



FOCARFE



Philippine Misereor Partnership, Inc.
(PMPI)



Le 31 janvier 2011

Cher Professeur Ruggie,

Merci de nous donner l'occasion de commenter le projet de *Guiding Principles*. Avec d'autres réseaux de la société civile, nous avons déjà mis en évidence plusieurs sujets de préoccupation qui ne sont pas abordés dans la version actuelle du texte. Nos membres et nos partenaires ont suivi vos travaux depuis le début de votre mandat, il y a cinq ans et demi ; nous avons participé à diverses consultations et vous avons envoyé trois documents¹ ; nous voudrions aujourd'hui vous soumettre quelques propositions d'amendement qui, nous en sommes convaincus, peuvent renforcer les *Guiding Principles* et les aider à réduire efficacement le nombre de violations des droits de l'homme commises par des entreprises.

Dans vos rapports au Conseil des droits de l'homme, vous évoquez les « governance gaps » ; nous ne pouvons que souscrire à cette analyse, mais il nous paraît que, ce problème ayant été cerné dans toute son ampleur, les *Guiding Principles* pourraient en tirer des conclusions logiques plus poussées. Il nous semble en effet que le cadre « Protéger, respecter et réparer » serait nettement plus vigoureux si les *Guiding Principles* se rapportant à ces trois piliers se renforçaient mutuellement.

Dans ce contexte, nous estimons qu'il faudrait en priorité renforcer la formulation du deuxième projet de *Guiding Principles*, et ne pas se contenter du verbe « encourage » (p. 6). Vu l'expansion des sociétés transnationales et des « governance gaps » créés par la mondialisation, une approche plus rigoureuse se justifie, s'impose même, pour éviter les violations des droits de l'homme. Nous proposons le texte

¹ 1) *Recommandations pour une réduction des risques de violations des droits de l'homme et une amélioration de l'accès à la justice*, Propositions de la CIDSE au Représentant spécial de l'ONU sur la question des Droits de l'Homme et des Entreprises, février 2008.

2) *Vers une traduction opérationnelle du cadre « Protéger, respecter, réparer »*, Propositions de la CIDSE dans le cadre de la consultation sur les entreprises et les droits de l'homme du HCDH, octobre 2009.

3) *Protéger, respecter et réparer – Clés pour la mise en œuvre et le suivi du mandat*, 3^{ème} communication écrite au Représentant spécial du Secrétaire général des Nations unies chargé de la question des droits de l'homme et des entreprises, octobre 2010.

Disponibles ici : www.cidse.org/Area_of_work/BusinessAndHumanRights/?id=52.

suivant : « States should take action to ensure business enterprises domiciled in their territory and/or jurisdiction respect human rights throughout their global operations, including those conducted by their subsidiaries and other related legal entities. »

Le devoir qui incombe aux États de protéger les droits de l'homme de violations commises par des entreprises suppose que celles-ci soient désormais tenues de s'acquitter d'un devoir de diligence raisonnable vis-à-vis des droits de l'homme. Les entreprises qui y rechignent seraient ainsi obligées de considérer l'ensemble des notions de diligence raisonnable développées dans le cadre du pilier «La responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les droits de l'homme» et ne leur permettrait plus de se désister ou de tout bonnement ignorer ces normes minimales.

Ce cadre et les *Guiding Principles* qui l'accompagnent étant appelés, dans les années à venir, à servir de point de référence à des centaines d'acteurs aux agendas aussi divers que variés, il nous paraît essentiel d'avoir un texte final plus clair. L'utilisation fréquente dans le texte actuel de termes vagues comme « where appropriate » et « stakeholders », par exemple, permet à des opérateurs et à des fonctionnaires sans scrupules de défendre le statu quo plutôt que d'impulser le changement. Le texte final doit être sans faille. Dans la même veine, vous avez reconnu que la question des entreprises et des droits de l'homme se démarquait totalement des autres aspects du risque entrepreneurial car elle concernait les détenteurs de droits ; nous recommandons par conséquent de remplacer « human rights performance » des entreprises par « impacts on human rights ».

Dans le débat international sur les entreprises et les droits de l'homme comme pour les organisations locales avec lesquelles nous travaillons, le principal enjeu est de savoir comment aborder les situations où des entreprises portent préjudice aux communautés sans que les États ne veuillent ou ne puissent prendre des mesures pour protéger leurs citoyens des violations commises par ces entreprises. Il convient de souligner que ce type de situation n'est pas propre aux zones de conflits. Les violations des droits de l'homme commises dans le cadre d'activités professionnelles ont souvent pour toile de fond des conflits de faible intensité, qui ne suscitent guère l'attention ni l'intérêt. Nos partenaires philippins insistent sur la nécessité de s'intéresser aux situations de ce type. Dans toutes les contributions qu'elle vous a adressées en tant que Représentant spécial du Secrétaire général, la CIDSE vous a chaque fois rappelé que les États d'origine et d'accueil devaient agir de façon complémentaire en vue d'accroître le contrôle, les ressources et l'information disponible. Nous pensons que cette approche pragmatique peut permettre d'obtenir de véritables changements à court terme. Nous sommes par conséquent déçus de constater que le projet de *Guiding Principles* ne recommande plus aux pays d'origine d'obliger les entreprises à leur faire rapport de l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme, alors que c'est précisément le genre de mesure très concrète qui peut s'avérer utile quelle que soit la conjoncture du pays.

La paperasserie ne saurait être un prétexte invoqué par les entreprises pour abaisser le seuil des informations nécessaires à fournir obligatoirement aux communautés, à l'administration et aux consommateurs, afin de vérifier que davantage de sociétés ont, à tout le moins, envisagé les effets de leurs activités sur les droits de l'homme. Nous adhérons totalement au projet de commentaire selon lequel « some small and medium-sized enterprises can have significant impacts, which will require corresponding measures regardless of their size ». La question centrale étant ici les droits humains plus que la taille de l'entreprise, nous sommes certains que des obligations de rapport peuvent être trouvées qui ne constituent pas un fardeau inutile tout en fournissant les informations requises de manière comparable et systématique.

S'agissant du respect des droits de l'homme par les entreprises, il convient que les orientations fournies aux entreprises en matière de diligence raisonnable fassent spécifiquement référence aux groupes vulnérables, c'est-à-dire notamment aux femmes, aux enfants, aux travailleurs immigrés, aux peuples autochtones et aux défenseurs des droits de l'homme. Le projet de texte mentionne ces groupes mais devrait se référer plus explicitement aux travaux et aux recommandations d'autres procédures spéciales des Nations unies, de l'OIT et de l'Instance permanente des Nations unies sur les questions autochtones. Cette nécessité vous paraîtra d'autant plus impérieuse si vous songez au nombre de groupes de la société civile du Sud qui vous ont fait part de leur inquiétude face aux répercussions des projets miniers et d'extraction tout au long de votre mandat.

Nous souhaiterions que les *Guiding Principles* évoquent les syndicats en termes plus explicites et plus positifs. Nous saluons le commentaire disant que « operational-level grievance mechanisms should not be used to undermine the role of legitimate trade unions » (p.25) mais il faudrait que le texte aille beaucoup plus loin et qu'il mentionne le fait que les syndicats indépendants jouent un rôle positif dans le cadre de systèmes de dialogue social matures et dans la négociation des accords-cadres internationaux, par exemple. Ce type de relation va évidemment bien au-delà de simples mécanismes réglant les litiges avant qu'ils ne dégénèrent. En mentionnant ce rôle positif des syndicats, les *Guiding Principles* contribueraient à ce que davantage d'entreprises respectent des droits aussi essentiels que la liberté d'association et la négociation des conventions collectives du travail et à ce que davantage de travailleurs puissent jouir de ces droits sans représailles.

L'arrêt des abus est la priorité absolue de toutes les organisations locales qui se sont exprimées au sujet de l'impact des entreprises sur les droits de l'homme. Nous souscrivons à l'idée d'un cadre qui soutienne des mesures de prévention et de réparation. En modifiant les *Guiding Principles* dans le sens de nos propositions, vous renforceriez grandement et de manière très pratique l'aspect préventif. Il serait également utile que dans le commentaire du troisième pilier du cadre soit reprise l'idée d'inversion de la charge de la preuve dans des cas précis, décrits par nos collègues philippins. Cette approche est parfaitement faisable, comme le prouve le règlement REACH de l'UE (enregistrement, autorisation et

restrictions des substances chimiques), entré en vigueur en juin 2007. En avril 2010, la Cour suprême des Philippines a en outre édicté de nouvelles règles de procédure pour tous les cas d'infraction à la législation environnementale. Une des dispositions de ces nouvelles règles de la Cour reconnaissant le principe de précaution, la charge de la preuve n'incombe plus aux préjudiciés, c'est-à-dire aux communautés dans la plupart des cas. C'est au contraire aux entreprises faisant l'objet de plaintes qu'il incombe de prouver qu'elles n'ont pas causé de préjudice. Les *Guiding Principles* pourraient s'inspirer de ces exemples concrets et valoriser l'application de ce concept dans le contexte des droits de l'homme.

Comme à chaque fois, nous serons ravis de débattre de nos idées avec vous et avec votre équipe. En participant à cette consultation, nous cherchons avant tout à nous assurer que le texte définitif des *Guiding Principles* sera un outil de changement efficace et pertinent, de prévention des violations des droits de l'homme par les entreprises et une voie de recours judiciaire pour les communautés ou les individus qui seraient victimes de tels abus.

Votre dévoué,



Bernd Nilles

Secrétaire général de la CIDSE

Membres de la CIDSE

Anne Lindsay, CAFOD, Royaume-Uni
Aldo Caliarì, Center of Concern, États-Unis
Janine de Vries, Cordaid, Pays-Bas
Daniel Hostettler, Fastenopfer, Suisse
Sergio Marelli, FOCSIV-VnM, Italie
Elisabeth Strohscheidt, Misereor, Allemagne
Jill Wood, SCIAF, Royaume-Uni

Partenaires de la CIDSE

Honoré Ndoumbe Nkotto, FOCARFE, Cameroun
Sergio Cobo, Fomento Cultural y Educativo, Cereal, Mexique
Mario Ebite Maderazo, Philippine Misereor Partnership Inc., Philippines
Raymond Quiocho Salas, SALIGAN Mindanao, Philippines

La CIDSE est une alliance internationale d'agences de développement catholiques. Ses membres s'efforcent d'éradiquer la pauvreté et d'instaurer la justice dans le monde selon une stratégie qui leur est commune. Les actions de plaidoyer de la CIDSE couvrent les domaines suivants : la gouvernance mondiale, les ressources allouées au développement, le changement climatique, la justice climatique, l'alimentation, l'agriculture et le commerce durable ainsi que les entreprises et les droits humains.

Rue Stévin 16, 1000 Bruxelles, Belgique. Tél. : +32 2 230 7082 – Fax : +32 2 230 77 22 - www.cidse.org.

Contact : Denise Auclair (auclair@cidse.org).