

ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Qui veut encore nous faire croire aujourd'hui que les activités des entreprises n'ont pas d'impact sur la situation des droits de l'Homme ? Leur rôle n'est plus seulement économique, mais aussi politique, ce qui renforce l'exigence de responsabilité à leur égard. Afin de soigner leur image de marque au niveau international, elles élaborent des Codes de conduite et s'engagent à respecter de grands principes "éthiques". Mais cette démarche louable est rarement suivie des faits. Il incombe alors aux organisations internationales d'imaginer des textes, et des procédures de contrôle plus systématiques, et surtout, plus contraignantes.



"Comme toute filiale de TotalFinaElf, TotalFinaElf E&P "Myanmar" (Birmanie, ndlr) applique le Code de conduite du groupe, et plus spécifiquement, respecte l'environnement naturel, les valeurs culturelles de la Birmanie, ainsi que les communautés locales, contribue à leur développement socio-économique, et promeut le respect des droits de l'Homme" Extrait du Code de conduite de TotalFinaElf Myanmar (réd. Michel Viillard, D.G. de TotalFinaElf E&P).

A u s o m m a i r e d u C a h i e r

Enjeux >> Entreprises et droits de l'Homme : en finir avec l'impunité [p.8]

ONU et Entreprises >> Global Compact, outil marketing ? [p.10]

Interview >> Roy Jones : "Utiliser les principes directeurs de l'OCDE pour éviter les abus" [p.11]

UE Birmanie >> TotalFinaElf et Premier Oil donnent des leçons de droits de l'Homme aux militaires birmans [p.12]

UE Birmanie >> Responsabilisation des entreprises : principaux instruments [p.14]

droit national, même s'il paraît le plus évident, n'est pas toujours suffisant, surtout dans le cas de sociétés multinationales, qui utiliseront toutes les carences des législations nationales pour éluder leur responsabilité. Le besoin de réfléchir à l'élaboration d'une norme au niveau international se fait donc sentir.

La question du contenu et des destinataires de cette norme est de première importance. En effet, il est important que cette norme se fonde sur les instruments déjà existants en matière de droits de l'Homme (Déclaration universelle des droits de l'Homme, Déclaration fondamentale de l'OIT...). Cet outil devra donc consacrer une acception large de la notion de "responsabilité" afin de l'étendre à l'ensemble du domaine d'activité et de la sphère d'influence de l'entreprise.

Quant aux destinataires, cette norme devra tout d'abord rappeler aux Etats leur obligation de formuler et de mettre en œuvre une législation adéquate réglementant les activités commerciales dans leur juridiction, et d'éviter toute collusion avec les multinationales. L'obligation de "rendre compte" de ces initiatives au niveau international permettra ainsi d'inciter les Etats à faire pression sur ces entreprises. Cette obligation doit concerner à la fois les pays d'origine des multinationales et les pays d'accueil où les multinationales sont actives. A l'heure où de plus en plus d'Etats délèguent à des entités privées des missions de service public, ce rappel est de première importance. Cette norme devra en outre régler la question de l'élaboration d'obligations directes à la charge des entreprises.

Pour une "Norme" internationale. Face à ce besoin de régulation et d'harmonisation, les organisations internationales se mobilisent. En témoignent la création d'un groupe de travail spécifique sur cette question au sein de la Sous commission des droits de l'Homme de l'ONU, l'adoption par les Nations Unies, sous l'impulsion de Kofi Annan, d'un Contrat Global (cf.p.10) à destination des entreprises, la réactivation des principes directeurs de l'OCDE ou encore l'adoption d'un livre vert (cf.ci-contre) sur la responsabilité sociale des entreprises qui doit aboutir à l'adoption d'une directive européenne sur le sujet. L'élaboration d'une "norme" au niveau international devra en tout état de cause répondre à trois objectifs :

- clarifier le contenu de cette norme en se référant aux instruments internationaux déjà existants.
- clarifier la nature des obligations à la charge des Etats et, le cas échéant, des entreprises directement.
- enfin, mettre en place un système de contrôle crédible du respect de ces engagements.

Une revendication légitime de justice. Cet instrument pourrait par exemple mettre à la charge des Etats et/ou directement des entreprises l'obligation de faire des rapports périodiques sur la mise en œuvre de cette norme à un organe de contrôle indépendant. Un mécanisme de "pétitions individuelles" pourrait également être imaginé.

Partenariats ONU - Entreprises des liaisons dangereuses...

Dans la foulée de Global Compact (cf.p.10), les agences des Nations Unies ont lancé leurs propres programmes, en choisissant des partenaires plus que discutables. En apportant son soutien à ces programmes, l'ONU cautionne des comportements inacceptables.

En janvier 1999, l'ONU a inauguré le Business Humanitarian Forum (BHF), dont le but est d'organiser le dialogue entre les organisations humanitaires et les entreprises (www.bhforum.ch). Le BHF est co-présidé par la Haut

Commissaire des Nations Unies aux Réfugiés Sadako Ogata, et John Imlé, ancien vice président de Unocal, compagnie pétrolière connue pour ses violations des droits de l'Homme en Birmanie.

La mondialisation, en conférant un pouvoir inédit à des acteurs non étatiques, a donc vu l'émergence d'une revendication légitime de justice face à des entités qui agissent souvent dans la plus grande impunité : en effet, de l'Angola à la Birmanie, de plans de restructuration en implantation dans les zones franches, les entreprises sont directement responsables ou complices de violations graves des droits de l'Homme.

Alors que la protection des droits de l'Homme doit rester de la compétence exclusive de l'Etat, un large consensus émerge pour que les acteurs non-étatiques aient l'obligation

directe de respecter, promouvoir et protéger les droits de l'Homme.

Ces propos n'ont cependant rien de révolutionnaire et constituent un simple rappel : il y a plus de cinquante ans déjà, la Déclaration universelle des droits de l'Homme se déclarait constituer "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 s'efforcent (...) de développer le respect de ces droits et libertés et d'en assurer (...) la reconnaissance et l'application universelles et effectives".

Marie Guiraud

Notes :

1. "Principe relatifs au comportement des sociétés en matière de droits de l'Homme" Document de travail établi par M. David Weissbrodt, 25 mai 2000

Sous commission de la promotion et de la protection des droits de l'Homme - Groupe de travail sur les méthodes de travail et activités des sociétés transnationales.

2. Depuis 1988, la FIDH a initié une coopération avec Carrefour afin de mettre en place une charte fournisseur et son mécanisme de contrôle. cf : <http://www.fidh.org/ecosoc/transcie.htm>

S A V O I R

LE LIVRE VERT SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES :

C'est pour faire suite à une résolution du Parlement européen sur les «normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les PVD» datant de 1988 que la Commission vient de sortir un livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises. Alors que la résolution du Parlement évoquait des pistes assez prometteuses comme la mise en œuvre d'une action coordonnée au sein de l'OCDE et de l'OIT pour «promouvoir la mise en place d'un mécanisme de surveillance véritablement indépendant et impartial» ou encore la création d'un «Observatoire européen », le livre vert, qui a pour objectif d'amorcer un débat sur l'ensemble des aspects de la responsabilité sociale des entreprises, reste très vague. Les autorités publiques, y compris les organismes internationaux, les entreprises - quelle que soit leur taille -, les partenaires sociaux, les ONG, ainsi que tout autre secteur ou personne intéressée sont invités à faire part de leur avis sur la manière d'élaborer une approche partenariale pour la responsabilité sociale des entreprises. Les commentaires sont à envoyer avant le 31 décembre 2001 à : cser@cec.eu.int



ONU et entreprises

Global Compact, outil marketing ?

Critique du partenariat ONU - entreprises

>> Juillet 2000 : Kofi Annan lance "Global Compact", un partenariat entre l'ONU et les entreprises privées, présenté alors comme un moyen pour celles-ci d'améliorer leur image, en particulier face au mouvement anti-mondialisation.

En contrepartie de l'engagement des entreprises en faveur des droits humains, sociaux et environnementaux, K. Annan a promis de "continuer à promouvoir le libre échange et l'ouverture des marchés". L'idée de départ est de responsabiliser les entreprises signataires par le biais d'un "contrat" moral. Elles s'engagent à "embrasser, promouvoir et faire respecter (...) les droits de l'Homme, les conditions de travail et l'environnement". Ces neuf "principes"* se décomposent en trois catégories : droits de l'Homme, droit social, environnement.

Absence de contrôle. On ne peut que se réjouir que les organisations internationales prennent désormais au sérieux la question de la responsabilisation des entreprises en matière de droits fondamentaux; néanmoins, Global Compact souffre de sérieuses défaillances. En effet, il n'est pas contraignant, et aucun mécanisme de contrôle n'est prévu. Il s'agit d'un simple engagement de la part des entreprises, sans signature de contrat ou procédure formelle. Global Compact permet aux entreprises de se doter d'une image positive à peu de frais, sans aucune contrepartie réelle. Il n'y a aucun moyen de vérifier que les entreprises respectent les neuf principes, et aucune sanction n'est prévue en cas de violation avérée. Implicitement, l'ONU reconnaît son impuissance à faire respecter les principes qu'elle édicte: de la bouche même d'un de ses représentants (John Ruggie, Assistant du Secrétaire général des Nations Unies), le Global Compact "n'est pas un code de bonne conduite, et les Nations Unies n'ont ni le mandat ni les capacités pour vérifier le respect des principes par les entreprises". En cas de violation, l'entreprise coupable peut continuer à se prévaloir du partenariat avec l'ONU. Global Compact délivre donc une sorte de certificat de bonne conduite aux entreprises. Inefficace, il est également pernicieux : il risque de freiner l'adoption d'outils contraignants, en donnant l'illusion qu'il existe déjà un mécanisme de responsabilisation des entreprises, cautionné par l'ONU. Cette absence de contrôle a été voulue par les multinationales comme condition de leur participation. Parallèlement à leur influence croissante, les multinationales font pression en faveur d'accords "mous", non contraignants. Elles cherchent à limiter

au maximum toute intervention extérieure, au profit d'une hypothétique autorégulation.

L'un des piliers du dispositif devait être le site Internet www.unglobalcompact.org : les compagnies participant à l'initiative sont censées afficher une fois l'an leurs réalisations en matière de droits de l'Homme, protection de l'environnement... Les ONG et syndicats participant à l'initiative doivent pouvoir émettre des commentaires sur les affirmations des entreprises. Cependant, il est à noter que plus d'un an après le début du programme, aucune contribution d'entreprise ne figure sur le site. La rubrique étude de cas du site est toujours "en construction" ; la (courte) liste d'entreprises ayant fourni des contributions n'est pas consultable. Le site promet un espace de dialogue et de recherche, sans qu'aucune date précise ne soit avancée. Amnesty International, partenaire de Global Compact, a déjà averti qu'un contrôle indépendant ainsi qu'un mécanisme de sanctions étaient nécessaires à la crédibilité du projet. De plus, le site semble entretenir une certaine opacité sur le nombre de participants et leur identité, puisqu'il n'y a pas de liste des entreprises participantes. Selon Reuters (27 juillet 2001), plus de 300 entreprises participent à Global Compact.

Les Nations Unies, un outil marketing... Les Nations Unies, en recherchant le soutien des multinationales en faveur des droits fondamentaux, font preuve de pragmatisme. Mais elles font montre de peu de discernement dans le choix des partenaires et le type de partenariat. On ne peut que s'étonner de constater la participation, aux côtés des Nations Unies, d'entreprises accusées de violations des droits de l'Homme, dans un partenariat sans contrôle... Si l'utilisation du logo des Nations Unies suit a priori des règles strictes, le projet Global Compact et son logo figurent déjà en bonne place sur les sites Internet des groupes de lobbying industriels partenaires, comme gage de bonne conduite et outil de communication.

Katherine Vanfasse

* Les neuf "principes" de Global Compact

- | | |
|---|---|
| 1- soutenir et respecter la protection des droits humains dans la sphère d'influence de l'entreprise. | 5- abolition du travail des enfants |
| 2- s'assurer qu'elles mêmes ou leurs filiales ne sont pas complices de violation. | 6- élimination de la discrimination |
| 3- liberté d'association et reconnaissance du droit à la négociation collective | 7- soutenir le principe de précaution |
| 4- élimination de toute forme de travail forcé | 8- promouvoir une meilleure responsabilité en matière d'environnement |
| | 9- encourager le développement et diffusion de technologies propres. |

S A V O I R

"CORPORATE-FREE UN" ET LE CITIZENS COMPACT.

Parallèlement au lancement du site officiel par l'ONU, un site "Citizens Compact" a été créé et une campagne "Alliance for a Corporate-free UN" a été initiée par l'ONG CorpWatch. Plus de 100 organisations participent à cette initiative. Citizens Compact reprend les principes de Global Compact, mais avec pour objectif la mise au point d'un cadre juridique contraignant pour les entreprises. L'organisation enquête également sur le comportement des entreprises partenaires de Global Compact et publie régulièrement les cas de violations sur le site. L'alliance fait campagne pour "libérer" les Nations Unies de l'influence croissante des multinationales. En effet, il est inquiétant de constater le rôle grandissant des lobby industriels, tels l'International Chamber of Commerce, un groupe de pression qui milite activement lors des conférences internationales pour affaiblir tout accord éventuel. (<http://corpwatch.org/un>)

Interview

Roy Jones*

“Utiliser les principes directeurs pour lutter contre les abus.”

>> En quoi consistent les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE?

Il s'agit de recommandations pour le comportement des entreprises, qui s'adressent en premier lieu aux entreprises basées dans les pays qui y adhèrent. Mais ils concernent aussi les activités des entreprises au niveau mondial.

Les principes directeurs ont été adoptés pour la première fois en 1976. A l'époque, l'opinion publique s'inquiétait du pouvoir croissant des multinationales et du comportement de certaines d'entre elles dans les pays en voie de développement, comme par exemple l'implication de multinationales basées aux Etats-Unis dans le coup d'état chilien.

Dans les années 90, l'opinion publique a été sensibilisée au problème du travail des enfants et autres abus qui résultaient de la délocalisation. Des entreprises ont été montrées du doigt à cause de leurs pratiques en matière de droit de l'Homme, social et environnemental.

Au sein de l'OCDE, la "réactivation" des principes directeurs était une réponse aux attaques contre l'OCDE et la perte de crédibilité des gouvernements suite à l'échec de l'AMI. L'OCDE a donc lancé en 1998 une révision des principes. En juin 2000, les trente pays membres de l'OCDE, plus l'Argentine, le Brésil et le Chili ont adopté les nouveaux principes directeurs et leur mécanisme de mise en œuvre renforcée.

Le caractère non contraignant des principes directeurs n'est-il pas un obstacle à leur efficacité ?

Les principes directeurs sont les seules règles multilatérales et exhaustives que les gouvernements ont négociées, par lesquelles ils s'engagent à résoudre les problèmes causés par les multinationales. Ces principes expriment la vision qu'ont les gouvernements de ce que devrait être le bon comportement d'une entreprise, et les entreprises sont censées respecter les principes dans le monde entier. De plus, ils sont complétés par une procédure de mise en œuvre renforcée, et la responsabilité ultime de leur application repose sur les gouvernements. Il s'agit là d'une différence fondamentale entre les principes et, par exemple, les codes de bonne conduite unilatéraux des entreprises.

Le degré de mise en œuvre et de respect des principes directeurs dépend de la volonté politique du gouvernement. Peu d'entreprises les prendront au sérieux si les gouvernements s'en moquent. Les

principes directeurs révisés visent à s'appliquer à toutes les entreprises, où qu'elles se trouvent, y compris dans les pays qui n'y ont pas adhéré. Pour la première fois, il est possible d'utiliser les principes directeurs pour lutter contre les abus qui se produisent au cours du processus de production. Les droits de l'Homme sont pris en compte, et les principes de droit social de base ont été rajoutés, en plus du droit syndical.

Comment ces principes directeurs sont-ils mis en œuvre ?

Les gouvernements qui adhèrent aux principes directeurs sont tenus de mettre en place des Points de Contact Nationaux (NCP, voir ci-contre). En cas de violation des principes directeurs, une partie intéressée peut soumettre le cas au NCP.

Le Comité sur l'Investissement et les Multinationales (CIME voir ci-contre) est l'organe de l'OCDE responsable des Principes directeurs. C'est également une voie de recours, au delà des NCP. Par exemple en juin 2001, le Trade Union Advisory Committee (TUAC, voir ci-contre) a demandé au CIME de se prononcer sur les implications des principes directeurs pour les multinationales opérant en Birmanie, où le travail forcé est pratiqué couramment par le régime au pouvoir.

Comment rendre ces principes plus efficaces ?

Les partenaires du TUAC discutent avec les gouvernements pour soumettre l'investissement public à l'étranger et les mesures de soutien aux échanges (comme les crédits à l'exportation) au respect des principes directeurs. Le public a le droit de savoir que l'argent du contribuable ne sert pas à financer des entreprises qui violent les droits des travailleurs, alimentent la corruption, ou détruisent l'environnement. Certains gouvernements commencent à partager notre opinion. Les entreprises respectueuses des droits fondamentaux n'ont rien à craindre de cette approche. Au contraire, cela devrait les aider à maintenir leurs standards sans souffrir de la concurrence déloyale de concurrents moins scrupuleux.

Les principes directeurs pourraient donc servir à influencer le comportement des entreprises qui reçoivent des fonds publics.

Propos recueillis par Katherine Vanfasse

*Roy Jones est "Senior Policy Advisor" au TUAC

GLOSSAIRE

Le TUAC : Trade Union Advisory Committee est l'interface entre les organisations syndicales et l'OCDE. Il s'agit d'une organisation indépendante, financée par les contributions des syndicats des 30 pays membres de l'OCDE. Son statut consultatif auprès de l'OCDE lui permet de participer aux travaux de l'institution.

Les NCP : Points de contact nationaux : mis en place par les gouvernements pour la mise en œuvre des principes directeurs. Ils peuvent être organisés de manière différente. Certains comprennent uniquement une agence gouvernementale, d'autres plusieurs. Certains sont tripartites (gouvernement, syndicats et organisations patronales), mais ce sont toujours les gouvernements qui sont responsables en dernière instance. Quelle que soit la forme, les représentants des syndicats, des entreprises et ONG doivent être informés de la disponibilité du NCP.

Le CIME : Le Comité sur l'Investissement et les Multinationales est composé de représentants gouvernementaux. Il assiste les Points de Contact, y compris sur des cas spécifiques.



UE - Birmanie

TotalFinaElf et Premier Oil donnent des leçons de droits de l'Homme aux militaires birmans

>> En Birmanie, les libérations des prisonniers politiques ont cessé. "Donner le change" semble être le fil directeur des militaires birmans sollicités par les mises en garde de l'Organisation Internationale du Travail. Les mots et les méthodes ont changé.

Les réquisitions des travailleurs continuent. Elles se font oralement - exit les preuves écrites -, on ne dit plus travailleurs "forcés" mais travailleurs "sociaux". On ne rackette plus, on collecte "des fonds". Fidèle au style de propagande des régimes totalitaires, des panneaux se multiplient, notamment sur les chantiers Total et Premier Oil. On y lit que le travail forcé est interdit. Les premiers et les seuls à vouloir y croire sont les compagnies pétrolières.

Mobilisation. A l'heure où l'Europe s'interroge sur les codes de conduite de ses entreprises à l'étranger, la présence de TotalFinaElf et Premier Oil dans une des pires dictatures au monde la Birmanie pose problème (voir chronologie ci-contre). De nombreux livres, jamais poursuivis en diffamation, dénoncent la pétrodiploatie, les collusions du politique et de l'économique, le soutien politique à la narco-dictature birmane par le biais des investissements des pétroliers. La résolution adoptée par l'OIT en 2000 (cf ci-contre), non contraignante, est restée lettre morte dans son application, mais ça et là, en Europe les protestations se multiplient. Les ONG comme Action Birmanie en Belgique, la FIDH et d'autres s'alarment de la dégradation des droits de l'Homme. Le gouvernement belge lui-même a boycotté Total pour sa présence en Birmanie. Des députés européens oeuvrent maintenant pour que l'Union européenne interdise tout nouvel investissement en Birmanie. C'est ainsi que Richard Howitt, député européen anglais, a demandé à Total et Premier Oil de s'expliquer sur leurs liens avec le régime dictatorial, et sur l'utilisation de travailleurs forcés par les soldats chargés de la sécurité de la zone du gazoduc.

Audition Publique. Cette audition publique s'est tenue à Bruxelles ce 11 octobre 2001. Pendant plus de deux heures, les dix députés européens présents, ont, à la quasi unanimité, sur des tons affligés ou indignés, critiqué vertement Total et Premier Oil imperturbables. Mr Van den Boss, député néerlandais a souligné que les démocrates Birmans et la Prix Nobel de la Paix Aung San Suu Kyi avaient instamment enjoint aux compagnies de quitter la Birmanie.

Le représentant de l'ONG Earths Rights International, Marco Simons a détaillé les atrocités en cours actuellement sur la zone du gazoduc. Il a rapporté des témoignages bouleversants de Birmans soumis à la forme la plus ignoble de travail forcée, le portage. "Les bataillons Total", sobriquet des contingents de soldats responsables de la sécurité, l'utilisent dans la zone du gazoduc. Dans les villages ils demandent au chef de réquisitionner des villageois. Si ceux ci refusent, il est lui-même passé à tabac. Des travailleurs forcés utilisés comme détecteurs de mines antipersonnelles ne sont jamais revenus, d'autres ont succombé à la faim, à l'épuisement, ou ont été achevés.

Olivier de Schutter* : Lutter contre

Quelles sont les principales difficultés auxquelles se heurte la lutte contre l'impunité des multinationales ? La première réside dans le caractère stato-centriste du droit international public en général, et du droit international des droits de l'Homme en particulier. Celui-ci a pour destinataires exclusifs les Etats : les comportements des acteurs privés ne sont envisagés dans ces textes que par la médiation de la responsabilité internationale de l'Etat, c'est-à-dire dans la mesure uniquement où ces comportements peuvent lui être imputés. Il en résulte que la responsabilité des entreprises multinationales pour les violations des droits de l'Homme dont elles se rendent coupables ne peut être alléguée directement devant les organes institués par ces traités afin de garantir les droits qu'ils énoncent - comités au sein des Nations Unies, juridictions internationales - C'est uniquement si l'on parvient à montrer, soit que l'acteur privé a agi en fait sur mandat de l'Etat, soit que l'Etat a manqué à une obligation de prévenir certains comportements de l'acteur privé sur lequel il exerce sa juridiction, que l'on pourra voir affirmée la responsabilité internationale, non pas de l'entreprise privée, mais de l'Etat, lequel pourra alors se voir reprocher de n'avoir pas soumis cet acteur privé à certaines obligations de nature à garantir le respect du droit de l'individu.

N'y-a-t-il pas des cas où le droit international impose directement des obligations aux acteurs privés ? L'Accord de Londres du 8 août 1945 contenant le Statut du tribunal militaire international de Nuremberg prévoit en effet pour la première fois que des individus peuvent être poursuivis devant cette juridiction pour "crimes contre la paix", "crimes de guerre", et "crimes contre l'humanité".

Pourtant, ce droit présente une utilité limitée pour ce qui concerne le comportement des firmes multinationales.

CHRONOLOGIE

LA BIRMANIE, TOTAL ET LES DROITS DE L'HOMME

1996 : la FIDH publie un rapport sévère sur la complicité de Total au travail forcé en Birmanie.

1999 : Les parlementaires français, dans leur rapport sur les compagnies pétrolières (*Pétrole et Ethique : une conciliation possible ?* M.H. Aubert - P. Brana - R. Blum) aboutissent aux mêmes conclusions et demandent officiellement le gel des investissements de Total en Birmanie.

30 novembre 2000 : l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adopte une résolution importante. Celle ci enjoint "l'ensemble des gouvernements, des organisations internationales et des sociétés privées à revoir leurs relations avec le régime Birman en raison du recours systématique au travail forcé."

Total s'explique et ... tique. L'exposé de Jean-Pierre Cordier, responsable de l'éthique chez Total avait adopté le ton lisse, habituel. Un laïus décliné en quatre points : l'historique de Total en Birmanie ; les retombées sur les populations proches du gazoduc (écoles, hôpitaux, médecins : heu-reux) ; la "neutralité" politique credo de Thierry Desmarets, PDG de Total ; enfin l'analyse euphorique sur l'évolution démocratique que ne manquerait pas d'apporter l'implantation d'entreprises étrangères... Exit l'illégitimité du pouvoir birman, le mot dictature est soigneusement évité. Tout au plus la Birmanie est un pays "non démocratique". Les méthodes des militaires chargés de la sécurité du site ? "Ce n'est pas nous qui les payons". J.P. Cordier a précisé qu'il ne se mêlait pas de l'éthique du gouvernement, ce qui pour un président de comité d'éthique est extrêmement surprenant a souligné le député néerlandais.

Puis le ton de Cordier s'est radicalisé. Il a nié d'un bloc l'existence du travail forcé ainsi que celui des déplacements de populations. Or, on s'en souvient, ce 14 juin, lors d'un débat à la Fnac à Paris, Jean-Pierre Cordier lui même avait admis avoir eu à indemniser des travailleurs forcés.

Cerise sur le gâteau, "*Total*" et "*Premier Oil*" ont affirmé sans sourire, s'être investi dans la formation aux droits de l'homme de leur partenaires privilégiés, l'armée birmane....

La dernière question de Richard Howitt : "Que devrait-il se passer en Birmanie pour que vous vous décidiez à partir" est restée sans réponse.

Annie Faure

Chargée de mission FIDH pour la Birmanie

L'impunité des multinationales

nales qui se rendent coupables de violations de droits de l'homme. Cela tient d'abord au caractère relativement restreint du champ matériel des incriminations. Ensuite, au fait que les possibilités de poursuivre des personnes pour les infractions dont elles se rendent coupables du droit international humanitaire demeurent ténues, surtout s'agissant des personnes morales à l'égard desquelles, notamment, ne s'étend pas la compétence de la Cour pénale internationale créée par le traité de Rome du 18 juillet 1998.

Ne faut-il donc pas plutôt se tourner vers le droit interne des Etats concernés, qu'il s'agisse de l'Etat hôte ou de l'Etat dans lequel l'entreprise a son siège social ou son établissement principal ?

Il semble difficile d'imputer à un Etat des comportements d'acteurs privés qui se déroulent à l'extérieur de ses frontières. En revanche, l'affirmation d'une responsabilité internationale de l'Etat hôte de l'investissement, celui accueille sur un territoire dépendant de lui l'activité de la multinationale semble plus aisée. Seulement dans les situations typiques que nous avons à l'esprit, et qu'illustrent les affaires des investissements de Total en Birmanie et de Shell au Nigeria, le pays hôte n'est pas tenu au respect de normes internationales aussi contraignantes que celles s'imposant au pays où l'entreprise multinationale a son siège et il n'a pas nécessairement le souci de respecter même les normes qu'il doit en effet, en principe, respecter.

Quelles sont les craintes des Etats face à ces nouveaux développements ?

L'Etat où la multinationale a son siège social ou son principal établissement peut craindre de voir l'entreprise se déplacer vers le territoire d'un autre Etat, s'il devait imposer à son égard le respect de normes jugées trop exigeantes ou trop coûteuses.

Quant à l'Etat qui accueille les activités de la multinationale, il perçoit des bénéfices directs et indirects des investissements qu'elle fait sur son territoire. Et il sait que tout geste inamical qu'il prendrait à son égard serait de nature à envisager la multinationale à reconsidérer la localisation de ceux-ci, d'autant plus que la garantie de la libre circulation des capitaux multiplie les possibilités de réinvestissement sous des juridictions plus favorables.

En outre, s'il s'agit d'un Etat en développement dont la croissance économique dépend de l'apport de capitaux extérieurs, et qui garantit aux firmes qui y investissent un environnement favorable à leur productivité - rémunérations faibles, bas niveau de protection des droits sociaux, normes environnementales peu exigeantes ou inexistantes... -, il risque de considérer avec suspicion toute tentative de la part des Etats développés de l'inciter à renoncer à cette politique.

En cas de recours au droit pénal (international ou interne), vous évoquez également des difficultés techniques à l'extension de la responsabilité pénale aux personnes morales...

Lorsque la multinationale n'exerce pas directement des activités dans un pays étranger, mais a créé pour cela une filiale, et délègue une partie de ces activités à des sous-traitants, se pose la question de l'imputabilité de certaines violations des droits de l'homme à la firme multinationale elle-même : si l'on peut exiger de cette firme qu'elle ne se rende pas elle-même coupable, directement, de violations de droits de l'homme, jusqu'où peut-on exiger d'elle qu'elle exerce son influence, en empêchant les violations des droits de l'homme commises par d'autres - y compris par l'Etat dans lequel elle a investi ?

Propos recueillis par Marie Guiraud
Olivier de Schutter est Professeur de droit à l'Université catholique de Louvain

SAVOIR

MULTINATIONALES EN PROCES

Le 11 oct. 2001, trois personnes ont déposé plainte contre Sassou Nguesso et TotalFinaElf devant la justice belge pour crimes contre l'humanité. Les plaignants dénoncent les massacres liés à la dernière prise de pouvoir de Sassou Nguesso au Congo Brazzaville et reprochent au groupe pétrolier d'avoir soutenu le général pendant les combats.

En janvier 1999, trois actions en justice ont été intentées aux Etats-Unis pour dénoncer les conditions de travail dans les usines textiles de Saipan, territoire américain du Pacifique. Sur le banc des accusés figuraient Nike, Gap, Levi's... En avril 2001, 19 compagnies américaines ont accepté de verser près de US\$ 9 millions pour l'indemnisation des victimes et la mise en place d'un Code de conduite, avec contrôle indépendant.

En 1997, une Cour Fédérale américaine de Los Angeles a accepté d'examiner l'affaire Doe v. Unocal. La Cour a conclu que la compagnie et leurs dirigeants sont responsables des violations des normes internationales en matière de droits de l'Homme et que les tribunaux américains sont compétents pour juger ces cas. Dans un jugement rendu en août 2000, le juge Lew a rejeté la plainte, mais a déclaré que "les preuves recueillies tendent à montrer que Unocal savait que des travailleurs forcés (en Birmanie) étaient utilisés et que Unocal et Total en ont profité." Les plaignants font appel de cette décision.

Responsabilisation des entreprises

Principaux Instruments

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | Déclaration tripartite de l'OIT | Principes directeurs de l'OCDE | Global Compact ONU | Projet Code de conduite de la sous-com*. |
| Valeur juridique | Déclarative | Caractère volontaire et déclaratif | Caractère volontaire et déclaratif | Aspire à devenir un texte contraignant |
| Destinataires | Etats-mbs org. d'employeurs et de travailleurs | Etats-mbs Multinationales | Entreprises partenaires | Etats et/ou entreprises |
| Champ d'application et place des droits de l'Homme | Conventions et recommandations internationales du travail La déclaration relative aux droits fondamentaux de 1998 | Réf. à la DUDH dans le préambule, aux conventions de l'OIT et aux conf. de Rio et de Copenhague- Aucun chap. n'est réservé aux droits de l'Homme mis à part celui consacré à l'emploi | Le texte comprend neuf principes très généraux se référant aux droits de l'Homme, droits sociaux et environnementaux | L'Ensemble des droits de l'Homme internationaux |
| Procédure d'examen des différends | Les réclamations ne peuvent concerner que des questions d'interprétation | Points de contacts nationaux (PCN) chargés des questions d'interprétation | Aucune | La mise en oeuvre d'une procédure est aujourd'hui à l'étude |
| Sites internet | http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/ | http://www.oecd.org | http://www.unglobalcompact.org | http://www.unhchr.ch |

*Sous commission de la promotion et de la protection des droits de l'Homme de l'ONU



Violation universelle des droits de l'Homme

Ça vous concerne.

Tous les jours, dans tous les pays, les droits à la vie et à la liberté sont bafoués; les droits au travail, à l'éducation ou à la santé sont également menacés par les accords de l'Organisation Mondiale du Commerce.

Rejoignez la FIDH. Nous nous battons pour faire appliquer la Déclaration universelle des droits de l'Homme. De tous les droits.

TÉL. 01 43 55 25 18 / www.fidh.org / CCP Paris 7676Z