes juridictions examinent une même pratique, le fait que les entreprises facilitent la coopération entre les autorités contribue à une prise de décision cohérente et rationnelle tout en réduisant les coûts pour les pouvoirs publics et les entreprises.

## **Commentaire concernant la fiscalité**

60. Un comportement responsable dans le domaine fiscal signifie que les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays dans lesquels elles exercent leurs activités, coopérer avec les autorités et leur communiquer certains types d'informations. Cette exigence de communication d'informations connaît toutefois certaines limites. En particulier, les Principes directeurs établissent un lien entre les informations qui doivent être fournies et leur pertinence pour l'application des réglementations fiscales concernées. On prend ainsi en compte l'impératif d'équilibre entre la charge que représente pour les entreprises le respect des réglementations fiscales applicables et la nécessité, pour les autorités fiscales, de disposer d'informations complètes, actuelles et exactes pour pouvoir appliquer leurs réglementations fiscales.

61. Un membre d'un groupe multinational implanté dans un pays peut avoir d'étroites relations économiques avec d'autres membres du même groupe implantés dans d'autres pays. Ces liens peuvent avoir une incidence sur les obligations fiscales de chacune des parties. En conséquence, les autorités fiscales peuvent avoir besoin d'informations en provenance de l'étranger pour se prononcer sur ces liens et déterminer l'impôt dû par le membre du groupe multinational sur leur territoire. Cette fois encore, les informations devant être fournies se limitent à ce qui est en rapport avec l'évaluation envisagée de ces liens économiques en vue de déterminer correctement l'impôt dû par le membre du groupe multinational. Les entreprises multinationales devraient coopérer pour la communication de ces informations.

62. Une autre question importante du point de vue du comportement responsable des entreprises dans le domaine de la fiscalité est celle des prix de transfert. L'expansion spectaculaire des échanges mondiaux et des investissements directs transnationaux (et le rôle de premier plan que jouent dans ces échanges et ces investissements les entreprises multinationales) signifie que les prix de transfert ont aujourd'hui tendance à être un déterminant essentiel des obligations fiscales des membres d'un groupe multinational. Le texte souligne qu'il est souvent difficile, aussi bien pour les entreprises multinationales que pour les administrations fiscales, de déterminer si les prix de transfert sont conformes au principe de pleine concurrence.

63. Le Comité des affaires fiscales de l'OCDE travaille en permanence à la mise au point de recommandations visant à assurer la conformité des prix de transfert au principe de pleine concurrence. Ses travaux ont abouti à la publication, en 1995, des Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales, qui ont donné lieu à la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur la détermination des prix de transfert entre entreprises associées (les membres d'un groupe multinational constituent normalement des entreprises associées).

64. Les Principes de l'OCDE en matière de prix de transfert concernent l'application du principe de pleine concurrence pour la détermination des prix de transfert des entreprises

associées. Ils ont pour but d'aider les administrations fiscales (des pays membres de l'OCDE et des pays non membres) et les entreprises multinationales en indiquant des solutions mutuellement satisfaisantes aux problèmes que peuvent poser les prix de transfert, de façon à réduire les différends entre les administrations fiscales et, également, entre ces administrations et les entreprises multinationales, et à éviter ainsi de coûteux procès. Les entreprises multinationales sont encouragées à se conformer aux Principes de l'OCDE en matière de prix de transfert, tels que modifiés et complétés, afin que leurs prix de transfert respectent le principe de pleine concurrence.

## Commentaire sur les procédures de mise en œuvre

1. La décision du Conseil représente l'engagement des pays ayant souscrit aux Principes directeurs de participer à la mise en œuvre des recommandations contenues dans le texte des Principes directeurs. Des Lignes directrices de procédure pour les Points de contact nationaux et le CIME sont annexées à la décision du Conseil.

2. La décision du Conseil souligne les responsabilités fondamentales des pays ayant souscrit aux Principes directeurs en ce qui concerne les PCN, qui sont résumées ci-dessous :

- Établissement des PCN (qui tiendront dûment compte des Lignes directrices de procédure annexées à la décision), et information des parties intéressées concernant l'existence des moyens liés aux Principes directeurs.
- Coopération entre les PCN des différents pays, en tant que de besoin.
- Réunion annuelle des PCN et rapport au CIME.

3. La décision du Conseil définit également les responsabilités du CIME concernant les Principes directeurs :

- Organiser des échanges de vues sur les questions se rapportant aux Principes directeurs.
- Apporter des clarifications en tant que de besoin.
- Organiser des échanges de vues sur les activités des PCN.
- Faire rapport au Conseil de l'OCDE sur les Principes directeurs.

4. Le CIME est l'organe de l'OCDE chargé de superviser le fonctionnement des Principes directeurs. Cette responsabilité ne s'applique pas uniquement aux Principes directeurs, mais à tous les éléments de la Déclaration (instruments relatifs au traitement national, aux stimulants et obstacles à l'investissement international ainsi qu'aux obligations contradictoires). Dans le cadre de la Déclaration, le CIME veille au respect de la bonne compréhension de chaque élément et fait en sorte que tous les éléments se complètent et opèrent en harmonie.

5. Eu égard à la pertinence croissante des Principes directeurs dans les pays ne faisant pas partie de l'OCDE, la décision prévoit des consultations avec les pays qui n'y ont pas souscrit sur les questions couvertes par les Principes directeurs. Cette disposition permet au CIME d'organiser des réunions périodiques avec des groupes de pays intéressés par ces questions, ou des contacts avec des pays individuels si le besoin s'en fait sentir. Ces réunions et contacts pourraient traiter de l'expérience acquise dans le fonctionnement global des Principes directeurs ou de questions spécifiques. Des indications concernant l'interaction

du CIME et des PCN avec les pays qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs figurent dans les Lignes directrices de procédure annexées à la décision.

## **I. Lignes directrices de procédure pour les PCN**

6. Les Points de contact nationaux ont un rôle important à jouer afin d'améliorer le profil et l'efficacité des Principes directeurs. Certes, il incombe aux entreprises de respecter les Principes directeurs dans leur comportement quotidien, mais les gouvernements peuvent contribuer à améliorer l'efficacité des procédures de mise en œuvre. À cette fin, les gouvernements considèrent que de meilleures lignes directrices concernant les modalités d'action et les activités des PCN sont nécessaires, y compris sous la forme de réunions annuelles et d'une supervision de la part du CIME.

7. La majorité des fonctions décrites dans les Lignes directrices de procédure de la décision n'est pas nouvelle, mais reflète l'expérience acquise et les recommandations formulées au fil du temps (voir, par exemple, le rapport de réexamen de 1984 C/MIN (84) 5 (Final)). En les rendant plus explicites, le fonctionnement envisagé des mécanismes de mise en œuvre des Principes directeurs gagne en transparence. Toutes les fonctions sont désormais définies en quatre points dans les Lignes directrices de procédure relatives aux PCN : modalités institutionnelles, information et promotion, mise en œuvre dans des circonstances spécifiques, et établissement de rapports.

8. Ces quatre points sont précédés d'un paragraphe introductif qui définit la finalité principale des PCN ainsi que les critères essentiels afin de promouvoir le concept d'« équivalence fonctionnelle ». Dans la mesure où les gouvernements ont une certaine latitude dans l'organisation de leur PCN, les PCN se doivent de fonctionner de manière visible, accessible, transparente et responsable. Ces critères guideront les PCN dans l'exercice de leurs fonctions et seront également utiles au CIME lorsqu'il discutera de la façon dont les PCN s'acquittent de leur mission.

### ***Critères essentiels d'équivalence fonctionnelle concernant les activités des PCN***

*Visibilité.* En vertu de la décision, les gouvernements qui ont souscrit aux Principes directeurs s'engagent à désigner des Points de contact nationaux et à informer les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées, y compris les ONG, de la mise en place des moyens associés aux PCN pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Les gouvernements sont censés publier des informations sur leur Point de contact et jouer un rôle actif dans la promotion des Principes directeurs, ce qui pourrait les amener à organiser des séminaires et des réunions au sujet de cet instrument. Ces réunions pourraient être organisées en coopération avec les entreprises, les syndicats, les ONG et d'autres parties intéressées, mais pas nécessairement avec tous ces groupes à chaque occasion.

*Accessibilité.* La facilité d'accès aux PCN est importante pour leur bon fonctionnement. Cela signifie que les entreprises, les syndicats, les ONG et le public en général doivent pouvoir y recourir facilement. Les moyens de communication électronique peuvent aussi faciliter les choses à cet égard. Les PCN devront, efficacement et promptement, répondre à toutes

les demandes légitimes d'information et traiter les questions spécifiques soulevées par les parties concernées.

*Transparence.* La transparence est un critère important en ce qu'elle concourt à la responsabilité du PCN et à la confiance du public. Ainsi la majorité des activités des PCN sera-t-elle transparente. Néanmoins, lorsque le PCN proposera ses « bons offices » pour la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques, l'efficacité exigera de prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des travaux. La transparence s'appliquera en ce qui concerne les résultats, à moins que le maintien de la confidentialité ne conditionne une mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

*Responsabilité.* Le fait pour les PCN de contribuer plus activement à mieux faire connaître les Principes directeurs – et d'être à même de faciliter le règlement de questions délicates entre les entreprises et les sociétés au sein desquelles elles opèrent – attirera également l'attention du public sur leurs activités. Au niveau national, les parlements pourraient avoir un rôle à jouer. Les rapports annuels et les réunions annuelles des PCN seront l'occasion de partager l'expérience acquise et d'encourager l'adoption de « pratiques exemplaires » par les PCN. Le CIME organisera des échanges de vues, de manière à partager l'expérience acquise et à évaluer l'efficacité des activités des PCN.

### ***Modalités institutionnelles***

9. Les PCN devraient avoir une composition telle qu'ils puissent traiter efficacement le large éventail de questions couvertes par les Principes directeurs. Différentes formes d'organisation (par exemple des représentants d'un ministère, un groupe interministériel, ou un groupe comportant des représentants d'organes non gouvernementaux) sont possibles. Il pourrait être utile que le PCN soit dirigé par un haut fonctionnaire. La personnalité à la tête du PCN devrait être à même de susciter la confiance des partenaires sociaux et de promouvoir les Principes directeurs auprès du public. Les PCN, quelle que soit leur composition, devraient instaurer et développer des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et des autres parties intéressées.

### ***Information et promotion***

10. Les fonctions des PCN se rattachant à l'information et à la promotion sont fondamentales pour améliorer le profil des Principes directeurs. Ces fonctions mettent également l'accent sur les responsabilités « proactives » des PCN.

11. Les PCN doivent mieux faire connaître les Principes directeurs et les diffuser par des moyens appropriés, y compris dans les langues nationales. À cet effet, l'information en ligne pourrait être un moyen efficace par rapport aux coûts, bien que l'accès universel à ce type d'information ne puisse être garanti. Des versions du texte en anglais et en français seront disponibles par le biais de l'OCDE et il est recommandé que des liens avec le site Web des Principes directeurs de l'OCDE soient mis en place. Le cas échéant, les PCN renseigneront sur les Principes directeurs les investisseurs potentiels désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger. Une autre disposition prévoit également que, dans leur action de promotion des Principes directeurs, les PCN coopéreront avec un large éventail d'organisations et

de personnes, y compris, selon les circonstances, les milieux d'affaires, les organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.

12. Une autre activité principale des PCN consiste à répondre aux demandes légitimes de renseignements. Trois groupes sont particulièrement concernés : i) les autres Points de contact nationaux (la décision comporte une disposition spécifique à cet effet) ; ii) les milieux d'affaires, les organisations syndicales, les organisations non gouvernementales et le public ; iii) les gouvernements des pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs.

### ***Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques***

13. Lorsque des questions se posent concernant la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques, le PCN devra aider à les résoudre. Généralement, les questions seront traitées par le PCN dans le pays duquel la question a été soulevée. Parmi les pays adhérents, ces questions seront d'abord examinées à l'échelon national et, le cas échéant, poursuivies à l'échelon bilatéral. Cette section des Lignes directrices de procédure définit des lignes directrices pour les PCN afin de les aider à gérer de telles situations. Le PCN peut également prendre d'autres mesures dans l'optique d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

14. Lors de l'évaluation initiale concernant l'opportunité d'examiner la question de manière plus approfondie, le PCN devra déterminer si la question soulevée l'est de bonne foi et est en rapport avec les Principes directeurs. Dans ce contexte, le PCN tiendra compte :

- De l'identité de la partie concernée et de son intérêt dans l'affaire.
- De la pertinence de la question et des éléments fournis à l'appui.
- De la pertinence des lois et procédures applicables.
- De la manière dont des questions similaires sont ou ont été traitées au niveau national ou international.
- De l'intérêt que présente l'examen de la question au regard des objectifs et d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

15. Au terme de cette évaluation initiale, le PCN devra répondre à la partie ou aux parties ayant soulevé la question. Si le PCN décide que la question ne mérite pas d'être approfondie, il motivera sa décision.

16. Si les questions soulevées justifient un examen plus approfondi, le PCN examinera la question avec les parties impliquées et proposera de « bons offices » pour tenter de contribuer de manière informelle à son règlement. Le cas échéant, les PCN suivront la procédure prévue aux paragraphes 2a) à 2d). Ils pourront demander l'avis des autorités compétentes, ainsi que des représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts. Des consultations avec les PCN d'autres pays ou des demandes d'assistance sur des points touchant à l'interprétation des Principes directeurs pourront également contribuer à résoudre les questions.

17. Dans le cadre de leur offre de bons offices, et si les questions soulevées l'exigent, les PCN offriront ou faciliteront l'accès à des procédures consensuelles, non contentieuses, telles que la conciliation ou la médiation, afin d'aider au règlement des questions soulevées. Comme c'est le cas pour les pratiques acceptées de conciliation et de médiation, ces procédures ne seraient utilisées qu'avec l'accord des parties concernées.

18. Si les parties impliquées ne parviennent pas à s'entendre sur les questions soulevées, le PCN publiera un communiqué et formulera le cas échéant des recommandations sur la mise en œuvre des Principes directeurs. Cette procédure établit de manière claire que le PCN publiera un communiqué, même s'il estime qu'une recommandation spécifique n'est pas nécessaire.

19. La transparence est reconnue comme un principe général d'action des PCN dans leurs rapports avec le public (voir le paragraphe 8 sur les « critères essentiels » ci-dessus). Toutefois, le paragraphe C4 admet qu'il existe des circonstances particulières où la confidentialité est importante. Le PCN prendra les mesures nécessaires afin de protéger les données sensibles des entreprises. De même, d'autres données, telles que l'identité des personnes impliquées dans la procédure, devront rester confidentielles dans l'intérêt d'une meilleure efficacité des Principes directeurs. Il est entendu que les faits et arguments avancés par les parties sont inclus dans la notion de « travaux ». Néanmoins, il est essentiel de parvenir à un équilibre entre la transparence et la confidentialité afin que les procédures des Principes directeurs suscitent la confiance, et afin de promouvoir leur mise en œuvre efficace. Ainsi, bien que le paragraphe C4 précise que les travaux associés à la mise en œuvre resteront normalement confidentiels, leur résultat sera normalement transparent.

20. Comme l'indique l'article 2 du chapitre sur les « Concepts et principes », les entreprises sont encouragées à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

■ Si des questions se rapportant aux Principes directeurs se posent dans des pays qui n'ont pas souscrit aux Principes directeurs, les PCN prendront des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées. S'il peut s'avérer parfois impraticable d'accéder à certaines informations, ou de réunir toutes les parties impliquées, le PCN peut être néanmoins à même de procéder à des investigations. Entrer en contact avec la direction de l'entreprise du pays d'accueil et, éventuellement, avec les autorités compétentes du pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs, peut faire partie de ces mesures.

■ Des conflits avec les lois, les règlements et les politiques des pays hôtes peuvent rendre la mise en œuvre effective des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques plus difficile que dans les pays ayant souscrit aux Principes directeurs. Comme il est noté dans le commentaire du chapitre sur les Principes généraux, si les Principes directeurs vont au-delà des législations dans de nombreux cas, ils ne doivent pas et n'ont pas pour objet de mettre l'entreprise dans une situation où celle-ci doit faire face à des obligations contradictoires.

■ Les parties impliquées devront être avisées des limitations inhérentes à la mise en œuvre des Principes directeurs dans des pays qui n'y ont pas souscrit.

■ Les questions se rapportant à l'application des Principes directeurs dans les pays qui n'y ont pas souscrit pourraient également être examinées lors des réunions annuelles des PCN afin de contribuer à accroître l'expérience dans le domaine du traitement des questions soulevées dans ces pays.

### ***Établissement de rapports***

21. L'établissement de rapports sera une responsabilité importante des PCN qui permettra également de constituer une base de connaissances et d'acquérir un savoir-faire pour améliorer l'efficacité des Principes directeurs. Dans leurs rapports sur les activités de

mise en œuvre dans des circonstances spécifiques, les PCN se conformeront aux principes de transparence et de confidentialité tels que décrits au paragraphe C4.

## **II. Lignes directrices pour le CIME**

22. Les Lignes directrices de procédure annexées à la décision du Conseil comportent également des lignes directrices pour le Comité dans l'exercice de ses responsabilités, telles que :

- S'acquitter de ses attributions efficacement et promptement.
- Étudier les demandes d'assistance des PCN.
- Organiser des échanges de vues sur les activités des PCN.
- Offrir la possibilité de recourir à l'avis d'experts.

23. Le caractère non contraignant des Principes directeurs interdit au Comité d'agir comme un organe judiciaire ou quasi judiciaire. Les conclusions et communiqués formulés par les PCN (autres que les interprétations des Principes directeurs) ne devraient pas non plus être remis en question par renvoi au CIME. La disposition prévoyant que le Comité doit s'abstenir de tirer des conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées a été maintenue dans la décision même.

24. Le CIME étudiera les demandes d'assistance des PCN, y compris lorsqu'il existe un doute quant à l'interprétation des Principes directeurs dans des circonstances particulières. Ce paragraphe reflète le paragraphe C2c) des Lignes directrices de procédure annexées à la décision du Conseil concernant les PCN, par lequel les PCN sont invités à demander l'avis du CIME en cas de doute quant à l'interprétation des Principes directeurs dans ces circonstances.

25. Lors des discussions sur les activités des PCN, le CIME n'aura pas à mener des examens annuels de chaque PCN individuellement, mais il pourra formuler des recommandations, en tant que de besoin, afin d'améliorer le fonctionnement des PCN, notamment dans l'optique d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs.

26. Le CIME examinera également les griefs motivés émanant d'un pays ayant souscrit aux Principes directeurs ou d'un organe consultatif dans l'hypothèse où il serait reproché à un PCN de ne pas s'acquitter de ses obligations procédurales de mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Cette disposition complète les dispositions des Lignes directrices de procédure concernant l'établissement de rapports d'activité par les PCN.

27. Clarifier la signification des Principes directeurs au niveau multilatéral restera une responsabilité essentielle du CIME, afin de garantir l'unité d'interprétation des Principes directeurs d'un pays à l'autre. Le CIME examinera également les demandes motivées, formulées par un pays ayant souscrit aux Principes directeurs ou par un organe consultatif, concernant la conformité d'une interprétation des Principes directeurs par un PCN à l'interprétation du CIME. Cela ne sera sans doute pas nécessaire fréquemment, mais pourra permettre d'assurer une interprétation cohérente des Principes directeurs.

28. Enfin, le Comité peut décider de faire appel à des experts chargés d'examiner et de faire rapport sur des questions plus générales (par exemple le travail des enfants, les droits de l'homme) ou des problèmes précis, ou en vue d'améliorer l'efficacité des procédures. À cette fin, le CIME pourrait faire appel aux experts de l'OCDE, d'autres organisations internationales, des organes consultatifs, d'ONG, des milieux universitaires et autres. Il est entendu que ces experts ne constitueront pas un groupe spécial chargé de régler des problèmes précis.

## Déclaration de Philadelphie relative aux buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail

Adoptée par la Conférence internationale du travail en 1944 et annexée à la constitution de l'OIT.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, réunie à Philadelphie en sa vingt-sixième session, adopte, ce dixième jour de mai 1944, la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail, ainsi que des principes dont devrait s'inspirer la politique de ses membres.

I

La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment :

- a) le travail n'est pas une marchandise ;
- b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ;
- c) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ;
- d) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

II

Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la constitution de l'Organisation internationale du travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que :

- a) tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;
- b) la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale ;
- c) tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental ;

---

86 Site internet de l'OIT consulté le 20 novembre 2009 : [www.ilo.org/ilolex/french/iloconst.htm#annex](http://www.ilo.org/ilolex/french/iloconst.htm#annex)

- d) il incombe à l'Organisation internationale du travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier ;
- e) en s'acquittant des tâches qui lui sont confiées, l'Organisation internationale du travail, après avoir tenu compte de tous les facteurs économiques et financiers pertinents, a qualité pour inclure dans ses décisions et recommandations toutes dispositions qu'elle juge appropriées.

### III

La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser :

- a) la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie ;
- b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ;
- c) pour atteindre ce but, la mise en œuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre et de colons ;
- d) la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimal vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection ;
- e) la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique ;
- f) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets ;
- g) une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ;
- h) la protection de l'enfance et de la maternité ;
- i) un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture ;
- j) la garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.

### IV

Convaincue qu'une utilisation plus complète et plus large des ressources productives du monde, nécessaire à l'accomplissement des objectifs énumérés dans la présente Déclaration, peut être assurée par une action efficace sur le plan international et national, et notamment par des mesures tendant à promouvoir l'expansion de la production et de la consommation, à éviter des fluctuations économiques graves, à réaliser l'avancement économique et social des régions dont la mise en valeur est peu avancée, à assurer une plus grande stabilité des prix mondiaux des matières premières et denrées, et à promouvoir un commerce international de volume élevé et constant, la Conférence promet l'entière collaboration de l'Organisation internationale du travail avec tous les organismes internationaux auxquels pourra être confiée une part de responsabilité dans cette grande tâche, ainsi que dans l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être de tous les peuples.

V

La Conférence affirme que les principes énoncés dans la présente Déclaration sont pleinement applicables à tous les peuples du monde, et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé.



## ANNEXE 10<sup>87</sup>

# Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale

Adoptée par le conseil d'administration du Bureau international du travail à sa 204<sup>e</sup> session (Genève, novembre 1977), telle qu'amendée par le Conseil à sa 279<sup>e</sup> session (Genève, novembre 2000).

## Introduction

Les activités des entreprises multinationales ont donné lieu, au cours des années 1960 et 1970, à des discussions soutenues qui ont conduit à l'élaboration d'instruments internationaux visant à fixer à leur intention des règles de conduite et à définir les modalités de leurs relations avec les pays hôtes, principalement dans le monde en développement. Les problèmes posés par les activités de ces entreprises touchaient au travail et à la politique sociale. Les travaux de l'Organisation internationale du travail en vue de l'établissement de directives internationales dans le domaine de sa compétence ont abouti à l'adoption, en 1977, par le conseil d'administration du Bureau international du travail, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (« la Déclaration sur les EMN »).

Les principes énoncés par cet instrument de portée universelle sont destinés à guider les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Ses dispositions s'appuient sur celles d'une série de conventions et de recommandations internationales du travail que les partenaires sociaux sont instamment priés d'avoir à l'esprit et d'appliquer dans toute la mesure possible. L'adoption en 1998 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a souligné combien le respect des conventions fondamentales est important pour la réalisation des objectifs de l'OIT, et c'est pourquoi la Déclaration sur les EMN tient compte des objectifs de la Déclaration de 1998.

Aujourd'hui, étant donné le rôle prédominant que jouent les entreprises multinationales dans le processus de mondialisation économique et sociale, l'application des principes de la Déclaration sur les EMN est aussi nécessaire et d'actualité que lors de l'adoption de cet instrument. À l'heure où s'intensifient dans de nombreuses régions du monde les efforts faits pour attirer et encourager les investissements directs étrangers, une nouvelle occasion s'offre à toutes les parties de s'inspirer des principes de la Déclaration pour renforcer les

---

<sup>87</sup> Site internet de l'OIT consulté le 20 novembre 2009 : [www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006fr.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006fr.pdf)

effets positifs des activités des entreprises multinationales dans le domaine social et le domaine du travail.

Pour suivre l'effet donné à la Déclaration par les entreprises multinationales, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le BIT conduit une enquête périodique. Un résumé et une analyse des réponses reçues sont soumis au conseil d'administration pour discussion. Ces documents, ainsi que d'autres renseignements et publications de travaux de recherche, sont accessibles sur le site Internet [www.ilo.org/public/english/employment/multi/](http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/).

En cas de différend relatif à l'application de la Déclaration, les parties peuvent, grâce à une procédure instituée en 1981, adresser au BIT une demande d'interprétation de ses dispositions.

Une assistance et des conseils peuvent être obtenus auprès du BIT en ce qui concerne la soumission des demandes d'interprétation.

La Déclaration établit des principes de politique sociale dans un secteur d'activité sensible et fort complexe. L'adhésion à ses principes par toutes les parties concernées contribuerait à l'instauration d'un climat plus propice à la croissance économique et au progrès social.

## Organisation internationale du travail

### **Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

Le conseil d'administration du Bureau international du travail,

Rappelant que l'Organisation internationale du travail s'occupe depuis de nombreuses années de certains problèmes sociaux liés aux activités des entreprises multinationales;

Notant en particulier que diverses commissions d'industrie et conférences régionales ainsi que la Conférence internationale du travail ont demandé, depuis 1965 environ, que le conseil d'administration prenne des mesures appropriées dans le domaine des entreprises multinationales et de la politique sociale;

Ayant été informé des activités d'autres organisations internationales, en particulier la commission sur les sociétés transnationales des Nations unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);

Considérant que l'OIT, du fait de sa structure tripartite unique, de sa compétence et de sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer en élaborant des principes pour orienter les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes;

Rappelant qu'il avait convoqué, en 1972, la réunion tripartite d'experts sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale qui a recommandé un programme de recherche et d'études de l'OIT et, en 1976, la réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, aux fins de passer en revue le programme de recherche de l'OIT et de suggérer une action appropriée de l'OIT dans le domaine social et celui du travail;

Gardant à l'esprit les délibérations de la Conférence mondiale de l'emploi;

Ayant décidé par la suite de constituer un groupe tripartite chargé d'élaborer un projet de Déclaration de principes tripartite englobant tous les secteurs du ressort de l'OIT qui ont trait aux aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en voie de développement, en tenant toujours compte des recommandations formulées par la réunion consultative tripartite qui s'est tenue en 1976;

Ayant également décidé de convoquer derechef la réunion consultative tripartite afin qu'elle examine le projet de Déclaration de principes que le groupe tripartite a élaboré;

Après avoir étudié le rapport et le projet de Déclaration de principes qui lui étaient soumis par la réunion consultative tripartite convoquée une nouvelle fois,

Par les présentes, approuve la déclaration ci-après, qui sera dénommée

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le conseil d'administration du Bureau international du travail, et invite les gouvernements des États membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leur territoire à respecter les principes qu'elle contient.

1.<sup>88</sup> Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme aux pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale, dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leurs activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans les pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international.

---

88 Les paragraphes 1 à 7, 8, 10, 25, 26 et 52 (précédemment § 51) ont fait l'objet d'une interprétation conformément à la procédure pour l'examen des différends relatifs à l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. On peut obtenir une copie des interprétations en s'adressant au bureau pour les activités des entreprises multinationales, Bureau international du travail, 4, route des Morillons, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou en consultant le site [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.

4. Les principes énoncés dans la présente Déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil et des entreprises multinationales elles-mêmes.

5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.

6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente Déclaration puisse répondre à son but ; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la Déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme « entreprise multinationale », tel qu'il est utilisé dans la présente Déclaration, se réfère aux diverses entités (société mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette Déclaration.

7. Dans la présente Déclaration sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer sur une base volontaire ; ses dispositions n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

### ***Politique générale***

8. Toutes les parties que la présente Déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des États, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations unies a adoptés, de même que la constitution de l'Organisation internationale du travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient contribuer à la réalisation de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et

droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée en 1998. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87, 98, 111, 122, 138 et 182 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n<sup>os</sup> 111, 119, 122, 146 et 190<sup>89</sup>. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. À cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressées.

11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.

## ***Emploi***

### ***Promotion de l'emploi***

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les

---

89 Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; Convention (n° 98) concernant le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; Convention (n° 138) concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973; Convention (n° 182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999; Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; Recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; Recommandation (n° 146) concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi, 1973; Recommandation (n° 190) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination, 1999.

gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi<sup>90</sup>.

14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. À cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976)<sup>91</sup>.

15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.

16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.

18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.

19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emploi soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil. Elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.

20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

---

90 Convention (n° 122) et Recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964.

91 OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

### **Égalité de chances et de traitement**

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale<sup>92</sup>.

22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.

23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales – ou les encourager dans cette voie – de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

### **Sécurité de l'emploi**

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales, de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.

25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

---

<sup>92</sup> Convention (n° 111) et Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Convention (n° 100) et Recommandation (n° 90) en matière d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées<sup>93</sup>.

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin<sup>94</sup>.

### **Formation**

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi<sup>95</sup>. Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays. Cette formation devrait, dans la mesure possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales ou internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer de même que les entreprises nationales à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.

32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

### **Conditions de travail et de vie**

#### **Salaires, prestations et conditions de travail**

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

---

93 Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.

94 *Ibid.*

95 Convention (n° 142) et Recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possible dans le cadre de la politique du gouvernement<sup>96</sup>. Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct<sup>97</sup>.

35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

### Âge minimum

36. Les entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants<sup>98</sup>.

### Sécurité et hygiène

37. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), 1963, la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n°s 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération<sup>99</sup>.

38. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques

---

96 Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.

97 Convention (n° 110) et Recommandation (n° 110) concernant les plantations, 1958; Recommandation (n° 115) concernant le logement des travailleurs, 1961; Recommandation (n° 69) concernant les soins médicaux, 1944; Convention (n° 130) et Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

98 Convention n° 138, art. 1; Convention n° 182, art. 1.

99 Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, Genève, BIT, 1999. Voir aussi [www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm).

particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.

39. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

40. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

### ***Relations professionnelles***

41. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

### ***Liberté syndicale et droit d'organisation***

42. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières<sup>100</sup>. Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi<sup>101</sup>.

43. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration<sup>102</sup>.

44. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

45. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la Convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

46. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par

---

100 Convention n° 87, art. 2.

101 Convention n° 98, art. 1.1.

102 Convention n° 98, art. 2.1.

des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

47. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

48. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

### Négociation collective

49. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

50. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives<sup>103</sup>.

51. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces<sup>104</sup>.

52. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

53. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation ; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

54. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur interprétation et leur application et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

55. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et,

---

103 Convention n° 98, art. 4.

104 Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971.

lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble<sup>105</sup>.

56. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. À cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

### Consultation

57. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives<sup>106</sup>.

### Examen des réclamations

58. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes : tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée<sup>107</sup>. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé<sup>108</sup>.

### Règlement des conflits du travail

59. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs<sup>109</sup>.

---

105 Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

106 Recommandation (n° 94) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952; Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967.

107 Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.

108 Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930; Convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957; Recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930.

109 Recommandation (n° 92) concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

## **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**

Adoptée le 19 juin 1998.

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable ;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques ;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable ;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois ;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain ;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels ;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle ;

La Conférence internationale du travail

1. Rappelle :

(a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont

---

<sup>110</sup> Site internet de l'OIT consulté le 20 novembre 2009 : [www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm)

engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité ;

(b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

(a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

(b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;

(c) l'abolition effective du travail des enfants ;

(d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa constitution, à soutenir ces efforts :

(a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales ;

(b) en assistant ceux de ses membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions ;

(c) en aidant ses membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.

4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.

5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins ; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998 :  
Le président de la Conférence, Jean-Jacques Oechslin.

Le directeur général du Bureau international du travail, Michel Hansenne.

## ANNEXE 12<sup>111</sup>

# Le Pacte mondial (Global Compact)

Lancé par le secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, à New York, le 26 juillet 2000.

Le Pacte mondial engage les dirigeants des entreprises à « *embrasser, promouvoir et faire respecter* » un ensemble de valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ces dix principes sont inspirés de :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations unies contre la corruption

## Les 10 principes

### Droits de l'homme

- **Principe 1** : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence
- **Principe 2** : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

### Normes du travail

- **Principe 3** : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- **Principe 4** : Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- **Principe 5** : Abolition effective du travail des enfants
- **Principe 6** : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

### Environnement

- **Principe 7** : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- **Principe 8** : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- **Principe 9** : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

---

111 Site internet du Pacte mondial consulté le 20 novembre 2009 : [www.un.org/french/globalcompact/sitemap.shtml](http://www.un.org/french/globalcompact/sitemap.shtml)

## **Lutte contre la corruption**

- **Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

## **Commentaires du site officiel du Pacte mondial sur chacune des quatre « catégories »**

Les droits de l'homme restent un des domaines les plus ambitieux de la citoyenneté d'entreprise. En partie parce que les droits de l'homme étaient le souci des États, et le droit international des droits de l'homme n'étaient adressés qu'à eux.

### **L'origine des principes des droits de l'homme**

Les droits de l'homme sont universels et appartiennent à tous. L'origine des principes 1 et 2 est dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) de 1948. Elle est la base du droit international relatif aux droits de l'homme, la première déclaration universelle portant sur les principes fondamentaux de droits de l'homme inaliénables et une norme commune pour l'exercice de ces droits par tous les peuples et toutes les nations.

### **L'origine des principes des normes du travail**

Les quatre principes des normes du travail sont extraits de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

En juin 1998, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, réunis à la Conférence internationale du travail, prirent une décision historique et adoptèrent le texte de la Déclaration.

La Déclaration oblige les États membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories, à savoir : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les quatre catégories prises en compte dans la Déclaration forment le socle d'une justice sociale sur le lieu de travail et mettent en place un mécanisme assurant aux intéressés une juste répartition des richesses qu'ils ont contribué à créer.

### **Documents clés pour l'environnement**

La Déclaration de Rio – En 1972, la Conférence des Nations unies sur l'environnement a adopté une série de 27 principes pour une gestion écologiquement rationnelle de l'environnement. Cette « Déclaration de Stockholm » a placé les questions écologiques au rang des préoccupations internationales et a marqué le début d'un dialogue entre pays

industrialisés et pays en développement concernant le lien qui existe entre la croissance économique, la pollution de l'indivis mondial (l'air, l'eau, les océans) et le bien-être des peuples dans le monde entier.

Action 21 – L'Action 21 aborde les problèmes urgents d'aujourd'hui et s'efforce de préparer le monde aux défis du siècle prochain. Il présente des propositions d'action détaillées dans les domaines sociaux et économiques (comme la lutte contre la pauvreté, la modification des modes de production et des schémas de consommation et l'étude des tendances démographiques) et des stratégies de conservation et de gestion des ressources naturelles qui sont indispensables à la vie – protection de l'atmosphère, des océans et de la biodiversité, lutte contre le déboisement et promotion d'une agriculture durable, par exemple.

Le rapport Brundtland, ayant pour titre *Notre avenir à tous*, a été publié en 1987 par la Commission mondiale sur l'environnement et le développement. Ce rapport définit la politique nécessaire pour parvenir à un développement durable, comme étant un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

## **Défis environnementaux clés**

- perte de la biodiversité et dommages à long terme des écosystèmes
- pollution de l'atmosphère et conséquences des changements climatiques
- dommages des écosystèmes aquatiques
- dégradation des sols
- impact de l'utilisation de substances chimiques et de déchets
- gâchis de déchets
- réduction des ressources non renouvelables

## **L'origine des principes de lutte contre la corruption**

Le 24 juin 2004, au cours du sommet des dirigeants du Pacte mondial au siège de l'ONU, les 480 représentants formant le plus grand rassemblement de chefs d'entreprise, de représentants gouvernementaux et de responsables de la société civile et du monde du travail se sont penchés sur la responsabilité civique des entreprises. Les chefs d'entreprise ont fait la une en s'engageant à combattre la corruption à l'échelle mondiale, concluant que « *toutes les entreprises devraient agir contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin* ». L'adoption de ce code contre la corruption marque le dixième principe universel approuvé par le Pacte mondial en vue d'améliorer la responsabilité des entreprises.

Le sommet a également été un succès au niveau opérationnel, alors que dix Bourses ont annoncé qu'elles participeraient à la campagne de sensibilisation avec leurs entreprises membres. Elles se sont engagées à adopter les principes du Pacte dans les domaines de la gestion des investissements, de l'approvisionnement, de la gestion des services et des ressources humaines. De même, la Confédération des entreprises de Chine a déclaré qu'elle défendrait les droits de l'homme, les normes du travail, la responsabilité vis-à-vis de l'environnement et lutterait contre la corruption en Chine. L'initiative de création d'entreprises durables, lancée pour combattre la pauvreté dans les pays moins développés en mettant en

liaison les chefs d'entreprise et le personnel du PNUD, a reçu le soutien d'un grand nombre de chefs d'entreprise.

Les actions entreprises pour mettre en œuvre la Convention peuvent améliorer la qualité de vie dans de nombreux pays. Le secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, est mieux placé que quiconque pour le comprendre. Quand, il y a plusieurs années, il a lancé le Pacte mondial pour renforcer la responsabilité sociale des entreprises, il a été pris à partie pour ne pas avoir placé comme principe de base du Pacte mondial la lutte contre la corruption sur le même plan que la protection de l'environnement, le travail et les droits de l'homme. Il a répondu qu'il œuvrerait pour le changement mais qu'il fallait, en premier lieu, garantir le soutien de l'ensemble du système à la lutte contre la corruption. Il a tenu sa promesse.

## Directives du Pacte mondial pour la « Communication sur le progrès »

Les sociétés qui participent au Pacte mondial doivent communiquer à leurs mandants, chaque année, les progrès qu'elles ont accomplis dans l'application des principes du Pacte mondial ; on peut utiliser pour cela les rapports annuels, les rapports sur la viabilité environnementale ou d'autres communications d'entreprise. Les sociétés participantes sont également invitées à soumettre une brève description et une adresse renvoyant à ces communications sur le site du Pacte mondial ou son site sur un réseau local.

Pour préserver l'initiative dans son ensemble, seules les sociétés participantes qui communiquent les progrès accomplis par elles seraient autorisées à poursuivre leur participation au Pacte mondial.

1. La Communication sur le progrès devrait inclure les trois éléments suivants :

- a) La Déclaration confirmant l'adhésion au Pacte mondial, qui doit être intégrée dans la lettre de couverture, dans une déclaration ou un message du président ou du directeur général ou d'un cadre supérieur de l'entreprise ;
- b) La description des mesures pratiques prises par les sociétés participantes pour appliquer les principes du Pacte mondial pendant l'année précédente ;
- c) La mesure des résultats obtenus ou attendus, en utilisant autant que possible des indicateurs ou données chiffrées du type de ceux mis au point par l'Initiative mondiale sur les rapports.

Note : La Communication sur le progrès doit être intégrée dans les communications déjà adressées par les sociétés participantes à leurs mandants, par exemple les rapports annuels et les rapports sur la viabilité environnementale. Si les sociétés participantes ne publient pas de rapport annuel ou de rapport environnemental, une Communication sur le progrès peut être diffusée par d'autres filières, celles qui sont familières aux salariés de l'entreprise, aux actionnaires, aux clients et autres intéressés quand ils cherchent à se renseigner sur les principaux engagements économiques, sociaux et environnementaux de leur entreprise.

2. Description de la Communication sur le progrès ; comment y accéder. Les sociétés participantes sont invitées à soumettre une brève description et, s'il existe une version en ligne, une adresse électronique où on peut consulter leurs communications sur le progrès sur le site Internet du Pacte mondial ou sur le site de celui-ci dans un réseau local. S'il

n'existe pas de version en ligne, les sociétés participantes peuvent soumettre une version électronique de leur Communication sur le progrès assortie d'une description de la façon dont elles communiquent son contenu à leurs mandants. Des informations plus détaillées sur la façon d'accéder à la Communication sur le progrès d'une entreprise sont disponibles sur le site Internet du Pacte mondial sous les rubriques « Le Pacte mondial », « Comment participer », « Documentation complémentaire » (l'identifiant de connexion est « ungc », le mot de passe est « action »).

Le bureau du Pacte mondial accepte les communications sur le progrès dans toutes les langues, ce qui permet aux sociétés d'indiquer l'adresse où l'on peut lire leurs rapports respectifs, sur le site Internet du Pacte mondial et/ou sur le site local de celui-ci. Le développement de réseaux locaux du Pacte mondial permettra de faciliter ces opérations.

La Communication sur le progrès est un moyen important de démontrer l'attachement des sociétés participantes au Pacte mondial et à ses principes. C'est également un moyen d'exercer une influence, de faciliter l'acquisition des connaissances, de stimuler le dialogue et de promouvoir l'action.

## Guide pratique des Communications sur le progrès

### Introduction

En janvier 2003, le bureau du Pacte mondial a introduit une nouvelle disposition relative aux « Communications sur le progrès ». Cette disposition demande aux sociétés participantes de communiquer avec leurs parties prenantes, chaque année, sur les progrès accomplis dans l'intégration des principes du Pacte mondial, en utilisant leur rapport annuel, rapport de développement durable ou autres rapports publics, leur site Internet ou autres moyens de communication.

L'un des atouts du Pacte mondial est sa nature volontaire et le fait qu'il s'attache au principe d'amélioration continue... Mais une démarche volontaire perd de son intérêt et de sa crédibilité si elle ne permet pas de constater les progrès accomplis<sup>112</sup>.

Cette façon de voir est désormais largement partagée par les sociétés participantes. Durant le sommet des dirigeants du Pacte mondial en juin 2004, ceux-ci ont indiqué une volonté de renforcer la Communication sur le progrès, en tant qu'indice attestant de leur engagement. De ce fait, les Communications sur le progrès figurent dans les mesures d'intégrité du Pacte mondial et les sociétés qui ne présentent pas de Communication sur le progrès pendant deux ans de suite seront considérées comme « inactives », jusqu'à ce qu'elles le fassent. Ce document a pour but de compléter les directives pour la Communication sur le progrès et d'aider les participants dans la préparation de leur Communication sur le progrès.

---

112 *Raising the Bar, Creating Values with the United Nations Global Compact*, Fussler-Cramer-Van Der Veegt, 2004, p. 201.

## 1) Ce qui est attendu de la Communication sur le progrès

### a. *Éléments essentiels devant figurer dans les Communications sur le progrès*

Les Communications sur le progrès doivent inclure les trois éléments suivants :

Une déclaration confirmant l'adhésion au Pacte mondial, dans une lettre de couverture, une déclaration ou un message du président ou du directeur général ou un autre cadre supérieur de la société; une description des actions pratiques que les sociétés participantes ont menées pour intégrer les principes du Pacte mondial durant l'année précédente; une mesure des résultats obtenus ou attendus, en utilisant autant que possible des indicateurs ou instruments de mesure tels que ceux développés par la Global Reporting Initiative (GRI). Le premier élément souligne l'importance d'un engagement des dirigeants de la société en faveur d'une bonne application des questions de citoyenneté de l'entreprise dans le long terme. « *Si les hauts dirigeants ne font pas sans relâche campagne pour cette vision, ne donnent pas des signaux clairs, n'indiquent pas des priorités ou ne se comportent pas de façon exemplaire, les changements seront trop lents et la société concernée reviendra à sa routine* »<sup>113</sup>.

Le deuxième élément est une description des principales actions menées pour mettre en œuvre les principes du Pacte mondial au sein de l'entreprise. Les sociétés devraient communiquer les progrès accomplis au regard de tous les principes. Si elles n'ont pas entériné tous les principes du Pacte mondial, les sociétés sont invitées à indiquer comment elles envisagent de traiter plus tard les principes exclus ou pourquoi ces principes ne sont pas pertinents dans leur cas. Comme le Pacte mondial est une initiative volontaire, fondée sur un dialogue pluraliste, cet élément est essentiel si l'on veut constituer progressivement un corpus de bonnes pratiques.

Le troisième élément – la mesure des résultats obtenus ou attendus – renvoie à l'un des atouts du Pacte mondial : son caractère volontaire, et la place qu'il donne à une amélioration progressive et continue. Pour mieux connaître cette amélioration, il faut pouvoir la mesurer. Idéalement, la société choisit un ensemble d'instruments de mesure qu'elle considère satisfaisants pour mesurer les progrès accomplis. Pour un exemple d'indicateurs, voyez le tableau de correspondance<sup>114</sup> entre les principes du Pacte mondial et les indicateurs de performance de la GRI.

Si les informations fournies dans la Communication sur le progrès ont été certifiées, la société en question devrait également fournir des détails sur la façon dont cette certification a été établie.

### b. *Quelle filière utiliser pour la Communication sur le progrès ?*

Le Pacte mondial encourage les participants « [...] à communiquer avec leurs parties prenantes, chaque année, sur les progrès accomplis dans l'intégration des principes du Pacte mondial, en utilisant leur rapport annuel, rapport de développement durable ou autres rapports publics, leur site Internet ou autres moyens de communication »<sup>115</sup>.

Si une société publie un rapport annuel, par exemple son rapport financier, un rapport de développement durable ou un rapport de synthèse sur ces deux sujets (également un

113 *Ibid.*

114 [www.unglobalcompact.org/docs/how\\_to\\_participate\\_doc/ge\\_gri\\_table\\_france.fr](http://www.unglobalcompact.org/docs/how_to_participate_doc/ge_gri_table_france.fr)

115 Directives du Pacte mondial sur la Communication sur le progrès, 2004.

rapport publié sur l'Internet), sa Communication sur le progrès devrait être incluse dans l'un ou l'autre de ces rapports. Voyez le modèle n° 1<sup>116</sup> de Communication sur le progrès pour plus d'information sur les Communications sur le progrès intégrées dans un rapport annuel.

Si une société ne publie pas de rapport de développement durable ou de rapport financier, il lui appartient de préparer tout de même une Communication sur le progrès, indépendante et complète, et de la publier dans le principal instrument utilisé pour communiquer avec ses parties prenantes. Voyez le modèle n° 2 de Communication sur le progrès pour plus d'information sur les Communications sur le progrès indépendantes.

Pour une représentation graphique, voyez le diagramme<sup>117</sup> logique des Communications sur le progrès.

### ***c. Présentation de la Communication sur le progrès au Pacte mondial***

Le bureau du Pacte mondial a établi un formulaire simplifié pour la soumission et la présentation des liens renvoyant aux Communications sur le progrès sur le site Internet du Pacte mondial. Le formulaire demande aux participants de soumettre une version électronique de leurs Communications sur le progrès et d'indiquer les moyens utilisés pour la diffuser à leurs parties prenantes. Le cas échéant, les participants devraient également indiquer une adresse électronique pour leur Communication sur le progrès.

Ce nouveau format facilite la soumission de liens vers les Communications sur le progrès et permet au bureau du Pacte mondial de recueillir des informations sur la façon dont les participants communiquent les progrès accomplis. Cela permet également aux particuliers et aux institutions indépendantes d'analyser les progrès accomplis par les sociétés participantes au regard de leur engagement de respecter les principes du Pacte mondial.

## **2) Les conséquences d'une absence de Communication sur le progrès**

En juin 2004, le Pacte mondial a introduit des mesures destinées à protéger l'intégrité du Pacte mondial (voir les mesures d'intégrité du Pacte mondial). De façon générale, ces mesures codifient les pratiques et procédures appliquées par le bureau du Pacte mondial. Cependant, certaines mesures nouvelles concernent l'application des règles relatives à la Communication sur le progrès.

En effet, les sociétés participantes qui n'ont pas soumis un lien renvoyant à leur Communication sur le progrès sur le site Internet du Pacte mondial au 30 juin 2005, ou dans les deux années suivant leur adhésion au Pacte mondial, seront considérées comme inactives, jusqu'à ce qu'elles soumettent leur Communication sur le progrès. Le site Internet du Pacte mondial fera une distinction entre les sociétés actives et inactives.

Les participants qui soumettent un lien Internet renvoyant à une Communication sur le progrès seulement partielle seront invités à améliorer leur présentation pour le prochain cycle de rapports. Si une société n'améliore pas sa Communication sur le progrès, elle pourra alors être considérée comme inactive, tant qu'elle ne se mettra pas en règle.

116 [www.unglobalcompact.org/languages/french\\_cop\\_model\\_1\\_french.pdf](http://www.unglobalcompact.org/languages/french_cop_model_1_french.pdf)

117 [www.unglobalcompact.org/languages/frech/cop\\_flowchart\\_french.pdf](http://www.unglobalcompact.org/languages/frech/cop_flowchart_french.pdf)



## ANNEXE 13<sup>118</sup>

# Projet de Normes des Nations unies sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits de l'homme, assorti des commentaires

Adopté à la 22<sup>e</sup> séance, le 13 août 2003 par la sous-commission des droits de l'homme et présenté lors de sa 61<sup>e</sup> session en avril 2005 à la commission des droits de l'homme de l'ONU.

## 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,

---

118 Site internet du Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies consulté le 20 novembre 2009 : [www.unhcr.ch/Huridocda/Huridocda.nsf/0/01d2fbb8e308bacc1256d790032492d/\\$FILE/G0316015.pdf](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridocda.nsf/0/01d2fbb8e308bacc1256d790032492d/$FILE/G0316015.pdf)

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 <sup>xxi</sup>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 au 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 quinze 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 n° 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 dix-huit 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 treize à quinze 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 minimales), 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.
- e) Les sociétés transnationales et autres entreprises appliquent des normes protégeant les droits civils et politiques et conformes par ailleurs au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et aux observations générales pertinentes du Comité des droits de l'homme.

## 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 de 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.

## ANNEXE 14

# Principales thématiques recensées dans les Principes directeurs de l'OCDE, dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, dans le Pacte mondial et dans le Projet de Normes des Nations unies ainsi que dans le rapport de John Ruggie (2008)

Dimension sociale	Dimension sociétale	Dimension environnementale
<p><b>Protection et droits des travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdiction du travail forcé ou obligatoire – Droit au travail et au libre choix de son travail</li> <li>• Prohibition du travail des enfants</li> <li>• Liberté d'association, liberté syndicale et droit à la négociation collective</li> <li>• Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire dans l'emploi (recrutement, rémunération, promotion, formation...)</li> <li>• Respect du droit à la dignité des travailleurs</li> <li>• Droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail (dont le temps de travail et de repos ; l'hygiène et la sécurité au travail...) et d'emploi</li> <li>• Droit à une rémunération équitable et satisfaisante</li> <li>• Droit à la protection sociale</li> </ul>	<p><b>Protection et droits des citoyens (et des consommateurs)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la dignité des citoyens - Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne</li> <li>• Protection du consommateur dans les pratiques commerciales</li> <li>• Sécurité et qualité des biens et services produits, distribués ou commercialisés</li> <li>• Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire, notamment dans l'accès aux biens et aux services</li> </ul>	<p><b>Droit à un environnement durablement vivable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des impacts sur l'environnement et la santé de toutes les activités menées par les entreprises</li> <li>• Contribution des entreprises au développement durable</li> </ul>
<p><b>Respect de la souveraineté nationale et autres droits de l'homme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect du droit, des politiques et de l'autorité des institutions nationales des pays dans lesquels opère l'entreprise</li> <li>• Autres droits civils et politiques, notamment : liberté de mouvement ; droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique ; droit sans distinction à une égale protection de la loi ; droit à un recours effectif devant les juridictions nationales ; droit à un procès équitable ; droit à la vie privée ; droit à la liberté de mouvement et de résidence ; droit d'asile ; droit à une nationalité ; droit de se marier et de fonder une famille ; droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; droit à la liberté d'opinion et d'expression ; droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques ; droit de participation à la vie politique ; etc.</li> <li>• Autres droits économiques, sociaux et culturels, dont : droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; droit à l'éducation ; droit de participation à la vie culturelle et aux bienfaits du progrès scientifique ; etc.</li> <li>• Droits des communautés locales ainsi que des peuples et des communautés autochtones</li> <li>• Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent - Lutte contre la fraude fiscale</li> </ul>		

Protection et droits des travailleurs
<b>Interdiction du travail forcé ou obligatoire – Droit au travail et au libre choix de son travail</b>
Recours au travail forcé ou obligatoire
Formes contemporaines d'esclavage
Servitude pour dettes
Entraves à la liberté de quitter son emploi : rétention de pièces d'identité, de documents nécessaires au départ...
Recours illégal au travail pénitentiaire
<i>Contribution à l'élimination du travail forcé ou obligatoire</i>
<b>Prohibition du travail des enfants</b>
Violation de l'âge minimum légal de travail
Non respect du cadre dérogatoire à l'âge minimum légal
Conditions de travail des enfants dangereuses pour leur sécurité, leur moralité ou leur développement
<i>Contribution à l'élimination du travail des enfants</i>
<b>Liberté d'association et droit à la négociation collective</b>
Violation de la liberté syndicale des travailleurs
Violation de la liberté syndicale des employeurs
Ingérence dans les organisations de travailleurs
Violation de la liberté d'affiliation syndicale
Opposition des représentants des travailleurs aux syndicats
Violation du droit à la négociation collective (dénier ou refus, entrave, menace de délocalisation...)
Absence ou insuffisance des informations données aux travailleurs et à leurs représentants
Manque de prévention des conflits
Violation du droit de grève
Absence ou insuffisance de procédures de doléance et de recours
Représailles envers les demandeurs de recours
Procédures de règlement des différends : respect des textes conventionnels, mécanismes de conciliation ou d'arbitrage...
<i>Contribution aux progrès de la liberté syndicale, du droit syndical, et du droit à la négociation collective</i>
<b>Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire dans l'emploi</b> (recrutement, licenciement, rémunération, promotion, formation...)
Discrimination fondée sur la couleur
Discrimination fondée sur la race
Discrimination fondée sur le sexe
Discrimination fondée sur la langue
Discrimination fondée sur la religion
Discrimination fondée sur les opinions politiques
Discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ou le mandat de représentation du personnel
Discrimination fondée sur l'origine nationale
Discrimination fondée sur la qualité d'autochtone
Discrimination fondée sur l'origine sociale
Discrimination fondée sur la condition sociale
Discrimination fondée sur le handicap
Discrimination fondée sur l'âge
Discrimination fondée sur l'état de santé
Discrimination fondée sur la situation matrimoniale
Discrimination fondée sur la capacité d'avoir des enfants
Discrimination fondée sur la grossesse
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Discrimination fondée sur toute qualité de la personne sans rapport avec son aptitude à exercer l'emploi
<i>Adhésion à des normes contre la discrimination</i>
<i>Mesures destinées à remédier à la discrimination envers certains groupes</i>

Protection et droits des travailleurs
<b>Respect du droit à la dignité de travailleurs</b>
Violence
Harcèlement physique
Harcèlement sexuel
Harcèlement racial
Harcèlement psychologique
Harcèlement verbal
Brimades
Traitement inhumain, cruel ou dégradant
Sanction disciplinaire abusive
<b>Droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail</b> (dont le temps de travail et de repos ; l'hygiène et la sécurité au travail...) <b>et d'emploi</b>
Violation du temps de travail maximal
Recours abusif aux heures supplémentaires : seuil maximal, fréquence, majoration salariale...
Non respect du temps de repos et de congé obligatoires
Carence d'analyse des risques d'activité pour la santé et la sécurité des travailleurs
Carence de formation sur les normes applicables
Carence d'information sur les dangers encourus
Carence de contrôle des risques
Carence de prévention ou protection contre les risques
Absence ou insuffisance dans la réduction des risques
Non respect du principe de précaution soulevé par les travailleurs
Carence dans la prise en charge financière des dépenses de santé et sécurité
Déficiences de gestion des urgences et accidents du travail
Défaut d'investigation des accidents du travail
Défaut de réparation des victimes d'accidents du travail
Absence ou insuffisance de consultation ou de négociation avec les partenaires sociaux
Absence ou insuffisance de concertation ou coopération avec les autorités compétentes
Absence ou insuffisance de coopération avec les instances internationales compétentes
<i>Contribution aux politiques nationales de développement social et à l'emploi local (création, planification et développement de l'emploi ; orientation et formation professionnelle ; sécurité de l'emploi et protection du revenu...)</i>
<b>Droit à une rémunération équitable et satisfaisante assurant des conditions de vie appropriées</b>
Rémunération injuste ou déraisonnable notamment au regard des employeurs comparables)
Manque d'information sur les conditions de rémunération
Non respect des obligations concernant les conditions de fixation et de paiement de la rémunération
Modification illégale du salaire (réductions, déductions, prélèvements indus)
Non respect des conditions du paiement en nature
Défaut ou inexactitude des documents de paie
Non délivrance des documents de paie
Violation de la libre disposition du salaire
Violation du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Non respect du droit de créance des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur
<i>Contribution au concept de travail décent</i>
<b>Droit à la protection sociale</b>
Violation du droit à la sécurité sociale
Violation du droit à la protection contre le chômage
<i>Contribution à tous autres moyens de protection sociale</i>

<b>Protection et droits des citoyens (et des consommateurs)</b>
<b>Droit à la dignité des citoyens – Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de la personne</b>
Crimes de guerre
Crimes contre l'humanité
Génocides
Actes de torture
Disparitions forcées
Prises d'otage
Exécutions extrajudiciaires, sommaires ou arbitraires
Autres violations du droit international, dont le droit humanitaire et les droits de l'homme
Crimes contre la personne dans la production et la fourniture de biens ou services
Commerce menant notoirement à des violations des droits de l'homme ou du droit humanitaire
Production d'armes illégales
Recours inutile ou disproportionné à la force
Arrangements de sécurité illicites ou abusifs (s'agissant de recours à des milices privées ou des groupes paramilitaires, de collaboration avec des forces de sécurité de l'État ou des sociétés privées de sécurité...)
Incidences des arrangements de sécurité sur les travailleurs et les communautés locales
<i>Adoption de bonnes pratiques d'arrangements de sécurité (recrutement, formation, contrôle...)</i>
<b>Protection du consommateur dans les pratiques commerciales</b>
Violation des normes sur la concurrence
Entente illicite sur les prix
Soumission concertée
Restriction ou quotas à la production
Création de situations de monopole
Entraves aux conditions de concurrence juste, transparente et ouverte
<b>Sécurité et qualité des biens et services produits, distribués ou commercialisés</b>
Violation des normes sur la qualité de production
Violation des normes sur la promotion de produits spécifiques
Commercialisation de produits ou services dangereux
Utilisation de standards de qualité ou de sécurité moindre selon les pays
Défaut d'information et de publicité sur les produits ou services potentiellement dangereux
Publicité trompeuse
Information absente, insuffisante, fallacieuse, frauduleuse ou déloyale sur le produit ou service (achat, composition, utilisation, entretien et stockage des produits et services; élimination des déchets)
Carence d'information spécifique sur les défauts et utilisations impropres des produits ou services
Absence ou insuffisance de contrôle de la sécurité et de la qualité des produits
Non respect du principe de précaution
Invocation préjudiciable du principe de manque de certitude scientifique pour retarder l'adoption de mesures de précaution
<i>Contribution à l'amélioration des normes sur la qualité de production</i>
<i>Contribution à l'amélioration des normes sur promotion</i>
<b>Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire, notamment dans l'accès aux biens et aux services</b>

<b>Droit à un environnement durablement vivable</b>
<b>Gestion des impacts sur l'environnement et la santé de toutes les activités menées par les entreprises</b>
Absence ou insuffisance d'étude d'impact environnemental et sanitaire du choix des sites d'implantation
Absence ou insuffisance d'étude d'impact environnemental et sanitaire des activités d'extraction des ressources naturelles
Absence ou insuffisance d'étude d'impact environnemental et sanitaire de la production et de la vente des produits et services
Absence ou insuffisance d'étude d'impact environnemental et sanitaire de la création, du stockage, du transport et de l'élimination des substances dangereuses et toxiques
Absence ou insuffisance d'étude d'impact environnemental et sanitaire des activités prévues sur certains groupes de population
Violation du principe de précaution
Absence ou insuffisance des politiques ou des moyens de réduction des risques d'accidents et de dommages à l'environnement
Utilisation de standards technologiques à moindre performance environnementale selon les pays
Pollution ou autre danger lié aux sous-produits du processus de fabrication
Pollution ou autre danger lié au produit ou service commercialisé
Pollution ou autre danger lié à l'emballage
Pollution ou autre danger lié au transport
Pollution ou autre danger lié aux déchets
Autre pollution atmosphérique
Autre pollution de l'eau
Pollution ou utilisation abusive des terres
Atteinte à la diversité biologique
Information sur les impacts environnementaux et sanitaires
<b><i>Contribution des entreprises au développement durable</i></b>

## Respect de la souveraineté nationale et des autres droits de l'homme

### Respect du droit, des politiques et de l'autorité des institutions nationales des pays dans lesquels opère l'entreprise

Violation des normes applicables du droit international

Non respect de l'Etat de droit

Violation des dispositions législatives et réglementaires

Violation des pratiques administratives nationales

Insubordination vis-à-vis des autorités nationales

Non respect de l'intérêt public

Entraves aux objectifs internationaux ou nationaux de développement économique, social, culturel et politique

Ingérence ou entrave aux politiques publiques

Incitation ou encouragement des pouvoirs publics ou de toute autre entité à enfreindre les droits de l'homme

*Contribution au renforcement du droit international ou national en faveur des droits de l'homme*

*Contribution aux objectifs internationaux ou nationaux de développement économique, social, culturel et politique*

### Autres droits civils et politiques

Violation du droit à la reconnaissance de la personnalité juridique

Violation du droit à une égale protection de la loi

Violation du droit à un recours effectif devant les juridictions nationales

Violation du droit à un procès équitable

Violation du droit à la vie privée

Violation du droit à la liberté de mouvement et de résidence

Violation du droit d'asile

Violation du droit à une nationalité

Violation du droit de se marier et de fonder une famille

Violation du droit de propriété

Violation du droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion

Violation du droit à la liberté d'opinion et d'expression

Violation du droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques

Violation du droit de participation à la vie politique

*Contribution au respect et au renforcement des DCP*

### Autres droits économiques, sociaux et culturels

Violation du droit à une alimentation adéquate et à l'eau potable (disponibilité, quantité et qualité)

Violation du droit au meilleur état de santé physique et mentale possible (offre, accessibilité, acceptabilité et qualité des soins)

Violation du droit à un logement approprié

Expulsion forcée du logement ou des terres occupées

Violation du droit à l'éducation

Violation du droit de participation à la vie culturelle et aux bienfaits du progrès scientifique

Violation du droit de propriété intellectuelle

Entraves au transfert et à la diffusion de compétences et de technologies

*Contribution au respect et au renforcement des DESC*

## Respect de la souveraineté nationale et des autres droits de l'homme

### Droits des communautés locales ainsi que des peuples et des communautés autochtones

Violation du 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

Violation du principe du libre consentement préalable et éclairé des peuples et communautés autochtones

Atteintes à la santé, à l'environnement, à la culture et aux institutions des peuples et communautés autochtones

*Contribution au respect et au renforcement des droits des communautés locales ainsi que des peuples et communautés autochtones*

### Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent Lutte contre la fraude fiscale

Pots-de-vin

Chantage

Extorsion

Autres formes de corruption

Blanchiment d'argent

Paiement, remboursement ou autre rémunération sous la forme de ressources naturelles

Paiement, remboursement ou autre rémunération sous la forme de ressources naturelles

Non-déclaration des revenus

Falsification de factures

Manipulations comptables (caisses noires)

Manipulation des prix de transfert

Evasion ou planification fiscale

Dumping fiscal

Autre fraude fiscale

*Qualité des informations figurant dans les états financiers*

*Transparence des activités avec gouvernements et fonctionnaires*

*Contribution à la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent*

## ANNEXE 14 (SUITE)

# Textes normatifs recensés dans les Principes directeurs de l'OCDE, dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT, dans le Pacte mondial et dans le Projet de Normes des Nations unies ainsi que dans le rapport de John Ruggie (2008)

Textes de référence tous thèmes confondus
<b>ONU</b>
Charte internationale des droits de l'homme : -Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), 1948 -Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966 -Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966 Déclaration et programme d'action de Vienne, 1993 Déclaration de Copenhague sur le développement social, 1995 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, 1998
<b>OIT</b>
Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977/2000
<b>OCDE</b>
Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, 1976, dont les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, rév.2000 Principes sur le gouvernement d'entreprise, 2004
<b>EUROPE</b>
Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950 Convention du Conseil de l'Europe sur la responsabilité civile des dommages résultant d'activités dangereuses pour l'environnement, 1993 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000
<b>Autres</b>
Global Reporting Initiative (GRI)

## Protection et droits des travailleurs

### Interdiction du travail forcé ou obligatoire

Convention des Nations Unies 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, 1926 & 1953

Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, 1949

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Convention de l'OIT n° 29 sur le travail forcé et le travail pénitentiaire, 1930

Convention de l'OIT n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957

Recommandation de l'OIT n°35 sur la contrainte indirecte au travail, 1930

### Prohibition du travail des enfants

Déclaration des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1959

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989

+ Protocole facultatif concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés

+ Protocole facultatif concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Convention de l'OIT n° 138 sur l'âge minimum, 1973

Convention de l'OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Recommandation de l'OIT n°146 sur l'âge minimum, 1973

Recommandation de l'OIT n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999

### Liberté d'association et droit à la négociation collective

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Convention de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention de l'OIT n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention de l'OIT n° 135 sur les représentants des travailleurs, 1971

Convention de l'OIT n°151 sur la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, 1978

Convention de l'OIT n° 154 sur la négociation collective, 1981

Recommandation de l'OIT n°92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

Recommandation de l'OIT n°94 sur la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952

Recommandation de l'OIT n°129 sur les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967

Recommandation de l'OIT n°130 sur l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967

### Droit à l'égalité des chances et à un traitement non discriminatoire dans l'emploi

Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, 1963

Déclaration des droits des personnes handicapées, 1975

Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 1981

Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, 1992

Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale, 1966

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

Convention de l'UNESCO pour l'éducation, la science et la culture concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, 1960

Déclaration de l'UNESCO sur les principes fondamentaux concernant la contribution des organes d'information au renforcement de la paix et de la compréhension internationale, à la promotion des droits de l'homme et à la lutte contre le racisme, l'apartheid et l'incitation à la guerre, 1978

Déclaration de l'UNESCO sur la race et les préjugés raciaux, 1978

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention de l'OIT n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958

Recommandation de l'OIT n°90 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951

Recommandation de l'OIT n°111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958

Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001

Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, 2001

### **Droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et d'emploi**

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 2003

Convention de l'OIT n° 81 sur l'inspection du travail, 1947

Convention de l'OIT n° 110 sur les plantations, 1958

Convention de l'OIT n° 115 sur la protection contre les radiations, 1960

Convention de l'OIT n° 119 sur la protection des machines, 1963

Convention de l'OIT n° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

Convention de l'OIT n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964

Convention de l'OIT n° 127 sur le poids maximum, 1967

Convention de l'OIT n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention de l'OIT n° 135 sur les représentants des travailleurs, 1971

Convention de l'OIT n° 136 sur le benzène, 1971

Convention de l'OIT n°139 sur le cancer professionnel, 1974

Convention de l'OIT n°142 sur le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Convention de l'OIT n° 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Convention de l'OIT n° 147 sur la marine marchande (normes minima), 1976

Convention de l'OIT n° 148 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Convention de l'OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention de l'OIT n° 161 sur les services de santé au travail, 1985

Convention de l'OIT n° 162 sur l'amiante, 1986

Convention de l'OIT n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention de l'OIT n° 170 sur les produits chimiques, 1990

Convention de l'OIT n° 174 sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Convention de l'OIT n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Convention de l'OIT n° 183 sur la protection de la maternité, 2000

Recommandation de l'OIT n° 110 sur les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958

Recommandation de l'OIT n°114 sur la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 1960

Recommandation de l'OIT n°116 sur la réduction de la durée du travail, 1962

Recommandation de l'OIT n°118 sur la protection des machines, 1963

Recommandation de l'OIT n°119 sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963

Recommandation de l'OIT n°122 sur la politique de l'emploi, 1964

Recommandation de l'OIT n°144 sur la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971

Recommandation de l'OIT n°147 sur la prévention et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 1974

Recommandation de l'OIT n°169 sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Recommandation de l'OIT n°189 sur les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

Recommandation de l'OIT n°195 sur la mise en valeur des ressources humaines : éducation et formation tout au long de la vie, 2004

### **Droit à une rémunération équitable et satisfaisante assurant des conditions de vie appropriées**

Convention de l'OIT n° 94 sur la protection du salaire, 1949

Convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951  
Convention de l'OIT n° 111 sur la discrimination (emploi et profession), 1958  
Convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981  
Convention de l'OIT n° 173 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

#### **Droit à la protection sociale**

Convention de l'OIT n° 130 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969  
Recommandation de l'OIT n°69 sur les soins médicaux, 1944  
Recommandation de l'OIT n°115 sur le logement des travailleurs, 1961  
Recommandation de l'OIT n°134 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969  
Recommandation de l'OIT n°194 sur la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2004

### **Protection et droits des citoyens (et des consommateurs)**

#### **Droit à la dignité des citoyens – Droit à la vie, à la liberté et à la sûreté des personnes**

Charte internationale des droits de l'homme (DUDH, PIDCP, PIDESC)  
Statut de Rome de la Cour pénale internationale, 2002  
Conventions de Genève du 12 août 1949 et leurs deux Protocoles additionnels relatifs à la protection des victimes des conflits armés  
Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, 1951  
Convention et le Protocole relatifs au statut des réfugiés, 1954 & 1966  
Convention internationale contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, 1984  
Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 2003  
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, 1990  
Code de conduite des Nations unies pour les responsables de l'application des lois, 1979  
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

#### **Protection du consommateur dans les pratiques commerciales**

Principes et 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, 2005  
Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, 1976, dont :  
-Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, rév.2000  
Recommandation du conseil de l'OCDE concernant la coopération entre pays membres dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles affectant les échanges internationaux y compris celles qui impliquent des entreprises multinationales, 1978  
Recommandation du conseil de l'OCDE concernant une action efficace contre les ententes injustifiables, 1998  
Recommandations du conseil de l'OCDE relatives aux lignes directrices régissant la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique, 1998  
Recommandation du Conseil de l'OCDE sur la coopération transfrontière dans l'application des législations protégeant la vie privée, 2007  
Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données de caractère personnel, 1980  
Lignes directrices régissant la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique, 1980  
Rapport de l'OCDE « Accroître l'efficacité des marchés internationaux grâce à la « courtoisie active » dans la mise en œuvre des réglementations de la concurrence », 1999

#### **Sécurité et qualité des biens et services produits, distribués ou commercialisés**

Déclaration universelle sur le génome humain et les droits de l'homme, 2000  
Principes directeurs des Nations unies pour la protection du consommateur, 2001  
Code international de commercialisation des substituts du lait maternel adopté par l'Assemblée mondiale de la santé, 1981  
Critères éthiques de l'OMS applicables à la promotion des médicaments, 1998

## **Droit à un environnement durablement vivable**

Convention internationale sur la responsabilité civile pour les dommages dus à la pollution par les hydrocarbures, 1969  
Convention (de Aarhus) de la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement, 1998  
Convention sur la diversité biologique, 1992  
Déclaration de Stockholm de la conférence des Nations Unies sur l'environnement, 1972  
Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, 1992  
Convention cadre des Nations unies sur le changement climatique, 1992  
Protocole de Kyoto  
Plan d'application du Sommet mondial pour le développement durable, 2002  
Action 21  
Norme ISO 14001 sur les systèmes de gestion environnementale

## **Respect de la souveraineté nationale et des autres droits de l'homme**

### **Respect du droit, des politiques et de l'autorité des institutions nationales des pays dans lesquels opère l'entreprise – Respect des autres DCP et DESC**

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), 1966  
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966  
Observations générales du Comité des droits de l'homme  
Observations générales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels:  
-Observation générale n° 7 sur le droit à un logement suffisant  
-Observation générale n° 12 sur le droit à une nourriture suffisante  
-Observation générale n° 14 sur le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint  
-Observation générale n° 15 sur le droit à l'eau  
Déclaration sur le droit au développement, 1986  
Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, 1992  
Déclaration du Millénaire des Nations unies, 2000  
Plan d'application du Sommet mondial pour le développement durable, 2002  
Politique de la santé pour tous au XXIe siècle de l'Organisation mondiale de la santé, 1998

### **Droits des communautés locales ainsi que des peuples et des communautés autochtones**

Résolution 1803 (XVII) de l'Assemblée générale relative à la souveraineté permanente sur les ressources naturelles, 1962  
Convention de l'OIT n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

### **Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent - Lutte contre la fraude fiscale**

Convention contre la criminalité transnationale organisée, 2000  
Convention des Nations Unies contre la corruption, 2003  
Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, 1976, dont les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, rév.2000  
Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, 1997  
Recommandation de l'OCDE sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers, 1996  
Recommandation de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, rév.1997  
Recommandation du Conseil sur la détermination des prix de transfert entre entreprises associées, 1995-rév. 1999  
Principes de l'OCDE applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales, 1995  
Rapport de la Chambre de Commerce Internationale sur l'extorsion et la corruption dans les transactions commerciales internationales, 1977-rév.1999



## ANNEXE 15

# Exemples de classement de mécanismes de régulation volontaire

Il existe une multiplicité de classifications des normes qui traitent en tout ou partie de la responsabilité extrafinancière des entreprises. Les distinctions entre les différentes normes étudiées sont établies à partir de plusieurs facteurs discriminants :

- Normes juridiques publiques (droit national ou international) contre normes juridiques privées (contrats, accords professionnels);
- Normes contraignantes contre normes d'application volontaire;
- Normes donnant lieu à une évaluation (audit, certification...) contre normes sans modalités de contrôle précises, qu'il soit interne ou externe;
- Normes d'envergure internationale (publiques ou privées, universelles ou sectorielles) contre normes applicables dans un périmètre géographique ou à un nombre d'acteurs restreint;
- Normes unilatérales (émanant d'une ou plusieurs entreprises) contre normes négociées entre plusieurs acteurs sociaux;
- Normes de management (méthodologiques) contre normes de résultats;
- Etc.

Or la plupart du temps, ces critères de classement ne se recoupent pas, ce qui rend les classifications hasardeuses, et les comparaisons entre classifications encore plus périlleuses. Quelques exemples pour illustrer notre propos :

- Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE ont une nature publique internationale mais ne sont que d'application volontaire, constituant ainsi une *soft law* institutionnelle internationale;
- La loi française relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) est une norme de droit national, normalement contraignante; pourtant, elle est dépourvue de processus de contrôle appropriés et surtout de mécanismes de sanction en cas d'infraction (pour plus d'informations, se reporter au volume II de l'étude, chapitre 2, p. 47-58);
- Spécifiée dans un appel d'offres pour un marché public ou bien dans un contrat entre un donneur d'ordres et l'un de ses sous-traitants, l'obligation de respect d'une norme technique certifiable ou d'un référentiel privé prend juridiquement un caractère contraignant.

Afin de donner un panorama des normes les plus connues, nous proposerons ici deux classifications. L'analyse proposée par l'IMS-Entreprendre pour la cité croise le statut des normes – norme juridique, norme technique donnant lieu à certification ou bien référentiel – et leur portée géographique; plus précise mais du même acabit, l'approche de l'Organisation internationale de la francophonie intègre également la notion d'objectif de la norme.

Notre objectif n'est ni d'être exhaustifs, ni d'élaborer une classification visant la perfection (ou du moins qui minimise les contradictions). Notre propos est seulement de donner au lecteur un aperçu de la multiplicité des mécanismes de régulation volontaire qui rend peu lisible le panorama des instruments à destination des entreprises en matière de responsabilité sociale.

## Classement de la réglementation, des normes et des référentiels « impactant » la RSE par l'IMS (2004)<sup>119</sup>

<p><b>Cadre juridique</b> « Normes édictées par les organismes étatiques nationaux et interétatiques internationaux »</p>	<p><b>Droit international</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration universelle des droits de l'homme</li> <li>• Charte internationale des droits de l'homme</li> <li>• Convention ONU relative aux droits de l'enfant</li> <li>• Conventions ONU relatives à la discrimination</li> <li>• Projet ONU relatif aux principes et responsabilités en matière de droits de l'homme à l'intention des sociétés transnationales</li> <li>• Conventions OIT relatives aux principes et droits fondamentaux au travail</li> </ul>
	<p><b>Normes internationales à caractère moins formel</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration OIT de principes tripartite sur les entreprises multinationales</li> <li>• Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales</li> </ul>
	<p><b>Droit européen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convention européenne des droits de l'homme</li> <li>• Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne</li> <li>• Directives du Conseil de l'UE sur des problématiques de RSE</li> <li>• Projet du Parlement européen pour un code de conduite européen contraignant</li> </ul>
	<p><b>Document de cadrage de l'UE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Livre vert de la Commission européenne (auquel il faut ajouter les communications de 2002 et 2006 ; pour une analyse plus approfondie des textes européens, voir volume II de l'étude, annexes 9 et 10)</li> </ul>
	<p><b>Droit français</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi NRE</li> <li>• Loi de lutte contre les discriminations</li> <li>• Loi relative à l'emploi des personnes handicapées</li> <li>• Loi relative à la formation professionnelle et à l'emploi</li> <li>• Loi de modernisation sociale (politique de réindustrialisation)</li> </ul>
<p><b>Normes techniques internationales</b> « Ensemble de procédures, règles ou spécifications permettant d'authentifier les démarches engagées pour améliorer la performance sociale et environnementale de l'entreprise. Ce sont des exigences méthodologiques auxquelles une entreprise se conforme volontairement, pour pouvoir – dans les cas les plus formalisés – être certifiées par un tiers extérieur accrédité. »</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norme ISO 9004</li> <li>• Norme SA 8000</li> <li>• Norme AA 1000</li> <li>• Normes environnementales : ISO 14001, EMAS</li> </ul>

119 IMS-Entreprendre pour la cité, 2004, *Réglementation, normes et référentiels impactant sur la dimension sociale de la responsabilité sociale de l'entreprise*, rapport de février 2004, 33 p.

<p><b>Référentiels</b></p> <p>« Mesures sans engagement formel ou contraignant qui reposent sur une approche volontariste et libre de la RSE. Contrairement aux normes techniques, les référentiels sont de simples recommandations et non pas des exigences. »</p>	<p><b>Référentiels internationaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Initiatives publiques</u></li> <li>• <u>Initiatives privées</u></li> </ul> <p>Pacte mondial</p> <p>Lignes directrices de la GRI</p> <p>Global Sullivan Principles</p> <p>Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises (Amnesty International)</p> <p>SME Key de CSR Europe</p> <p>Good Corporation</p> <p>Principles for Business (Caux Round Table)</p>
	<p><b>Référentiels anglo-saxons</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Responsibility Index (BITC)</li> <li>• MacBride Principles</li> <li>• Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders</li> <li>• Standards of Corporate Responsibility (Social Venture Network)</li> </ul>
	<p><b>Référentiels français</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide SD 21 000 (AFNOR)</li> <li>• Déclinaison française du SME Key (CSR Europe-Alliances)</li> <li>• Diagnostic performance globale (CJD)</li> <li>• Bilan sociétal (CJDES)</li> <li>• Référentiel sociétal (IMS)</li> </ul>
	<p><b>Notation sociétale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Méthodologie Core Ratings</li> <li>• Méthodologie Eiris</li> <li>• Méthodologie Innovest</li> <li>• Méthodologie Vigeo</li> </ul>

## Responsabilité sociétale : Inventaire d'outils par Marie d'Huart et Serge de Baker pour l'OIF-IEPF (2007)<sup>120</sup>

<b>Législation – Conventions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loi française relative aux nouvelles régulations économiques (NRE)</li> <li>• Loi américaine Sarbanes-Oxley</li> <li>• Clauses sociales dans les marchés publics</li> <li>• Accords-cadres internationaux</li> </ul>	
<b>Outils méthodologiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda 21 local</li> <li>• L'empreinte écologique (ecological footprint)</li> <li>• Sustainability Balanced Scorecard</li> <li>• Analyse de cycle de vie (ACV)</li> <li>• Éco-efficience</li> </ul>	
<b>Référentiels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet ISO 26000 – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale</li> <li>• SA 8000</li> <li>• GRI : Sustainability Reporting Guidelines (« G3 »)</li> <li>• The AA1000 Framework</li> <li>• Série ISO 14000</li> <li>• Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)</li> <li>• SD 21000</li> <li>• Fibre citoyenne</li> <li>• BS 8900 – Guidance for Managing Sustainable Development</li> <li>• China Social Compliance 9000 for the Textile and Apparel Industry (CSC 9000)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle d'excellence EFQM</li> <li>• Investors in People – UK</li> <li>• ISO 9000</li> <li>• OHSAS 18001 – Occupational Health and Safety Assessment Series</li> <li>• ISAE 3000 – International Standard on Assurance Engagement</li> <li>• The ICTI CARE Process</li> <li>• The Sigma Project (Sustainability Integrated Guidelines for Management Project)</li> <li>• Set d'indicateurs de développement durable de l'UWE</li> <li>• Bilan sociétal du CJDES</li> </ul>
<b>Codes de conduite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pacte mondial</li> <li>• Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</li> <li>• Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE</li> <li>• Principes d'Équateur</li> <li>• The Ceres Principles</li> <li>• Critères de performance en matière de durabilité sociale et environnementale de la SFI</li> <li>• Principes de conduite des affaires pour contrer la corruption</li> <li>• Code 4C (code commun de la communauté du café)</li> <li>• Business Social Compliance Initiative</li> <li>• Charte de l'Union internationale des transports routiers pour le développement durable</li> <li>• Charte des entreprises pour le développement durable de la CCI</li> <li>• Clean Clothes Campaign Model Code of Labor Practices for the Apparel Industry</li> <li>• Code Buysse</li> <li>• Code de conduite dans le secteur du cuir et de la tannerie</li> <li>• Code de conduite de l'industrie électronique</li> <li>• Code de conduite sur le lieu de travail de la Fair Labor Association (FLA)</li> <li>• Code de pratiques commerciales de la Fédération internationale des industries du jouet</li> <li>• Code Lippens</li> <li>• Code mondial d'éthique du tourisme</li> <li>• Consumer Charter for Global Business</li> <li>• Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale</li> <li>• FORGE (Guidelines on Environmental Management and Reporting for the Financial Services Sector)</li> <li>• FORGE (Guidelines on Environmental Management and Reporting for the Financial Services Sector)</li> </ul>	

120 D'HUART Marie & DE BAKER Serge, 2007, *Responsabilité sociétale – Inventaire d'outils. Législation, conventions, référentiels, codes de conduite, labels, méthodes et indices boursiers*, Organisation internationale de la francophonie, Les publications de l'IEPF, coll. « Points de repères ».

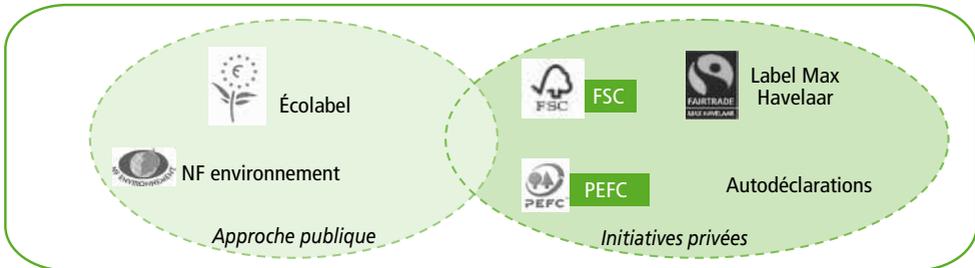
<b>Codes de conduite (suite)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Global Sullivan Principles</li> <li>• GoodCompany. Guidelines for Corporate Social Performance</li> <li>• Gouvernance, valeurs et compétitivité : un engagement envers le leadership</li> <li>• ILO-OSH 2001 Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail</li> <li>• Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE)</li> <li>• International Corporate Governance Network's Statement on Global Corporate Governance Principles</li> <li>• Initiative d'éthique commerciale (The Ethical Trading Initiative)</li> <li>• Natural Step Principles of Sustainability</li> <li>• Principes de l'investissement responsable</li> <li>• Principes de Wolfsberg</li> <li>• Principes pour la conduite des affaires de la table ronde de Caux</li> <li>• Principes relatifs aux droits humains à l'intention des entreprises</li> <li>• Règles de conduite pour combattre l'extorsion et la corruption de la CCI</li> <li>• Responsible Care Guiding Principles</li> <li>• The PhRMA Guiding Principles</li> <li>• Principes volontaires pour la sécurité et les droits de l'homme pour les entreprises du secteur de l'extraction et de l'énergie</li> <li>• Processus de Kimberley – World Diamond Council Resolution on Conflicts Diamonds</li> <li>• Worldwide Responsible Apparel Production Principles</li> </ul>
<b>Labels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Label Max Havelaar</li> <li>• Écolabel européen</li> <li>• Label social belge</li> <li>• Label suisse de responsabilité sociale</li> <li>• Label STEP</li> <li>• Rugmark Label</li> <li>• Flower Label Program (FLP)</li> <li>• Utz Certified (anciennement Utz Kapeh)</li> <li>• FSC – Forest Stewardship Council Principles and Criteria</li> <li>• MSC – Principes et critères pour un système de pêche durable et bien gérée</li> </ul>
<b>Indices boursiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Aspi Eurozone</li> <li>• The Domini 400 Social Index</li> <li>• The Ethibel Sustainability Index (ESI)</li> <li>• The Dow Jones Group Sustainability Indexes (DJSI)</li> <li>• The FTSE4Good Index Series</li> </ul>

Dans sa thèse de doctorat puis dans l'ouvrage publié en 2007<sup>121</sup>, Karen Delchet propose de classer les différents types d'outils selon la logique suivante : d'une part la dichotomie « approche produit/approche système » et, d'autre part, la différence « approche publique/initiative privée ».

121 DELCHET Karen, 2006, *La Prise en compte du développement durable par les entreprises, entre stratégie et normalisation*, thèse de doctorat de l'École des mines de Saint-Étienne et 2007, *Développement durable : l'intégrer pour réussir*, La Plaine-Saint-Denis, Éditions AFNOR.

■ **Les référentiels produits** sont assez peu développés et essentiellement issus de référentiels privés<sup>122</sup> comme le label Max Havelaar relatif au commerce équitable. Concernant les référentiels normatifs nous pouvons citer par exemple l'écolabel européen.

### Schéma de l'approche produit



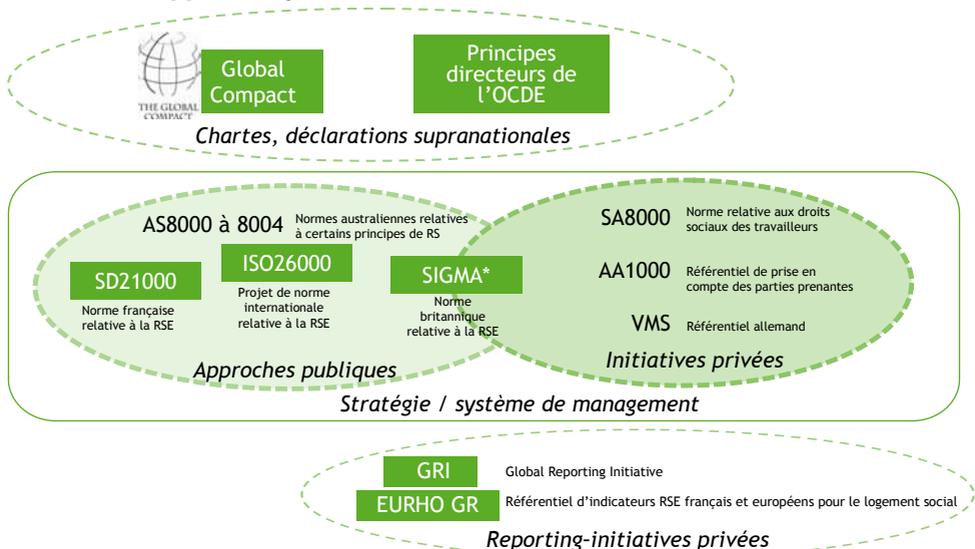
■ Référentiel couvrant les différents aspects du DD

■ Compte tenu des difficultés techniques des approches par catégorie de produits, l'essentiel des référentiels touche aujourd'hui à l'approche système.

■ **Les référentiels d'approche système** sont très nombreux comme nous l'avons déjà évoqué. Le schéma proposé par Karen Delchet présente une cartographie de quelques initiatives en matière de RSE selon la classification suivante :

- Outils de déclaration et d'engagement institutionnels supranationaux ;
- Référentiels de stratégie et système de management issus d'organismes publics de normalisation ;
- Référentiels de stratégie et système de management issus d'organismes privés ;
- Outils de *reporting* issus d'initiatives privées.

### Schéma de l'approche système



■ Référentiel couvrant les différents aspects du DD

\*Référentiel initialement fruit d'une initiative privée puis reconnu par l'organisme de normalisation anglais la BSI

122 OMC, *Rapport du commerce mondial 2005*.

## ANNEXE 16

# Synthèse des intérêts et limites respectifs du droit et des mécanismes de régulation volontaire concernant la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme

	Cadre juridique des DH * (international, régional ou national)	Initiatives volontaires privées concernant les DH
<b>Intérêts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantit le caractère d'universalité, d'indivisibilité, d'inconditionnalité et d'interdépendance des droits de l'homme proclamés par la DUDH</li> <li>• Bénéficie de la valeur politique et juridique des traités internationaux ou régionaux</li> <li>• Permet l'égalité de tous devant la loi, l'accès aux droits et à la justice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participent à la prise de conscience</li> <li>• Aident à traduire des principes abstraits en outils de gestion</li> <li>• Entraînent les entreprises réticentes (mimétisme, peur du retard pris ou des sanctions à venir...)</li> <li>• Peuvent devenir quasi obligatoires, sanctionnables par le marché et influencer l'élaboration du droit</li> </ul>
<b>Limites</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe des violations commises par les États eux-mêmes</li> <li>• Il y a inégalité d'accès aux droits pour certains individus/groupes et la distorsion de concurrence due à la disparité des textes et de leur application (impunité faute de reconnaissance juridique des infractions ou de poursuite, exceptions au droit cf. zones franches...)</li> <li>• On constate des carences de définition/qualification de la responsabilité spécifique des entreprises en matière de droits de l'homme (directe et complicité)</li> <li>• L'inefficacité de certains dispositifs de recours et la rareté de mécanismes extraterritoriaux (encore plus préjudiciable en cas de cessation d'activité, vente ou fusion)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettent à mal les principes d'universalité, d'inconditionnalité, d'indivisibilité et d'interdépendance (<i>pick and choose</i> pour le périmètre et le champ d'application, pour les droits et les bénéficiaires...)</li> <li>• Altèrent le principe de définition politique (démocratique) de l'intérêt général</li> <li>• Créent une incertitude juridique du fait de leur multiplicité</li> <li>• Pèchent quant à leur effectivité :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Quand elles sont élaborées par des entreprises sans concertation ni négociation avec les parties intéressées</li> <li>– Quand elles sont proclamées par les sièges sociaux (holdings) mais pas adaptées ni déployées concrètement dans les entités (filiales, sociétés sous contrôle...)</li> <li>– Quand ces entités font l'objet d'injonctions contradictoires entre les objectifs (économiques, sociaux et environnementaux)</li> <li>– Quand les moyens alloués ne permettent pas la mise en œuvre des engagements</li> <li>– Quand le contrôle n'est pas indépendant ou se fonde sur des déclarations ou des audits d'un ou deux jours centrés sur la conformité</li> <li>– Quand la communication est inflationniste et les recours inexistantes</li> </ul> </li> </ul>

\* DH : droits de l'homme.

Sur le même sujet, voir également : OCDE, 2001, *Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics*, rapport commandé par le CIME (notamment le chapitre 1).



## ANNEXE 17

# Conclusions du séminaire de Rabat sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'espace francophone présentées le 1<sup>er</sup> mars 2008 par M. Michel Doucin, délégué général du séminaire (ancien ambassadeur français pour les droits de l'homme, aujourd'hui ambassadeur chargé de la bioéthique et de la RSE)

Il est difficile de tirer les conclusions de deux jours et demi de débats si riches et denses. Ils se sont déroulés dans le cadre d'une sorte d'agora ouverte réunissant des représentants de différents types d'acteurs, entreprises multinationales du Nord et du Sud, organisations syndicales patronales et d'employés internationales et nationales, conseils économiques et sociaux, institutions nationales de promotion des droits de l'homme et de protection des données personnelles, ONG de défense des droits et de promotion du développement durable, universitaires de différentes disciplines, cercles interacteurs travaillant sur la RSE et fonctionnaires nationaux et d'organisations internationales. Des points de vue variés se sont exprimés, mais j'en retire un sentiment général de convergence vers quelques consensus forts.

Je vais essayer de résumer les idées principales qui m'ont paru en ressortir, et de vous présenter les propositions d'initiatives pour l'avenir que le comité de pilotage du séminaire, réuni hier au soir, a énoncées.

Je les regrouperai autour de 5 idées :

1. Nous sommes parvenus à une approche commune du concept de **responsabilité sociale des entreprises**, qui fait le pont avec celle de **développement durable**, et adossée aux **droits fondamentaux** des droits de l'homme et de la personne au travail ;
2. Le constat a été partagé de l'existence d'**enjeux considérables** aux plans de la maîtrise de la mondialisation et de la compétition économique ;
3. Nous avons surmonté le complexe que nous donnait le caractère tardif de la manifestation de l'intérêt des institutions publiques des pays francophones pour le sujet, et découvert, avec un sentiment de fierté, que **de nombreux acteurs de l'espace francophone étaient des expérimentateurs et/ou concepteurs innovants** dans le domaine de la RSE. Le principal retard constaté, finalement, est sans doute dans le domaine de la communication et dans la capacité de se mobiliser dans les négociations internationales ;

4. Quelques idées forces définissant une identité commune aux acteurs RSE de l'espace francophone se sont dégagées tournant autour de **quatre concepts clés** : potentiel de la francophonie en tant qu'**espace Nord-Sud multiacteur vecteur de la promotion des droits fondamentaux universellement reconnus, existence de référentiels universellement connus et nécessité de leur respect**, les droits de l'homme, de la personne au travail et de l'environnement constituant un socle, **rôle clé de l'État comme régulateur et partenaire des entreprises, importance du contrat social** par lequel doit se construire l'engagement pluriacteur de RSE ;
5. Au bout de cette réflexion collective, exercice de fertilisation croisée sans précédent, nous sommes à même de dégager des **propositions d'action**.

## 1. Une compréhension commune du concept de responsabilité sociale des entreprises s'est dégagée

Nous avons caractérisé ce concept, dont la terminologie nous interpelle – responsabilité ou engagement, sociale ou sociétale, de quelles entreprises parlons-nous ? – comme s'inscrivant dans 7 cadres de références principaux :

- En termes de **management, c'est une méthode qui vise, sans détourner l'entreprise de ses objectifs premiers de création de valeur, de performance et de développement économiques rentables, à l'inscrire dans une perspective de maîtrise durable des impacts de son activité sur l'environnement social et naturel dans lequel elle exerce cette activité**. La RSE apparaît aussi comme une méthode de management au service de l'intégration des attentes et des intérêts divergents que les nombreuses parties prenantes, internes et externes, exercent sur l'entreprise ; internes, ce sont les salariés et les actionnaires (*shareholders*) ; externes, ce sont entre autres les autres financeurs et investisseurs, les clients, les fournisseurs, les prestataires et sous-traitants, les consommateurs, les ONG de défense de divers droits, les représentants des communautés humaines sur lesquelles l'activité de l'entreprise a un impact, les États, les collectivités locales ; la question de la définition d'un modèle de concurrence sectorielle « responsable » tel que la RSE qui promettrait aux entreprises un avantage compétitif demeure, en revanche, controversée.
- Du point de vue de **l'insertion de l'entreprise dans la société** qui l'entoure et de sa participation à la production de bien social, la RSE nous apparaît comme **un processus visant au développement durable**, où il n'existe pas d'objectif préétabli, mais une perspective de progrès devant être renouvelés et vérifiés ; les juristes ont qualifié cette dynamique nécessaire d'« **obligation de moyens** » que le juge sait apprécier à partir d'efforts démontrés de réaliser des objectifs identifiés et renouvelés, les droits économiques, sociaux et culturels, domaine principal de la RSE, appelant une telle tension vers le progrès ; les démarches de RSE visent à provoquer des changements dans les activités des entreprises, de nouveaux comportements et donc pénétrer le cœur du management ; les actions philanthropiques ne sont pas considérées comme des objectifs ou des moyens de la RSE ; si l'évaluation des comportements, des impacts et des résultats des démarches est une nécessité pour s'assurer de l'effectivité des actions et des engagements, le but est moins de dégager une « élite »

d'entreprises compétitives que de faire avancer l'ensemble des entreprises dans un même mouvement.

– Sous l'angle juridique, ce concept réaffirme que **l'entreprise est une personne morale (sans morale a-t-on ajouté) porteuse de droits et de devoirs** ; le premier de ces devoirs est de respecter la loi des pays dans lesquelles elle mène ses activités, directement, et indirectement, par ses filiales et fournisseurs pourvu que cette loi soit conforme au droit international ; **lorsque la loi nationale est incertaine ou inaboutie ou lacunaire, ce sont les normes internationales universellement reconnues** dans les domaines clés que sont les droits de l'homme, le droit humanitaire, le droit du travail et le droit de l'environnement **que l'entreprise doit respecter et mettre en œuvre**. Une responsabilité complémentaire est de **ne pas jouer le jeu de l'affaiblissement de la loi** en abusant de sa puissance, question particulièrement pertinente lorsqu'il s'agit d'entreprises multinationales négociant des avantages particuliers, notamment dans les zones franches.

– Si la réparation est un principe à respecter en cas de dommages causés, les démarches de RSE doivent viser, avant tout, à créer et mettre en place des dispositifs de **prévention des risques** affectant les individus ou groupes impactés.

– En termes de philosophie politique, un consensus est apparu pour considérer que l'idéalisation de la philanthropie du patron bienfaiteur ne faisait pas partie de la culture politique contemporaine des pays francophones, d'où un certain **scepticisme à l'égard des initiatives sans lien direct avec l'activité de l'entreprise** et ne contribuant pas à la maîtrise de ses impacts environnementaux et humains, qu'il est plus pertinent de qualifier de « charitables ».

– Nous avons aussi contesté l'idée que, « rien ne les obligeant à prendre de tels engagements, rien ne justifierait qu'ils soient soumis à contrôle », au contraire : **la nécessité du contrôle et l'exigence de transparence dans l'information** comme dans le « rapportage » ont été considérées comme indissociables de l'exercice de la RSE. Les actions de RSE constituent, au demeurant, souvent des pertes de recettes fiscales pour l'État, justifiant transparence, partage des décisions et encadrement.

– Sur le plan de la philosophie du droit, nos débats ont fait ressortir **l'évolution du débat relatif à l'efficacité respectueuse** de la loi « dure » et de la loi « molle ». Passant en revue un certain nombre de démarches volontaires collectives, en principe relevant du « droit mou », issues de processus divers de production – enceintes intergouvernementales, cercles patronaux, dialogue social –, il nous est apparu que plusieurs se sont, en quelques années, imposées comme des référentiels quasi universels. La combinaison de l'exigence des financiers (institutions financières mais aussi fonds de pension et fonds éthiques), de l'inquiétude des actionnaires vis-à-vis de l'évolution du cours de l'action et de la pression des consommateurs prompts à répondre aux campagnes de boycott, a donné à **un certain nombre de ces codes un rôle de bouclier protecteur quasi universellement reconnu** auquel leurs concepteurs n'osaient rêver. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les dix principes du Pacte mondial, la Déclaration des normes fondamentales du travail de l'OIT, l'Initiative pour la transparence des industries extractives, abordés dans plusieurs débats, ont progressivement forgé ce **socle reconnu qui, de facto, fait du droit « mou » quelque chose comme un équivalent solide et peut-être le laboratoire du droit « dur » en gestation**.

Cette compréhension du concept de RSE, à laquelle nous sommes parvenus, qui a emprunté à une pluralité de disciplines intellectuelles, a montré aussi qu'il reste du chemin à faire pour passer à la maîtrise d'un concept qui est aussi un outil idéologique et stratégique. Car il est porteur d'enjeux importants.

## 2. Le constat a été partagé de l'existence d'enjeux considérables

- Le premier est celui de **l'instauration d'une gouvernance et d'un ordre mondiaux** dans le cadre d'une mondialisation inexorable (chance ou danger selon les avis), tels que ce ne soient pas des intérêts privés, adossés à la puissance que leur donne leur poids économique et financier, qui gouvernent la planète; or la faiblesse des ressources budgétaires de nombreux États, d'une part, les problèmes sociaux et d'emploi qu'ils rencontrent (au nord comme au sud), d'autre part, donnent aux entreprises multinationales un pouvoir tel que la menace existe; il s'agit de briser le cercle vicieux pauvreté/pollution/autoritarisme public/abus de la situation par les acteurs économiques/non-respect des droits fondamentaux, nous a dit Christian Brodhag, délégué interministériel au Développement durable; les juristes ont attiré notre attention sur **l'inadaptation du système juridique traditionnel à réguler cette mondialisation**, l'essentiel du droit concerné étant de dimension nationale, quand un des acteurs principaux, l'entreprise multinationale, s'inscrit dans une dimension transnationale;
- Une **dissymétrie s'observe dans l'élaboration des normes internationales qui fondent l'essentiel de la RSE**: l'OCDE et le G7, clubs de pays riches, ont jusqu'ici mené la danse, ce qui n'est pas durablement acceptable en termes d'équité dans la gouvernance mondiale; cela l'est d'autant moins que ce sont **les entreprises des pays où se trouvent les sièges sociaux des multinationales et les principaux marchés de consommation qui sont les vecteurs de l'imposition de ces règles**, à travers leurs filiales et fournisseurs dans les pays en développement, les assortissant de mécanismes de contrôle exigeants et porteurs de surcoût, alors que dans le même temps **les contraintes de production qu'elles leur imposent peuvent être porteuses de contradictions** avec les principes éthiques et règles sociales auxquels elles entendent soumettre leurs cocontractants.
- Cette dissymétrie a une autre traduction, celle de **fausser la concurrence**. Une première distorsion de concurrence apparaît entre les entreprises qui appliquent les normes relatives aux droits de l'homme, environnementales et sociales et celles qui les ignorent volontairement sans encourir aucune sanction des pouvoirs publics, ce qui est notamment le cas dans les pays émergents (BRIC); à l'inverse, certaines des entreprises qui se sont approprié les premières la notion de RSE sur des bases « volontaires » en ont fait un outil de communication allant jusqu'à stigmatiser parfois implicitement ou explicitement les concurrents qui ne s'étaient pas lancés dans de telles pratiques. La concurrence ainsi faussée met au jour **les limites du droit « mou »** et renforce la nécessité de fixer et de partager les mêmes règles du jeu de telle façon qu'elles s'imposent à tous.
- Conséquence du **flou qui entoure aujourd'hui les méthodes de vérification des engagements** pris par les entreprises qui affirment avoir une politique de RSE, un **marché de la certification** représentant un enjeu économique et politique prend son essor. Nos

débats ont, de façon récurrente, mis en doute la qualité des expertises réalisées par des consultants autoproclamés compétents en matière de développement durable. Une réponse controversée s'esquisse dans l'accréditation des cabinets de consultants. Le Maroc, avec son expérience intéressante de charte assortie d'un label décerné après certification par des cabinets agréés; l'ITIE, avec le système d'une liste d'auditeurs agréés, nous montrent que ce marché existe déjà.

– La RSE apparaît aussi comme un enjeu économique en tant que **source de profits**; si les opinions sont parfois divergentes sur le point de savoir si innover en termes de bonnes pratiques de RSE génère des revenus supplémentaires, un accord général se fait sur l'idée que, face à la montée du contentieux de la RSE, conséquence des obligations croissantes de rapportage, la sincérité dans la mise en œuvre des engagements de RSE réduit le risque de pénalités judiciaires, produisant, selon le vocabulaire économique, un gain d'opportunité. Les plus convaincus voient aussi dans la RSE une manière de fidéliser les employés et de les motiver autour d'une culture partagée libérant leur créativité, source de gains **de productivité**.

– Existe aussi un **enjeu politique** : la légitimité des engagements de RSE est proportionnelle au degré d'association à leur conception puis à leur mise en œuvre d'autres acteurs que le seul management dirigeant des entreprises. Si la relation des dirigeants est transparente avec les représentants des salariés, avec les actionnaires et avec différentes parties prenantes extérieures, c'est une forme de **transposition du modèle démocratique dans l'entreprise** qui se réalise. La RSE est donc porteuse d'un renforcement et d'un renouvellement du modèle démocratique dans l'économie, du moins si l'État ne demeure pas à l'écart du cadre, assurant son rôle de régulateur.

– La somme de ces enjeux se retrouve dans la **concurrence qu'elle stimule entre institutions internationales** : au sein du système des Nations unies, le haut-commissariat aux droits de l'homme, le Conseil des droits de l'homme, le Pacte mondial, l'OIT et le PNUD travaillent sur le sujet de façon peu coordonnée; dans la sphère économique, si l'OCDE et le G8, déjà cités, jouent un rôle clé, l'importance de l'Organisation internationale de normalisation, ISO, est avérée, tandis qu'on observe un début d'intérêt de la Banque mondiale (ouverture des procédures de recours aux ONG pour non-respect des cahiers des charges des appels d'offres sur les infrastructures en tant qu'« *amicus curiae* ») et de sa filiale la SFI, et peut-être même de l'OMC; au plan régional, l'Union européenne connaît des tensions internes entre la Commission et le Parlement. D'où l'enjeu que représentent ces institutions internationales.

Espace où se rencontrent sur un pied d'égalité des pays riches et des pays pauvres ayant en commun le partage d'une langue, la francophonie ne peut être indifférente à ces enjeux de gouvernance et à ce qui se passe au sein de la mécanique des relations interinstitutionnelles internationales.

### 3. Les acteurs de la RSE de l'espace francophone, créatifs et très engagés dans la RSE, mais peu actifs dans la communication

Notre séminaire a permis de dépasser l'*a priori* que nous étions nombreux à partager selon lequel l'espace francophone marquerait d'importants retards en matière de capacité conceptuelle et d'initiatives concrètes.

– **Les États**, directement ou indirectement, jouent un rôle actif : ceux qui adhèrent à l'Initiative pour la transparence des industries extractives, parmi lesquels les francophones africains, sont relativement nombreux; ceux qui appuient des expériences d'entreprises comme Madagascar ou le Maroc; la France et le Canada sont très actifs au sein du G8 et de l'OCDE; la France est à l'origine, depuis 2003, d'initiatives importantes dans le cadre du G8; plusieurs gouvernements sont actifs dans l'appui aux développements du Pacte mondial sur leur sol.

– L'adhésion massive des **entreprises de plusieurs pays développés de l'espace francophone** à ce Pacte mondial fait partie de notre fierté, celle-ci étant renforcée par la bonne nouvelle que l'exigence du Pacte à l'égard des entreprises va croissant et que les groupes nationaux sont devenus de véritables centres de formation; les informations reçues sur la tenue, voici quelques mois, d'un forum africain de la RSE à Bamako, et bientôt d'un forum ivoirien sur le développement durable à Abidjan, ont été d'autres très bonnes nouvelles; la récente naissance d'Entreprises pour les droits de l'homme, un groupe de 8 firmes multinationales francophones investi dans la réflexion sur le respect des traités internationaux fondamentaux, en a été une autre; l'étude de pratiques comme celles de l'entreprise ivoirienne SIFCA présente dans une dizaine de pays d'Afrique centrale ou de la BMCE au Maroc nous ont convaincus de ce que cet acteur majeur que sont les entreprises n'était pas non plus en retard en francophonie.

– **La pensée académique francophone**, brillamment représentée ici par des enseignants-chercheurs de plusieurs disciplines, nous est aussi apparue en excellente forme. Isabelle Daugareilh, universitaire de Bordeaux, nous a ainsi signalé qu'elle avait piloté, pour l'Union européenne, un travail de recherche sur la RSE associant plusieurs centres européens, qui sera prochainement publié; des réseaux d'échange se sont aussi signalés, souvent liés à des travaux d'ONG. Mais cette recherche francophone pâtit de la domination de l'anglais dans les échanges scientifiques. De plus, elle manque de sources de financement et tend à être coupée du monde de l'entreprise.

– Concernant les ONG, la **richesse du travail des associations de défense des droits de l'espace francophone** a été illustrée dans ses avancées et hésitations : la FIDH a analysé de façon critique son partenariat de 8 ans avec Carrefour, Amnesty France a expliqué les raisons de son accompagnement d'Entreprises pour les droits de l'homme; Sherpa nous a décrit sa propre évolution du contentieux systématique à une approche beaucoup plus pédagogique vis-à-vis des entreprises; les associations africaines membres de la campagne « Publiez ce que vous payez », acteurs courageux d'une dynamique puissante, ont expliqué leur relation difficile avec certains gouvernements membres de l'Initiative transparence des industries extractives (ITIE); et un témoignage a été donné de l'intérêt du recours engagé

par les Amis de la Terre à travers le « Point de contact national » français de l'OCDE contre le projet EDF de barrage hydroélectrique dit Nam Theun 2 au Laos, qui a entraîné la mise en place d'un dispositif de contrôle régulier de la dimension RSE du chantier associant aussi plusieurs parties prenantes de niveau national.

– Autre forme d'ONG, **les syndicats** ont témoigné de leur engagement dans la RSE, où ils voient la possibilité de surmonter la difficulté de la dimension purement nationale du droit du travail, veillant toutefois à ce que la démarche de RSE ne se substitue pas au dialogue social.

Un effort de communication est nécessaire pour mieux faire connaître pratiques exemplaires, expériences et recherches. L'obstacle que constitue aujourd'hui l'étroitesse du cercle des lecteurs du français n'est ni à sous-estimer, ni à surestimer. Il nous appartient de le surmonter collectivement.

## 4. Des concepts clés constituent l'identité commune d'une grande partie des pratiques de RSE dans l'espace francophone

– En réponse au souci qui a été quelques fois exprimé que la francophonie ne s'érige en entité productrice de particularismes, nous avons affirmé avec force que, au contraire, espace démocratique associant des pays du Nord et du Sud, riches et pauvres, relevant de plusieurs continents et cultures, elle se considérait comme **un vecteur de la reconnaissance et de la promotion de l'universalité des droits fondamentaux**, et que cela ne lui semblait pas contradictoire, au titre de l'affirmation de la diversité culturelle, avec la volonté de reconnaître **l'importance de la tradition juridique** à laquelle la quasi-totalité de ses membres appartient, le **droit romano-germanique**. Les experts juristes qui se sont exprimés ici ont souligné qu'en droit interne la pluralité des sources et, en droit international, la pluralité des conceptions juridiques n'étaient pas contradictoires, au contraire, car pouvant se résoudre par l'utilisation de la doctrine dite du « pluralisme juridique », avec l'existence d'une universalité des droits fondamentaux. En affirmant l'importance de certains concepts dans lesquels elle se reconnaît, la francophonie entend promouvoir l'universalité des normes fondamentales.

■ Un second concept clé s'est imposé à nous comme très largement partagé, celui de l'évidence qu'il ne pouvait se construire de codes ou de règles de RSE que dans **le respect de ces normes universelles déjà identifiées et respectées, qu'il s'agisse du droit des droits de l'homme, du droit humanitaire, du droit de la personne au travail ou du droit de l'environnement**; cette immanence des droits fondamentaux n'a été contestée par personne; les démarches francophones s'appuient sur des textes substantiels de droit international et non sur des principes « moraux », au demeurant imprécis et à géométrie variable, le respect des droits fondamentaux tels qu'ils sont formulés dans les textes universellement connus et partagés étant le premier principe à appliquer et cet ensemble des bases minimales prescriptif de normes minimales devant servir de référence universelle. Conscients du fait que ces normes universelles ne sont pas respectées dans tous les pays de la même façon et au même niveau de protection, **nos débats ont porté avec réalisme et détermination sur la façon dont ces normes pouvaient concrètement servir de**

**boussole** dans la gestion complexe d'une entreprise ayant vocation à dégager du profit, et la façon dont leur niveau d'exigibilité pouvait être relevé concrètement ; des discussions ont eu lieu sur la notion de « contrainte », répulsive aux yeux de certains, mais nous sommes arrivés à l'idée qu'il était évident que **certaines règles de droit international relevaient du champ de l'incontournable, car susceptibles de lourdes sanctions** relevant, de façon malheureusement trop aléatoire, du judiciaire (juridictions et autorités régulatrices), mais beaucoup plus souvent des marchés, financier et des produits.

– Est apparu alors un besoin **d'identifier avec plus de certitude ces référentiels fondamentaux universels auxquels doit s'adosser la RSE** : car, ont souligné des juristes qui n'étaient pas seulement des chercheurs, mais aussi des avocats conseils d'entreprises, l'exercice du rapportage, rendu de plus en plus obligatoire par la loi et les réglementations boursières, entraîne pour l'entreprise qui communique sur ses pratiques une **responsabilité sur la sincérité des informations données** qui peut la conduire au pénal. Aussi est-il indispensable de déterminer très précisément ce à quoi celles-ci se sont engagées à travers leur communication ; ce n'est pas simple lorsque l'on a des filiales et des sous-traitants dans des pays à faible gouvernance, c'est-à-dire qui notamment exercent un faible contrôle sur les entreprises locales ; la notion d'**incertitude juridique qui accompagne aujourd'hui la notion de « responsabilité »** de l'entreprise a été fortement soulignée ; le fait que les codes de conduite d'entreprises écartent souvent ou réécrivent en les édulcorant des référentiels fondamentaux est d'autre part porteur d'une remise en cause de ces derniers ; d'où le besoin, à la fois, de l'identification des étalons universels et d'une harmonisation de la jurisprudence internationale sur des sujets comme la complicité, liée à la notion de sphère d'influence. Concernant les étalons, **plusieurs sensibilités se sont exprimées** au cours du séminaire, l'un des rares points où le consensus n'a pas pu être atteint : certains ont appelé à la conclusion d'une **convention internationale** qui reprendrait les travaux là où ils ont été laissés en 2003 par feu la sous-commission des droits de l'homme des Nations unies ou qui serait une norme-cadre articulant niveaux national et international tout en définissant un noyau dur de droits indérogables (sur le modèle de la Convention contre la corruption) et en définissant clairement les responsabilités des États et celles des entreprises ; d'autres ont indiqué qu'on disposait déjà d'un ensemble de normes de droit « mou » en passe de devenir **coutume internationale** – la Déclaration de l'OIT de 1998, les 10 principes du Pacte mondial, les Principes volontaires de l'OCDE et de l'OIT, auxquels s'ajoute la jurisprudence issue de tribunaux de pays et unions de pays ayant un poids particulier – et qu'il faudrait plutôt travailler à leur **synthèse critique** à partir de laquelle des compléments pourraient être recherchés. Les représentants syndicaux ont signalé que des pays riches, engagés dans les principes volontaires de l'OCDE à travers leurs Points de contact nationaux, ne respectaient pas des conventions fondamentales de l'OIT comme celles relatives à la liberté syndicale. Des travaux nous ont été signalés allant dans ce sens de l'inventaire des textes fondant la RSE, en particulier dans le cadre de l'Union européenne et de groupes d'entreprises associant des ONG et/ou des syndicats, EDH et ORSE. Ces deux pistes se recoupent à mes yeux sur l'essentiel, l'affirmation du **besoin d'une clarification permettant de distinguer ce que sont précisément les obligations des entreprises dans les champs thématiques de la RSE**.

– Un quatrième concept est apparu constituant, de façon encore plus forte que les précédents, l'un des éléments d'une identité francophone : **l'État doit être l'une des parties**

**prenantes essentielles de la RSE.** Nous avons tout d'abord affirmé que **les entreprises ne devaient pas abuser de leur situation de force et de la faiblesse relative des États** sur le territoire desquels elles conduisent leurs activités, pour ne pas respecter le droit national, voire pour l'affaiblir dans le cadre de clauses dérogatoires, tout particulièrement dans les zones franches. L'entreprise doit **respecter le droit national de l'État hôte et inciter implicitement celui-ci à hausser son niveau d'exigence** en alignant ses pratiques sur les standards internationaux lorsque la législation locale leur est inférieure. Au-delà, nos travaux de compréhension du mécanisme ITIE et de son efficacité, de même que l'analyse du cas Nam Theun 2 ont révélé combien il est important d'intégrer les États dans la dynamique RSE, dynamique qui favorise la mise en œuvre des droits fondamentaux, dont ceux identifiés dans les Objectifs de développement du millénaire. L'État demeure, d'autre part, un **acteur puissant à l'égard des entreprises moyennes et petites** (secteur informel compris), dont l'activité se limite à son territoire de souveraineté. Enfin, plusieurs voix ont insisté sur le fait que les États disposaient en outre d'un pouvoir insuffisamment exploité au travers de l'exemplarité que leur confère **la commande publique** : celle-ci devrait davantage **s'affranchir de la fausse religion du moins disant**, qui induit assez systématiquement des économies recherchées du côté de potentielles pratiques de RSE. Les États développés possèdent en outre un moyen d'action insuffisamment mis en œuvre au service de la promotion de la RSE, l'aide publique au développement ; les intentions de l'Agence française de développement ont paru, à cet égard, prometteuses.

– **L'importance du contrat social associant une diversité de parties prenantes (dont les États) dans les pratiques de RSE** est aussi fortement ressortie de nos débats, cinquième concept contribuant à l'identité francophone dans ce domaine ; ce contrat, qui doit aller de l'amont de la conception des engagements jusqu'au contrôle de leur respect, devient, selon la formule juridique, « la loi des parties », c'est-à-dire du droit « dur » que le juge ou l'arbitre fera respecter ; notre séminaire a dégagé, corollaire, **l'importance que nous attachons à la notion de transparence dans la pratique de la RSE.** La conception et la mise en œuvre des dispositifs doivent se faire dans la transparence, en dialoguant et en association avec les parties intéressées, au-delà des partenaires contractuels de l'entreprise. C'est le fondement de la confiance des consommateurs, des épargnants, des financiers et des employés, mais aussi de l'exercice de ses responsabilités par l'État. Nous avons observé toutefois que la transparence devait avoir un complément, la comparabilité : on ne peut comprendre le degré de réalité d'un engagement d'entreprise que si l'on peut le comparer à un autre ; or, tant que **la structure et le contenu des rapports** de bilan des pratiques de RSE **ne seront pas standardisés**, l'exercice sera limité. Quelques exemples étudiés au cours de nos « débats » ont illustré la richesse et la diversité des expériences qui se déroulent au sein de la francophonie en termes de construction de contrats sociaux assortis d'efforts de transparence :

■ **L'Initiative transparence des industries extractives**, associant États et entreprises, flanquée du réseau des ONG organisées dans la campagne « Publiez ce que vous payez » qui a inspiré l'initiative, illustre de façon convaincante ce que peut être un contrat exigeant conclu entre parties prenantes ; obligeant entreprises et États à rendre publics leurs accords de « royalties », elle est un vecteur clé de la lutte contre la corruption, sujet non classique dans le droit des droits de l'homme, mais dont l'importance est de plus en plus prise en compte, ce fléau constituant une gangrène qui corrompt l'ensemble des parties concernées

et rend improbable le respect d'autres valeurs; le contrat social pluriacteur ITIE se traduit notamment par le fait que, lorsqu'un gouvernement cherche à s'en affranchir, mettant par exemple en prison un responsable d'ONG membre de la campagne « Publiez ce que vous payez », les autres gouvernements et le secrétariat interviennent pour faire rapporter la mesure, et ce toujours avec succès jusqu'ici.

■ L'élaboration de certains codes de conduite d'entreprises multinationales associant plusieurs partenaires internes ou externes, autre forme de construction de « dialogue social », est apparue comme très intéressante. Elle ne caractérise pas que le monde francophone : une partie de l'Europe non francophone la connaît aussi; sa forme la plus élaborée est le dispositif des **« accords-cadres RSE internationaux »** négociés entre les directions générales des entreprises multinationales et les branches industrielles concernées des syndicats internationaux, après consultation d'autres acteurs (OIT, TUAC de l'OCDE, ONG, etc.); des représentants syndicaux ont souligné qu'il n'est pas si aisé de passer ensuite des engagements aux réalisations lorsque les groupes mondiaux accordent à leurs filiales une large autonomie tout en leur fixant des objectifs de rentabilité exigeants. Mais ils constituent une voie intéressante, pour au moins trois raisons décisives : ils favorisent la liberté syndicale dans les pays où cette tradition est peu développée, voire interdite; ils poussent à l'élévation des standards sociaux, exigeant des filiales qu'elles s'alignent sur les pratiques des établissements situés dans les pays développés; ils instaurent un mécanisme de contrôle interne des engagements pris qui dispose de capacités d'investigation bien supérieures au contrôle externe. De façon diverses, d'autres entreprises associent pour leur part des ONG à l'élaboration de leur code de conduite puis à sa mise en œuvre.

■ **L'expérience de charte négociée collectivement** au sein d'une organisation professionnelle, que nous avons observée au Maroc, assortie de négociations complémentaires avec l'État pour des concessions douanières et facilités dans le domaine social, est apparue comme une autre forme de formalisation intéressante du contrat social. L'information selon laquelle la CGEM pourrait, dans l'avenir, ajouter aux partenaires les syndicats est apparue aussi comme une piste prometteuse.

■ Les codes de conduite devraient, à l'instar de cas mentionnés pendant le séminaire, d'une façon générale, **associer, dès le stade de leur conception, non seulement les responsables de filiales, mais aussi les principaux sous-traitants**. En effet, bien souvent le contrat qui reliera ces derniers au donneur d'ordres inclura l'obligation de respecter un code de conduite qui s'avérera difficilement applicable, notamment parce que d'autres donneurs d'ordres imposeront au même fournisseur des exigences peu compatibles. Il a du reste été suggéré de prévoir des modalités de règlement des éventuels conflits entre codes.

■ **Les stratégies nationales de développement durable**, dont le modèle est issu des réflexions de la Conférence mondiale de Johannesburg, qui sont progressivement mises en place dans les pays francophones, sont une autre forme de contrat social proposé entre les États et les différents acteurs du développement durable.

■ Enfin, plusieurs expériences rapportées, notamment celles relatives à la lutte contre le travail des enfants et celles des actions de développement accompagnant le barrage de Nam Theun 2, ont signalé l'utilité de la présence d'un **contractant supplémentaire, une organisation internationale qui apporte son savoir-faire** à l'État ainsi que son indépendance de vues au travers d'un programme de coopération. L'une de ces **organisations**

**internationales** a suscité la mise en place d'un mécanisme encourageant le développement du dialogue multiacteur en organisant une procédure de médiation semi-contentieuse : les **Points de contact nationaux de l'OCDE**, présents dans 5 pays francophones membres de cette organisation (Belgique, Canada, France, Luxembourg et Suisse), organisés par les États souvent en forme tripartite, permettent de traiter de façon essentiellement non contentieuse des litiges complexes.

■ – Les démarches francophones doivent, enfin, porter une **attention prioritaire aux relations Nord-Sud**, en particulier la réduction des inégalités. À ce titre la responsabilité des sociétés mères à l'égard de leurs filiales et de leurs sous-traitants à l'étranger doit être clairement affirmée. Leur sphère d'influence doit être concrètement et le plus précisément possible déterminée. La diversité des situations doit être prise en compte : d'éventuels traitements différenciés sont à envisager selon les différences de nature des entreprises et leur place dans la société, la petite entreprise africaine n'ayant pas les mêmes fonctions dans la société que l'entreprise européenne.

Toutes ces formes de contractualisation avec une pluralité de parties prenantes contribuent à rétablir une dimension de **légitimité démocratique** dans des processus qui, sinon, ne le seraient pas, pourvu toutefois qu'elles ne diminuent pas la force des cadres légaux nationaux et internationaux. À cet égard, il a été suggéré qu'elles **fassent référence de façon plus explicite et précise aux traités internationaux en jeu**, à l'inverse d'une tendance perverse consistant à n'évoquer que leurs titres pour ensuite n'en sélectionner, en les réinterprétant, que des fragments.

## 5. Au terme de ces débats se dégagent des propositions d'action

Je distinguerai celles qui relèvent de l'organisation de réseaux et celles qui peuvent d'ores et déjà s'inscrire dans un calendrier :

**L'organisation de réseaux** : sur tous ces sujets se manifeste un **besoin de poursuite d'échanges qui se sont avérés fructueux entre les différents types de parties prenantes** de la RSE ainsi que les experts, chercheurs et universitaires. À cette fin, la mise en relation des réseaux existants et la stimulation apparaissent indispensables :

– Le réseau d'experts sur la responsabilité sociétale et le développement durable, initié par l'Institut de l'énergie et de l'environnement de la francophonie (IEPF) et animé par le Centre international de ressources et d'innovation pour le développement durable (CIRIDD), très actif dans la préparation de la norme ISO 26000, a présenté, par la voix d'Isabelle Blaes, une proposition de **création d'une plate-forme d'échanges et d'information entre réseaux francophones sur la RSE en vue du développement durable**, qui a reçu un accueil très favorable ; elle viserait notamment à nous permettre de participer avec une plus grande diversité de compétences aux négociations internationales en cours dans de multiples enceintes ; l'adhésion de chacun des réseaux est, naturellement, purement facultative ; mais cette plate-forme sera, pour l'OIF et les autres acteurs institutionnels associés à la préparation de ce séminaire, un des éléments clés des suites qui seront données à notre rencontre ; l'OIF pourrait, s'appuyant sur l'ensemble des réseaux qu'elle anime (commissions des droits

de l'homme, autorités de protection des données personnelles, conseils économiques et sociaux, cours suprêmes, universités, etc.), favoriser aussi la constitution de plates-formes nationales d'échanges sur la RSE favorisant l'interdisciplinarité, qui apparaît si nécessaire dans la construction de stratégies sur la RSE.

– Nous avons identifié que des négociations internationales importantes se déroulaient sur plusieurs fronts concernant la RSE. **L'Organisation internationale de la francophonie**, déjà très active dans ou auprès d'enceintes avec lesquelles elle a conclu des accords comme le haut-commissariat aux droits de l'homme des Nations unies, l'OIT, l'Organisation internationale des migrations, l'Union africaine et l'Union européenne, pourrait **être désormais également active auprès d'enceintes clés au regard de la RSE** que sont le Comité de l'investissement de l'OCDE, le Pacte mondial, ISO et le secrétariat de l'ITIE, s'appuyant sur et mettant en scène les différents réseaux d'experts dont dispose notre espace. Le système des « **accords-cadres RSE internationaux** », forme élaborée d'un partenariat équilibré entre l'entreprise et ses parties prenantes, devrait notamment être promu par la francophonie dans ces différentes enceintes. Concernant l'ITIE, un travail complémentaire est à faire pour entraîner pays et entreprises anglophones dans l'adhésion à cet instrument important.

– Nous avons noté que des **débuts de coopérations et de convergences** apparaissaient :

- a) Le dernier **G8** les a publiquement encouragés, appelant OCDE et Pacte mondial à travailler ensemble dans l'identification de bonnes pratiques à partir desquelles pourraient se construire une clarification, peut-être même une hiérarchisation des normes existantes, et invitant la Banque mondiale à introduire dans ses critères d'investissement le respect des 8 traités fondamentaux de l'OIT identifiés dans sa Déclaration de 1998.
- b) Un accord de coopération a d'autre part été conclu entre le **Pacte mondial et l'OCDE** permettant que le non-respect des 10 principes du premier puisse être évoqué devant des Points de contact nationaux (Allemagne et Suède).
- c) Le conseiller spécial du représentant spécial du secrétaire général des Nations unies pour les droits de l'homme et les entreprises multinationales et autres entreprises, Gérald Pachoud, nous a annoncé que, dans le rapport qu'il présentera au Conseil des droits de l'homme, ce printemps, il recommandera **l'inclusion de clauses relatives au respect des droits de l'homme dans les accords d'investissement et les contrats d'assurance-crédit** et l'organisation du principe de réparation des dolis faits aux victimes en **articulant procédures judiciaires et non judiciaires** aux niveaux national et international.

Ces évolutions vont dans le sens de la **consolidation critique de ce corps commun de règles de RSE** qui se sont construites au sein du droit dit « mou ». Il est d'autant plus urgent que **les pays porteurs de la tradition romano-germanique**, dont nous sommes, se mobilisent pour peser sur leur cours.

– La **constitution d'un réseau francophone des entreprises et groupes d'entreprises** s'intéressant à la RSE, et plus particulièrement à la dimension droits de l'homme de celle-ci, visant à la fois à des échanges méthodologiques et à une meilleure visibilité, m'apparaît également souhaitable ; le dernier G8, réuni à Heiligendamm, ayant souhaité que l'OCDE et le Pacte mondial identifient les meilleures des bonnes pratiques de RSE, il serait bon que les entreprises francophones et leurs organisations patronales se mettent en situation de signaler les leurs ; or ce séminaire n'a permis sans doute d'identifier que la partie émergée d'un iceberg qui nous demeure inconnu ; **un inventaire plus systématique reste à faire** ;

Konrad Eckenschwiller, animateur de l'association française du Pacte mondial, a suggéré que se constitue un groupe de travail francophone sur les **partenariats publics-privés** qui pourrait alimenter à cet égard des travaux communs.

– **L'Association francophone des Commissions nationales des droits de l'homme** qui nous a réunis entend poursuivre sur sa lancée et continuer de sensibiliser et mobiliser ses membres, les institutions nationales des droits de l'homme de l'espace francophone, sur l'importance du thème des droits de l'homme dans la RSE. Nous avons du reste entendu les représentants du haut-commissaire aux droits de l'homme exprimer le vœu que **les institutions nationales des droits de l'homme jouent un rôle actif dans l'architecture institutionnelle qui se met progressivement en place pour contrôler le respect des droits de l'homme** par les entreprises, qu'il s'agisse des normes universelles ou d'efforts particuliers supplémentaires. Ces institutions se sont jusqu'ici principalement focalisées sur les droits civils et politiques, ce qui était légitime ; elles viennent seulement de s'ouvrir à la défense des droits économiques, sociaux et culturels ; le moment paraît venu, compte tenu des enjeux que nous avons identifiés, qu'elles s'investissent dans la dimension droits de l'homme de la RSE, ce qui suppose aussi que, dans chaque pays, elles **s'ouvrent au dialogue avec les acteurs des autres champs de la RSE** : social (syndicats, chambres professionnelles, CES, administrations, etc.), environnement (ONG, commissions du développement durable, comités miroirs d'ISO, administrations, etc.) et consommation (ONG, réseaux des achats publics, administrations, etc.). Concrètement, cela pourrait prendre trois formes :

- a) L'AFCNDH pourrait préparer un **manuel d'utilisation des Points de contact nationaux de l'OCDE et de la procédure de saisine de l'OIT**, deux procédures accessibles à tous les acteurs des pays de la francophonie dès lors que l'entreprise incriminée a son siège dans l'un des 5 pays que j'ai déjà cités et qui ont créé un PCN.
- b) Elle pourrait appuyer le projet de son membre français, la CNCDH, de constituer un fonds finançant des **bourses pour des recherches-actions** relatives aux droits de l'homme dans la RSE, puis en publiant leurs résultats, pour répondre à un constat de carence en la matière qui handicape notre communauté académique et, au-delà d'elle, l'ensemble des acteurs francophones ; dans le même ordre d'idées, des **enquêtes identifiant les bonnes pratiques de RSE dans l'ensemble des pays** de la francophonie sont à financer.
- c) L'AFCNDH pourrait aussi lancer des travaux **d'identification des dispositions clés du droit national de chacun des États membres de la francophonie qui concernent la RSE** dans la perspective, d'une part, de réaliser un recueil juridique et jurisprudentiel et d'engager des réflexions en vue d'harmonisations, notamment en ce qui concerne le droit pénal ; beaucoup a déjà été fait à cet égard en ce qui concerne le droit des affaires dans le cadre de l'OHADA, il s'agit d'aller plus loin. De telles analyses peuvent réserver de bonnes surprises : la transposition en droit interne du statut de la Cour pénale internationale s'est traduite, dans certaines législations, par la reconnaissance des crimes de guerre, de génocide et contre l'humanité comme chefs d'inculpation possibles pour des entreprises, ce qui n'est pas admis par la CPI elle-même.

– D'où la proposition que l'OIF et les institutions nationales des droits de l'homme membres de l'espace francophone exercent **une vigilance particulière sur les processus de ratification du traité créant la Cour pénale internationale** (il faut les encourager, le nombre des pays adhérents est encore insuffisant), un des espaces judiciaires où se rencontrent *common*

*law* et droit romano-germanique, et sur les lois de transposition qui offrent d'intéressantes possibilités d'incrimination potentielle des entreprises qui commettraient ou seraient complices de tels crimes graves ; un tel travail collectif dans ce domaine peut produire un effet d'entraînement inversant, ce qu'un autre représentant éminent du haut-commissariat aux droits de l'homme, M. Seutcheu, a appelé la « régression de la justice pénale internationale », si on se réfère au règlement du tribunal de Nuremberg qui avait permis de condamner les entreprises complices de la Shoah.

– L'OIF, pour répondre au défi du déséquilibre existant entre la **capacité de négociation** dont disposent les entreprises multinationales et les **États des pays pauvres** lorsque les premières étudient une implantation dans l'un de ces derniers, pourrait monter un **programme de soutien** dans ce domaine. L'Agence française de développement, qui prépare la création d'une fondation de la RSE, pourrait être invitée à devenir partenaire de ce projet. Les réflexions d'EDH et de l'École des hautes études commerciales, en France, sur **les carences de la formation des managers en matière de droits fondamentaux universels** permettent aussi d'envisager la question par son autre extrémité : former des managers mieux informés et plus respectueux est aussi une façon de modifier la relation entre les multinationales et les États dans lesquels elles s'implantent. Car il ne suffit pas que les multinationales se dotent de directions de l'éthique et du développement durable pour que leur comportement change fondamentalement : tous les responsables des fonctions principales de l'entreprise doivent être sensibilisés et formés.

– Enfin, il importe que nous communiquions bien davantage sur nos pratiques, **les sites Internet** des différents réseaux et institutions pouvant jouer un rôle important à cet égard, en complément de celui du CIRIDD : [www.ciridd.org](http://www.ciridd.org). Je signale que la francophonie dispose d'une tête de pont intéressante en Asie, où, à Bangkok, est animé un site francophone spécialisé sur la RSE : [www.rse-et-ped.info](http://www.rse-et-ped.info).

## ANNEXE 18

# Exemples d'outils d'intégration des droits de l'homme dans l'activité des entreprises

- FRANKENTAL Peter & HOUSE Frances, 2000, *Human Rights. Is It Any of your Business?*, document réalisé pour Amnesty International et The Prince of Wales Business Leaders Forum, p. 11.

- AMIS Lucy, BREW Peter & ERSMARKER Caroline, 2005, *Human Rights : It Is Your Business*, document réalisé pour The Prince of Wales International Business Leaders Forum, p. 10 & 11.

- INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM, SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE & PACTE MONDIAL, 2007, *Le Guide d'évaluation des impacts sur les droits de l'homme*.

- BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS, 2009, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, Business Leaders Initiative on Human Rights.

### Voir également :

- BUSINESS & HUMAN RIGHTS, 2002, *A Geography of Corporate Risk*, [www.iblf.org/resources/general.jsp?id=69](http://www.iblf.org/resources/general.jsp?id=69).

- THE DANISH INSTITUTE ON HUMAN RIGHTS, 2004, *Human Rights Compliance Assessment*, [www.humanrightsbusiness.org/](http://www.humanrightsbusiness.org/).

**FRANKENTAL Peter & HOUSE Frances, 2000, Human Rights. Is It Any of your Business?** Document réalisé pour Amnesty International et The Prince of Wales Business Leaders Forum, p. 11

### Integrating human rights into company operations : a corporate HR strategy

Incorporate an explicit commitment to support the Universal Declaration of Human Rights and core ILO standards in the company's business principles and operations. This commitment must be explicitly endorsed by the Board.

Assign responsibility to a senior manager for developing and mainstreaming the human rights strategy and for addressing complementary or potentially conflicting internal company policies.

Conduct wide-ranging internal and external consultation with management and employees, local and international NGOs and community groups in developing the human rights policy. This would include consultation on practical guidelines for staff on implementation and performance indicators.

Communicate the strategy and implementation plan to all parts of the business and to all business partners. Ensure the strategy is available in local languages.

Conduct training for HQ and country staff to raise awareness of human rights. Include business partners in the training wherever possible. Engage independent NGOs, human rights experts to provide input to the training.

Incorporate human rights criteria into the social impact assessment process. This should be an integral part of the pre-investment risk analysis in new areas of potential operation.

Require country managers to demonstrate that they have apprised themselves of the human rights situation in their country, and of the means by which the company could proactively seek to have a positive impact on human rights, for example through an annual letter of assurance to the Board.

Establish procedures for country managers in the event of staff being arbitrarily arrested, detained or subjected to other miscarriages of justice according to international standards.

## Integrating human rights into company operations : a corporate HR strategy

Establish on-going dialogue with relevant NGOs or local authorities where possible on the question of improving human rights protection. Cross-sector partnerships offer potentially powerful mechanisms for developing and implementing human rights strategies. The potential for such partnerships with NGOs or community groups should be explored at various levels, from investment decision-making through to local monitoring of human rights conditions or peace-building initiatives.

Establish mechanisms of internal and independent monitoring and reporting on the company's compliance with its human rights commitments in all part of its operations.

Raise human rights concerns with government authorities either unilaterally or collectively with other companies. Senior managers should be prepared to speak out where abuses persist and quiet diplomacy has failed. In developing policies and practices with regard to human rights, companies need to delineate clearly the boundaries of their responsibilities, their willingness to become involved in advocacy and exert influence. This clarifies the extent of assumed responsibilities and makes it possible to monitor progress against objectives and targets.

**AMIS Lucy, BREW Peter & ERSMARKER Caroline, 2005, Human Rights : It Is Your Business, Document réalisé pour The Prince of Wales International Business Leaders Forum, p. 10 & 11**

### Framework for action addressing the human rights

#### I. Understand the concerns and expectations of key stakeholders

- Identify the company's key stakeholders, especially those for whom the human rights aspects of the company's activities are likely to be of prime concern.
- Consult with key stakeholders to understand their concerns and expectations.
- Engage with even the staunchest of critics. Listen and take note of points of complaint.
- Distil an overall understanding of the human rights expectations of stakeholders.
- Be transparent and put in place ongoing stakeholder consultations, to share evolving knowledge and experience.

#### II. Identify the company's key human rights risks

Having identified stakeholder concerns and expectations and researched the latest tools available to businesses on human rights :

- Conduct a review with operational colleagues to determine how human rights issues impact on the company's activities and its risk exposure.
- Compare current performance against known industry standards and regional good practice, and benchmark the company's record against that of competitors and other industry sectors that share similar challenges.
- Prioritise the key human rights objectives for the company, set clear parameters for action in meeting those objectives and publish them internally and externally.
- Recognise past experiences of human rights challenges within the company and create a corporate memory to influence future corporate behaviour.

#### III. Recognise the company's spheres of influence

Distinguish between those human rights issues that :

- Lie within the company's core business
- Apply between the company and its business partners, for example along supply and distribution chains
- Arise between the company and the communities within which it is located
- Arise between the company and any national and government agencies with which it is engaged.

Stakeholder expectations demand that companies look beyond their core operations and examine the wider impact of their activities. Where a company's local economic weight and impact is significant – as an employer, as a taxpayer and as a consumer of local natural resources – the imperative of recognising and assessing human rights risks is even greater. There is in these circumstances additional external pressure to be an influence for good across the community.

## Framework for action addressing the human rights

### IV. Define and publish clear policies on human rights

- Define specific policies for the company, guided by existing information and resources on good practice.
- Publish policies internally and externally.
- Make explicit use of the term 'human rights' within policy statements and refer to internationally recognised instruments, codes and guidelines, especially the Universal Declaration of Human Rights and the core conventions of the International Labour Organisation.
- Avoid reliance on internal human resource or personnel guidelines as the sole policy on human rights.
- Apply policies globally and across all operations of the company.

### V. Assign management responsibility and devise implementation procedures

- Signal the seriousness of the company's intent by assigning senior management or board level responsibility for the implementation of the human rights policy throughout the company.
- Put in place clear procedures for the implementation, monitoring and reporting of human rights issues and policies across the company.
- Communicate the procedures to all employees and business partners, including suppliers, subcontractors, distributors and joint venture associates, making them available in local languages and accessible to those unable to read.
- Provide training to employees and first tier sub-contractors – including security providers – on the implementation of the procedures.
- Apply continuous monitoring of practice to ensure that policies are being applied.
- Make clear the sanctions that will apply in the case of breach of the policies and procedures and provide rewards for good performance.

### VI. Conduct human rights impact assessments

Companies are increasingly expected to assess the impact of their activities on human rights issues.

- Companies considering an operation with a heavy physical footprint should ensure that the required environmental and social impact assessment also covers issues relating to human rights.
- Other companies are advised to regularly consider the impact of their activities. Tools to assist in this process exist, and there are organisations and consultants that can provide specialist advice. Of particular importance is the Human Rights Compliance Assessment tool developed by the Danish Institute on Human Rights. IBLF, together with the International Finance Corporation and a number of global companies, is publishing a guide to human rights impact assessment.

### VII. Establish monitoring mechanisms

- Evolve procedures to capture and evaluate the company's performance against its key policy objectives.
- Consider using third parties to assess the company's performance and to benchmark it against other relevant companies.
- Publish the results of the evaluation.
- Use the monitoring and evaluation process as a tool for raising the awareness of local managers on the business case for acting responsibly and for training to achieve improved performance.
- Provide mechanisms to protect employees who report malpractice within the company and by business partners.

### VIII. Be transparent

Recognise that modern communication makes it virtually impossible to keep events secret, and make a virtue of open communication.

- Be prepared to explain to both internal and external stakeholders how the company met – or attempted to meet – its key human rights policy objectives.
- Report annually on progress against human rights policy pledges.
- Acknowledge openly events where the company has run into difficulty or could have dealt with a problem more effectively.
- Use open communication as a vehicle to gain active support from stakeholders in resolving problems.

**INTERNATIONAL BUSINESS LEADERS FORUM, SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE & PACTE MONDIAL, 2007, Le Guide d'évaluation des impacts sur les droits de l'homme : [www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/HRIA\\_final.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/HRIA_final.pdf)**

**Guide to Human Rights Impact Assessment and Management  
(Road-testing draft, June 2007)**

**Step 1 : Determine Whether a Full Human Rights Impact Assessment Is Needed**

**Step 2 : Identify and Clarify the Business Project Context :**

- The Human Rights Framework Within Which the Company Operates
- The Country of Operation
- The Business Sector
- Business Relationships
- The Project Lifecycle.

**Step 3 : Set the Baseline – Articulate the Current Local Picture and Conditions :**

- Identifying Human Rights Components in a Baseline Survey
- Using Local Baseline Information to Focus on the Potential for Human Rights Challenges.

**Step 4 : Consult with Stakeholders to Verify the Human Rights Challenges :**

- The Value of Stakeholder Engagement
- Who Are Legitimate Stakeholders ?
- Consulting with Particular Stakeholder Groups
- Some Particular Considerations
- Conducting Successful Consultations.

**Step 5 : Assess the Human Rights Impacts and Consequences :**

- Determining Impacts
- Identifying Alternatives.

**Step 6 : Present the Assessment Findings and Recommendations to Management :**

- Presenting the Impact Assessment
- Recommendations for Monitoring
- Evaluation and Reporting
- Management Decisions on the Project.

**Step 7 : Implement a Human Rights Management Process :**

- Building Human Rights into the Project Management Plan
- Longer-Term Management Issues
- Communicating Implementation to Stakeholders
- Procedures for Human Rights Allegations
- Communicating Allegations of Human Rights Violations.

**Step 8 : Monitor, Evaluate and Report on the Management Process :**

- Why Monitor ?
- Why Evaluate ? Why Report ?
- Responding to Experience
- Ongoing Interaction with Stakeholders.

**BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS, 2009, A Guide for Integrating Human Rights into Business Management, Business Leaders Initiative on Human Rights, <http://blihr.zingstudios.com/home>**

**A Guide for Integrating Human Rights into Business Management (version 2009)**

**Global business case**

- Understand what human rights are
- Understand how human rights relate to business
- Identify the risks, responsibilities and opportunities for your sector
- Build the business case for your company
- Get executive commitment and engage colleagues

**Strategy**

- Find out what your company is already doing that is relevant to human rights
- Identify potential human rights risks and opportunities in your operations
- Revise your strategy in light of human rights

**Policies**

- Identify where human rights are included in your existing policies
- Develop a policy and/or statement for your company which references international human rights standards and conventions
- Define and embed appropriate management responsibilities
- Ensure the policy implementation and results are reviewed systematically

**Processes and Procedures**

- Form a human rights base-line for your business
- Undertake Human Rights Risk Assessment at the pre-feasibility stage of any project or new operation
- Perform Human Rights Impact Assessments for specific projects or operations at the feasibility stage
- Integrate human rights into the ongoing management of a project or operation for the duration of its lifespan and act on findings as appropriate

**Capacity and Capability**

- Understand how human rights can be embedded into your business culture
- Build relationships across your company and with external groups
- Review the different types of training available, select appropriate training programme and identify target groups
- Integrate human rights into your internal and external communications

**Tracking Performance**

- Identify indicators for measuring human rights performance and communicate indicators throughout the business
- Develop and implement methodology for acquiring qualitative and quantitative data
- Review data and use this to inform strategy and action plans
- Identify good practice in human rights reporting
- Report on commitments, targets and performance.

**Autres outils de la BLIHR :**

- Les étapes essentielles : <http://blihr.zingstudios.com/data/fe/file/ES%20final%20for%20web.pdf>
- La matrice : [www.nationalgrid.com/NR/rdonlyres/C730096E-B667-4E65-A9C6-76AF5DF82E6D/153/BLIHR1finalreport.pdf](http://www.nationalgrid.com/NR/rdonlyres/C730096E-B667-4E65-A9C6-76AF5DF82E6D/153/BLIHR1finalreport.pdf) : voir la page 11 du rapport.



## ANNEXE 19

# Grille d'analyse des relations entre ONG et entreprises

par O. Maurel, S. Parriaux, I. Devaux et C. Vercher avec le concours d'E. Chorao<sup>123</sup>

Type de relation		Intitulé
<b>ACTIVITES ILLEGALES</b> <i>Délit perpétré par l'entreprise à l'encontre de l'association/ONG ou inversement</i>		<b>Espionnage</b> <b>Atteintes aux personnes ou aux biens</b>
<b>ACTIONS DE PLAIDOYER</b> <i>Action unilatérale d'une association/ONG ou d'un collectif d'associations/ONG visant un secteur d'activité ou plusieurs entreprises</i>	<i>Pression globale</i>	<b>Actions de sensibilisation</b>
	<i>Pression institutionnelle</i>	<b>Lobbying</b>
	<i>Action conflictuelle ciblée</i>	<b>Actions de sensibilisation ou de pression ciblées</b> <b>Boycott</b> <b>Poursuite via un mécanisme de recours judiciaire ou extrajudiciaire</b> <b>Activisme actionnarial</b>
<b>CONSULTATION OU CONCERTATION</b> <i>Relation orientée vers l'activité de l'entreprise</i>		<b>Echange d'information ou dialogue ad hoc</b> <b>Echange d'information ou dialogue régulier</b>
<b>COOPERATION TECHNIQUE</b> <i>Action conjointe ciblée, ponctuelle ou locale</i>	<i>Action orientée vers l'activité de l'entreprise</i>	<b>Actions de formation professionnelle</b> <b>Projet de responsabilisation du management sur un thème ciblé ou un territoire précis</b> <b>Projet de coproduction, projet d'accessibilité</b>
	<i>Action orientée vers l'activité de l'association/ONG, mais aussi, le cas échéant, vers celle de l'entreprise</i>	<b>Projet de développement local, projet « sociétal »</b>
<b>COOPERATION STRATEGIQUE</b> <i>Action conjointe concernant une thématique pour toute l'entreprise, l'ensemble des thématiques pour une partie de l'entreprise ou les deux à la fois</i>	<i>Phase amont</i>	<b>Elaboration de principes, de référentiels, de normes</b>
	<i>Mise en œuvre, conduite et contrôle du changement</i>	<b>Accompagnement de l'intégration des démarches de responsabilisation</b>
	<i>Phase aval</i>	<b>Audit, évaluation, conseil</b>
<b>RELATION PHILANTROPIQUE OU COMMERCIALE</b> <i>Action de l'entreprise orientée vers l'activité de l'association/ONG</i>	<i>Mécénat</i>	<b>Mécénat ou don financier</b> <b>Mécénat ou don en nature ou technologique</b> <b>Mécénat ou don de compétences</b>
	<i>Communication &amp; marketing</i>	<b>Sponsoring/parrainage</b> <b>Produit partage (cause related marketing)</b>

123 Ce travail a été inspiré par une publication d'Antoine Mach pour Covalence SA (2002, *Le pouvoir des ONG sur les entreprises: pression, partenariat, évaluation*, Annuaire Suisse - Tiers Monde, IUED, Genève). La première mouture de la présente grille a été élaborée par Olivier Maurel et Edite Chorao pour la journée *Les relations ONG ~Entreprises – L'expérience du Groupe Initiatives* organisée le 9 septembre 2009 à Nogent-sur-Marne. Elle a ensuite été remaniée et enrichie dans un cadre universitaire (DEVAUX Isabelle & PARRIAUX Sylvaine, 2009, *Relations ONG-entreprises : étude du discours en France*, Projet collectif encadré par Olivier Maurel & Corinne Vercher pour le Master 2 *Management de la RSE*, IAE Gustave Eiffel - Université Paris 12), puis pour cette étude.

## Grille d'analyse des relations entre associations / ONG et entreprises

Présentation détaillée 1/5

Type de relation	Définition
<b>ACTIONS DE PLAIDOYER</b>  <b>Action unilatérale d'une association/ONG ou d'un collectif d'associations/ONG visant un secteur d'activité ou plusieurs entreprises</b>	<p><b>Pression globale</b></p> <p><b>Actions de sensibilisation</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : créer une prise de conscience globale pour essayer de faire changer les opinions et/ou les comportements d'achat vis-à-vis d'un secteur d'activité faisant l'objet d'allégations de violations ou des mauvaises pratiques au regard de l'intérêt général (sensibiliser, interpellier, dénoncer); changer/déconstruire l'image de l'entreprise (sans avoir pour objectif principal de lui nuire)</p> <p><b>Cibles</b> : le grand public, les citoyens, les consommateurs, les leaders d'opinion...</p> <p><b>Moyens</b> : travail de veille, études, publications, prises de positions publiques, campagnes médiatiques (notamment vers les consommateurs ou les citoyens en général), information des donateurs / sympathisants, <i>buzz</i> sur internet, «parrainage» par des personnalités, <i>grassroot lobbying</i> (mobilisation de l'opinion publique par des pétitions), manifestations...</p>
	<p><b>Pression institutionnelle</b></p> <p><b>Actions de sensibilisation</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : susciter l'intervention des décideurs publics dans la régulation applicable aux entreprises en influençant directement ou indirectement les processus d'élaboration, d'application, de contrôle ou d'interprétation des normes</p> <p><b>Cibles</b> : les institutions internationales, les pouvoirs publics nationaux, les autorités publiques indépendantes, les élus locaux, les acteurs politiques...</p> <p><b>Moyens</b> : travail de veille, études, dossiers d'information, lobbying direct et indirect, <i>grasstop lobbying</i> (mobilisation de proches du décideur), prises de positions publiques, campagnes médiatiques (notamment vers les consommateurs, les citoyens), mobilisation des donateurs / sympathisants (envois de courriels ou de cartes postales...), <i>buzz</i> sur internet, «parrainage» par des personnalités, <i>grassroot lobbying/pétitions</i>, manifestations, événements...</p>
	<p><b>Action conflictuelle ciblée</b></p> <p><b>Actions de sensibilisation ou de pression ciblées</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : sensibiliser, interpellier, dénoncer une ou plusieurs entreprises en particulier faisant l'objet d'allégations de violations ou de mauvaises pratiques au regard de l'intérêt général; nuire à l'image de l'entreprise</p> <p><b>Cibles</b> : la direction ou les actionnaires de l'entreprise, ses clients, ses salariés ou leurs représentants, ses fournisseurs et sous-traitants, les syndicats, les associations locales ou de consommateurs,...</p> <p><b>Moyens</b> : travail de veille, études, publications, prises de positions publiques, campagnes médiatiques (<i>name and shame</i> : dénoncer et faire honte), mobilisation des donateurs / sympathisants (envois de courriels ou de cartes postales...), <i>buzz</i> sur internet, <i>grassroot lobbying/pétitions</i>, manifestations, événements...</p>
	<p><b>Boycott</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : faire baisser les ventes d'une entreprise; nuire à son image</p> <p><b>Cibles</b> : les consommateurs en général, les clients d'une ou plusieurs entreprises en particulier, les prescripteurs...</p> <p><b>Moyens</b> : publication d'études ou de rapports, communiqué/conférence de presse, achat d'espace presse, campagne médiatique, mobilisation des donateurs / sympathisants, actions d'éclat (<i>happenings, zaps</i>), mobilisation du grand public (sondage électronique, pétitions, kit de protestation, <i>flashmobs, spamdexing...</i>), manifestations...</p> <p><b>Poursuite via un mécanisme de recours judiciaire ou extrajudiciaire</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : obtenir la reconnaissance d'une violation et faire valoir le droit à réparation des victimes</p> <p><b>Cible</b> : l'entreprise en tant que personne morale</p> <p><b>Moyen</b> : médiation, arbitrage, action en justice...</p>
	<p><b>Activisme actionnarial</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : influencer les décisions de l'entreprise en vue d'améliorer ses performances sociales et environnementales</p> <p><b>Cibles</b> : les investisseurs, les mandataires, les autres actionnaires de l'entreprise, les dirigeants et l'opinion publique si relais médiatique</p> <p><b>Moyens</b> : acquérir des actions pour pouvoir effectuer des prises de parole ou déposer des résolutions en assemblée générale (AG) d'actionnaires, pressions sur les décideurs, campagne médiatique...</p>

## Grille d'analyse des relations entre associations / ONG et entreprises

Présentation détaillée 2/5

Type de relation	Définition
CONSULTATION OU CONCERTATION Relation orientée vers l'activité de l'entreprise	<p><b>Echange d'information ou dialogue ad hoc</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : entamer une démarche d'information /de dialogue préalable ou parallèle à une action de plaidoyer ; mieux faire connaître sa cause auprès des dirigeants de l'entreprise ; influencer une prise de position publique de la part de l'entreprise ; amorcer un changement de positionnement ou de discours interne de l'entreprise</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise</b> : renforcer sa capacité de veille sociétale ; améliorer sa gestion des risques ; recourir ponctuellement ou localement à une expertise qu'elle n'a pas</p> <p><b>Acteurs</b> : dirigeants de l'entreprise, responsables éthique ou développement durable, autres cadres ou dirigeants fonctionnels ; dirigeants (élus ou salariés) de l'association/ONG et chargés de mission concernés</p> <p><b>Moyens</b> : échange d'information, consultation ou concertation sur un sujet précis (préalable à un rapport public, insertion d'un message de l'association/ONG dans le rapport de développement durable de l'entreprise...), participation occasionnelle à des sessions de parties prenantes, contribution à une action de sensibilisation générale (conférence, interview pour un support de communication interne...)</p>
	<p><b>Echange d'information ou dialogue régulier (critical friends)</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : prévenir les risques de conflit pouvant conduire à une action de plaidoyer ou négocier son dénouement ; sensibiliser à sa cause au-delà des cadres dirigeants ; partager sa vision politique avec l'entreprise ; influencer durablement sa stratégie ; l'accompagner dans sa réflexion globale sur sa démarche de RSE</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise</b> : renforcer sa capacité de veille sociétale ; améliorer sa gestion des risques ; s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue d'un transfert de compétences, réorienter son discours en matière de développement durable ; initier un changement de mentalité ou de culture d'entreprise</p> <p><b>Acteurs</b> : dirigeants de l'entreprise, responsables éthique ou développement durable, autres cadres ou dirigeants fonctionnels, encadrement et salariés des <i>business units</i> ; dirigeants (élus ou salariés) de l'association/ONG et chargés de mission concernés, en lien avec les syndicats, les autres parties intéressées et, le cas échéant, les pouvoirs publics</p> <p><b>Moyens</b> : échange d'information, consultation ou concertation sur de nombreux sujets, participation régulière à des sessions de parties prenantes, interventions (mutuelles) sur les supports de communication (plaquette, site internet, journaux internes...), participation récurrente à l'élaboration et à l'animation de sessions ou de supports de sensibilisation, consultation ou concertation sur la stratégie ou la communication en matière de développement durable, lobbying conjoint, auprès de tiers, concertation sur certains sujets (recherche d'accord en commun)...</p>

## Grille d'analyse des relations entre associations / ONG et entreprises

Présentation détaillée 3/5

Type de relation	Définition
<p style="text-align: center;"><b>COOPERATION TECHNIQUE</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Action conjointe ciblée, ponctuelle ou locale</i></p>	<p><b>Actions de formation professionnelle</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG :</b> transférer des connaissances et un savoir-faire en formant les salariés de l'entreprise, de ses fournisseurs ou de ses sous-traitants sur des thèmes en lien avec sa cause pour améliorer leurs décisions de gestion et leurs pratiques opérationnelles</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise :</b> s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue d'un transfert de compétences ; modifier les comportements internes ; améliorer ses pratiques et son image en vue d'acquiescer, de maintenir ou de développer sa « <i>licence to operate</i> »</p> <p><b>Acteurs :</b> direction des ressources humaines, du développement durable, de la qualité-sécurité-environnement, direction de business units... ; chargés de mission concernés dans l'association/ONG, en lien avec les syndicats, voire les autres parties intéressées</p> <p><b>Cibles :</b> les collaborateurs (l'entreprise, ses fournisseurs / sous-traitants)</p> <p><b>Moyens de l'ONG :</b> implication de l'association/ONG dans la conception, l'évaluation ou l'animation de programmes de formation ciblés (sur un thème ou une catégorie de personnes, dans l'entreprise ou chez ses fournisseurs et sous-traitants)</p>
	<p><b>Projet de responsabilisation du management sur un thème ciblé ou un territoire précis :</b> projet qui concerne l'activité de l'entreprise et remet en cause certaines pratiques, mais de façon circonscrite et sans portée significative au niveau global (de l'entreprise ou du groupe)</p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG :</b> modifier des pratiques de l'entreprise en lien avec sa cause, s'assurer de l'effectivité des engagements de l'entreprise</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise :</b> renforcer sa capacité de veille sociétale ; identifier et prévenir un risque extra-financier ; limiter certains impacts négatifs de son activité ; s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue d'un transfert de compétences</p> <p><b>Moyens :</b> accompagnement du changement par un transfert d'expertise, par la création d'instruments de gestion permettant de rendre opérationnels les engagements de l'entreprise, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de mesure d'impact, par des réunions de travail ou des visites de terrain conjointes...</p> <p><b>Projet de coproduction, projet d'accessibilité (marketing Bottom of the pyramid) :</b> projet tourné vers l'objet social de l'ONG et qui concerne aussi directement l'activité de l'entreprise</p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG :</b> réaliser des actions terrain répondant à son objet social ; inciter l'entreprise à reconnaître et satisfaire des besoins actuels ou nouveaux pour certaines populations en difficulté ou pour l'environnement</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise :</b> intégrer des paramètres sociaux ou environnementaux à moindre coût dans le cadre de la gestion quotidienne d'une micro-activité ou d'un site ; développer des marchés via un nouveau business model (démarche commerciale qui reste cependant marginale)</p> <p><b>Moyens :</b> projets d'accès à l'emploi, projets d'accessibilité à des biens et des services de première nécessité (<i>Social Business, Bottom of the pyramid</i>)...</p>
<p style="text-align: center;">Action orientée vers l'activité de l'entreprise</p> <p style="text-align: center;">Action orientée vers l'activité de l'association/ONG mais aussi, le cas échéant, vers celle de l'entreprise</p>	<p><b>Projet de développement local, projet « sociétal »</b></p> <p>: projet tourné vers l'objet social de l'association/ONG et qui touche à l'environnement de l'entreprise, suscite son implication active à travers des décisions de management (contrairement au mécénat), même si cela ne concerne pas directement son activité</p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG :</b> réaliser des actions terrain répondant à son objet social ; inciter l'entreprise à créer de la « valeur ajoutée » locale/sociétale</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise :</b> améliorer ses pratiques et son image en vue d'acquiescer, de maintenir ou de développer sa « <i>licence to operate</i> » ; le cas échéant, adapter partiellement son organisation et certains modes de production / gestion</p> <p><b>Moyens :</b> implication conjointe voire coproduction de projets d'éducation, d'insertion sociale, d'accès aux soins, à l'eau ou à l'énergie... touchant les salariés de l'entreprise et leur proches, ceux de ses fournisseurs et sous-traitants, les riverains... (<i>Community involvement</i>)</p>

## Grille d'analyse des relations entre associations / ONG et entreprises

Présentation détaillée 4/5

Type de relation		Définition
<b>COOPERATION STRATEGIQUE</b> <i>Action conjointe concernant une thématique pour toute l'entreprise, l'ensemble des thématiques pour une partie de l'entreprise ou les deux à la fois</i>	Phase amont	<p><b>Elaboration de principes, de référentiels, de normes</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : favoriser l'émergence ou le renforcement de la régulation applicable aux entreprises ; influencer directement les processus d'élaboration, d'application, de contrôle ou d'interprétation des normes privées pour inciter les entreprises à appliquer des « minimums internationaux » en matière sociale, environnementale...</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise</b> : s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue d'identifier et de limiter les externalités négatives des ses activités ; adapter ses valeurs de référence et ses instruments de management ; améliorer son image en vue d'acquérir, de maintenir ou de développer sa « <i>licence to operate</i> »</p> <p><b>Acteurs</b> : dirigeants de l'entreprise, responsables éthique ou développement durable, autres cadres ou dirigeants fonctionnels, encadrement et salariés des <i>business units</i> ; dirigeants (élus ou salariés) de l'association/ONG et chargés de mission concernés, partenaires (locaux) de l'association/ONG, en lien avec les syndicats, les autres parties intéressées et, le cas échéant, les pouvoirs publics</p> <p><b>Moyens</b> : concertation ou négociation s'agissant de l'étude du contexte et de l'environnement, de l'analyse des risques et des enjeux, de la cartographie des parties intéressées, de la définition du cadre normatif existant, de la rédaction d'une charte ou de principes directeurs, de la création d'un référentiel ou d'un label...</p>
	Mise en œuvre, conduite et contrôle du changement	<p><b>Accompagnement de l'intégration des démarches de responsabilisation</b> : processus impliquant les parties intéressées (dont l'ONG/association) à toutes les phases de la conduite du changement en matière de développement durable, qu'il soit vertical (approche systématique au sein d'une entité de l'entreprise), horizontal (approche thématique pour toutes les entités de l'entreprise) ou global.</p> <p><b>Objectif de l'association/ONG</b> : transférer à grande échelle des connaissances et un savoir-faire sur des thèmes en lien avec sa cause pour améliorer durablement les décisions de gestion et les pratiques opérationnelles de l'entreprise ; s'assurer de l'effectivité, de la systémativité et de la pérennité des engagements de l'entreprise</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue d'identifier, de suivre et de limiter les externalités négatives des ses activités ; adapter ses objectifs et ses instruments de management ; améliorer ses pratiques et son image en vue d'acquérir, de maintenir ou de développer sa « <i>licence to operate</i> » ; honorer et rendre compte de son devoir de diligence</p> <p><b>Acteurs</b> : tous les acteurs de l'entreprise et de sa chaîne de production de valeur ; toutes les parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion de l'entreprise et de sa chaîne de production de valeur</p> <p><b>Moyens</b> : concertation, négociation, accompagnement s'agissant de l'élaboration des plans d'action (enjeu par enjeu, activité par activité, entité par entité), de l'allocation des moyens à la hauteur des engagements, du système d'information en vue du reporting (interne et externe), de processus de contrôle (indépendants, crédibles et transparents), de la communication interne et externe, des mécanismes de recours, de règlement des litiges et de réparation...</p>
	Phase aval	<p><b>Audit, évaluation</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : s'assurer que l'entreprise respecte les cadres normatifs qui lui sont applicables, mesurer l'impact des activités de l'entreprise, vérifier l'effectivité, la durabilité et la pérennité des engagements de l'entreprise produire des recommandations suite aux résultats des actions d'audit et évaluation</p> <p><b>Objectifs de l'entreprise</b> : s'appuyer sur une expertise qu'elle n'a pas en vue de mesurer les résultats de ses démarches de responsabilisation ; adapter ses objectifs et ses instruments de management ; rendre compte de son devoir de diligence et des résultats obtenus en vue d'acquérir, de maintenir ou de développer sa « <i>licence to operate</i> »</p> <p><b>Acteurs</b> : tous les acteurs de l'entreprise et de sa chaîne de production de valeur ; toutes les parties concernées par les effets directs ou indirects des activités et des décisions de gestion de l'entreprise et de sa chaîne de production de valeur</p> <p><b>Moyens de l'ONG</b> : accompagnement dans l'élaboration des mécanismes d'évaluation /contrôle (définition de la performance, recherche d'indicateurs, méthodes d'intervention...) qu'il s'agisse de contrôle de gestion, d'audit, de certification ; conduite d'audits ou d'évaluation sur le terrain...</p>

## Grille d'analyse des relations entre associations / ONG et entreprises

Présentation détaillée 5/5

Type de relation	Définition
<b>RELATION PHILANTHROPIQUE OU COMMERCIALE</b> Action de l'entreprise orientée vers l'activité de l'association/ONG	<p><b>Mécénat ou don financier</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : financer la réalisation de projets liés à son objet social</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : améliorer son image institutionnelle et, le cas échéant, profiter de mesures de défiscalisation</p> <p><b>Moyens</b> : versement à l'association/ONG de cotisations, de subventions, d'apports en numéraire (dons)...</p>
	<p><b>Mécénat ou don en nature ou technologique</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : obtenir des moyens gratuits ou à moindre coût pour la réalisation de projets liés à son objet social</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : améliorer son image institutionnelle et, le cas échéant, profiter de mesures de défiscalisation ; améliorer ses pratiques et son image en vue d'acquiescer, de maintenir ou de développer sa « licence to operate »</p> <p><b>Moyens</b> : prestations à prix coûtant (<i>no cost, no loss</i>) ou <i>pro bono</i> au profit de l'association/ONG (mise à disposition ou don de brevets, de moyens matériels, de matières premières, de produits semi-transformés, de produits finis, de services ...)</p>
	<p><b>Mécénat ou don de compétences</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : obtenir des compétences et des ressources humaines moyennant gratuitement ou à moindre coût pour la réalisation de projets liés à son objet social, trouver des relais à sa cause dans l'entreprise</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : améliorer son image institutionnelle, renforcer la motivation des salariés, enrichir ses instruments de gestion des ressources humaines</p> <p><b>Moyens</b> : mise en relation des salariés de l'entreprise avec l'association /ONG (prestations fournies par les salariés hors temps de travail), mise à disposition de compétences de salariés de l'entreprise auprès de l'ONG (sur leur temps de travail) sous forme de prêt de main d'œuvre de courte ou longue durée</p>
	<p><b>Sponsoring/parrainage</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : financer ses frais de fonctionnement ou la réalisation de projets liés à son objet social, accroître sa notoriété</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : améliorer son image de marque, associer son nom à certaines valeurs</p> <p><b>Cibles</b> : grand public ou public plus ciblé (selon l'activité concernée)</p> <p><b>Moyens</b> : l'entreprise offre une aide (financière, matérielle, logistique, de conseil...) en échange d'un événement ou d'une opération de communication institutionnelle qui associe son nom à celle de l'association/ONG (il s'agit d'une démarche commerciale)</p>
	<p><b>Produit partagé (cause related marketing)</b></p> <p><b>Objectifs de l'association/ONG</b> : financer ses frais de fonctionnement ou la réalisation de projets liés à son objet social, accroître la notoriété de sa cause et, indirectement, recruter de nouveaux donateurs</p> <p><b>Objectif de l'entreprise</b> : augmenter les ventes d'un produit ou service, fidéliser des clients, améliorer son image de marque</p> <p><b>Cibles</b> : clients et prospects de l'entreprise, actuels ou possibles donateurs /sympathisants de l'associations/ONG</p> <p><b>Moyens</b> : action promotionnelle par laquelle l'entreprise reverse à l'ONG tout ou partie de la marge tirée de la vente d'un produit ou service (que celui-ci bénéficie d'un label accordé par l'association ONG ou mentionne seulement le reversement d'une partie du prix d'achat)</p>
	<p><b>Communication &amp; Marketing</b></p>