SECTION III

MÉCANISMES DE MÉDIATION

* * *

© Natalie Ayala

SECTION III

MÉCANISMES DE MÉDIATION

PARTIE I

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs) s'inscrivent dans le cadre de la *Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales* du 21 juin 1976. Ils furent rédigés dans le contexte de la rapide évolution de la structure et du fonctionnement des entreprises multinationales qui, diversifient leurs activités, les étendent aux pays en développement, investissent directement à l'étranger.

Au départ, au travers des **règles volontaires et non contraignantes** qu'ils énoncent, les Principes directeurs étaient présentés comme le contrepoids nécessaire à la protection accordée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) aux droits des investisseurs[1]. Au regard de l'impact croissant de la mondialisation économique, les Principes furent révisés en juin 2000 de manière, notamment, à y inclure une référence au respect nécessaire des **droits de l'Homme** par les entreprises multinationales et à la **lutte contre la corruption**.

Les Principes directeurs constituent des recommandations adressées aux entreprises par les États membres de l'OCDE, ainsi que par les États non-membres qui y ont adhéré. Elles visent à constituer une « valeur de référence » pour les entreprises multinationales : leur respect n'a pas de caractère obligatoire.

Ont adhéré aux Principes directeurs les 34 pays États membres de l'OCDE[2], ainsi que 8 autres pays : l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou, la Roumanie et la Commission européenne. En ce qui concerne les 27 Etats membres de l'Union européenne, seuls la Bulgarie, Chypre et Malte n'y ont pas adhéré. L'Égypte est le seul Etat africain ayant adhéré aux Principes. **Les entreprises établies dans tous les États adhérents et opérant sur ou à partir de**

1 J. Karl, « The OECD Guidelines for Multinational Enterprises », in *Human Rights Standards and the Responsability of Transnational Corporations* / sous la dir. de M.K. Addo, Kluwer Law International, La Haye, 1999, p. 89.

2 Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, République Slovaque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie (liste en date du 4 septembre 2011).

leur territoire sont visées par les Principes[3] y compris pour leurs opérations dans des pays n'ayant pas adhéré aux Principes. D'après une étude de l'OCDE de 2005, les territoires de ces Etats accueillent près de 90% de l'investissement direct étranger et 97 des 100 plus grandes entreprises multinationales.[4]
Les Principes ont été traduits en 24 langues et 22 % des dirigeants de multinationales les citent immédiatement comme référence internationale[5].

Si les Principes s'adressent aux entreprises, les États adhérents portent la responsabilité finale d'en promouvoir l'application et de veiller à ce qu'ils influencent le comportement des entreprises exerçant des activités sur leur territoire, ou à partir de celui-ci.

Les gouvernements se sont engagés à ne pas se servir des Principes directeurs à des fins protectionnistes, ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.[6] Cette dernière précision exprime l'ambivalence des Principes, et la complexité de la problématique portée par l'OCDE consistant à « contribuer au développement » aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays en voie de développement.

Les Principes directeurs se subdivisent en deux parties : les Principes eux-mêmes (Partie I) et leurs procédures de mise en œuvre (Partie II). Les commentaires du Comité de l'Investissement sur les Principes et leur mise en œuvre, initialement présentés séparément dans une partie III, sont désormais détaillés au sein de ces deux premières parties.

---

3 OCDE. *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 25 mai 2011, Chapitre 1, § 3.

4 OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux, 2005 – Rapport du Président, Réunion du 15-16 juin 2005*, 2005 (à l'époque, les Principes comptaient 39 Etats adhérents).

5 OCDE, Promouvoir la responsabilité des entreprises : Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, p. 7 <http://www.oecd.org/dataoecd/54/17/34896809.pdf>

6 OCDE, Les Principes directeurs ..., *op. cit.,* Chapitre I, § 8, p.15.

La première partie des Principes s'articule autour de onze chapitres qui portent sur les sujets suivants :

I. Concepts et Principes
II. Principes généraux
III. Publications d'informations
IV. Droits de l'homme
V. Emploi et relations professionnelles
VI. Environnement
VII. Lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion
VIII. Intérêts des consommateurs
IX. Science et technologie
X. Concurrence
XI. Fiscalité

La seconde partie porte sur les procédures de mise en œuvre des Principes. Celles-ci établissent, en particulier, un **mécanisme de recours dit de « circonstances spécifiques »** à disposition de toute partie intéressée qui estime qu'une entreprise a manqué au respect des Principes directeurs dans le cadre de ses activités.

© Gaël Grilhot

CHAPITRE I

Contenu et champ d'application
des Principes directeurs de l'OCDE

* * *

Quels sont les droits et exigences visés par les Principes directeurs ?

1. Les droits de l'Homme

Le chapitre II des Principes directeurs ("Principes généraux") contient des dispositions générales sur le respect et la protection des droits de l'homme par les entreprises multinationales dans la conduite de leurs opérations. Depuis leur révision en mai 2011, les Principes contiennent également un chapitre IV intitulé "Droits de l'homme" où est réaffirmé et précisé le contenu de ces normes.

L'inclusion de ce nouveau chapitre confirme l'importance que donne les Principes directeurs au respect et à la protection des droits de l'homme. Dans ce nouveau chapitre, il est clairement énoncé que les sociétés multinationales doivent tenir compte du respect des droits des personnes affectées par leurs activités. Le contenu du chapitre IV s'inspire du travail du Représentant spécial des Nations Unies sur la question des entreprises et des droits de l'homme, notamment les Principes directeurs adoptés par le Conseil des droits de l'homme en juin 2011 (voir Partie I, Chapitre I de ce guide).

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE RESPECT ET DE PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME PAR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Le chapitre II des Principes directeurs contient des dispositions en lien avec le respect et la protection des droits de l'homme par les entreprises multinationales. Il précise que :

"A. Les entreprises devraient :
[...]
2. Respecter les droits de l'homme internationalement reconnus vis-à-vis des personnes affectées par leurs activités.
[...]

5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exceptions non prévues dans le dispositif législatif ou règlementaire concernant les droits de l'homme, l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

[...]

10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12, et rendre compte de la manière dont elles répondent de telles incidences. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière.

11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.

12. S'efforcer d'empêcher ou d'atténuer une incidence négative, dans le cas où elles n'y ont pas contribué mais où cette incidence est néanmoins directement liée à leurs activités, à leurs produits ou à leurs services en vertu d'une relation d'affaires. Ceci ne doit pas être interprété comme transférant la responsabilité de l'entité à l'origine d'une incidence négative sur l'entreprise avec laquelle elle entretient une relation d'affaires.

13. En plus de répondre à des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, encourager dans la mesure du possible leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitant, à appliquer des principes de conduite responsable conformes aux Principes directeurs.

14. S'engager auprès des parties prenantes concernées en leur donnant de réelles possibilités de faire valoir leurs points de vue lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions relatives à des projets ou d'autres activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les populations locales ".

De manière complémentaire, le chapitre IV établit que " Les États ont le devoir de protéger les droits de l'homme. Dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités ainsi que des lois et règlements nationaux pertinents, les entreprises devraient :

1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.

2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.

3. S'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences.

4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.

5. Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.

6. Établir des mécanismes légitimes ou s'y associer afin de remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme lorsqu'il s'avère qu'elles en sont la cause ou qu'elles y ont contribué ".

[...]

Une critique générale des Principes directeurs souligne le caractère conditionnel des obligations édictées à la charge des entreprises multinationales, affaiblissant de ce fait l'effectivité de leur mise en œuvre. De manière fort regrettable, cette faiblesse perdure dans la version 2011 et au sein du nouveau chapitre IV.

Cependant, certaines améliorations sont perceptibles concernant la formulation des obligations à la charge des entreprises. La version de 2000 des Principes leur imposait le seul respect des droits de l'homme découlant des engagements internationaux adoptés par l'État hôte, sans aucune référence aux engagements pris par leur État d'origine. La version de 2011 impose désormais le respect des droits « dans le cadre des droits de l'homme internationalement reconnus, des engagements internationaux envers les droits de l'homme souscrits par les pays où elles exercent leurs activités **ainsi que les lois et règlements nationaux pertinents »**(...)[7].

De plus, la nouvelle version de 2011 établit de manière explicite que **les entreprises multinationales doivent respecter les droits de l'homme partout où elles exercent leurs activités**[8]. A la suite de la révision de 2011, le champ d'application fut précisé par les Principes s'agissant à la fois des droits de l'homme protégés et des activités susceptibles de faire l'objet d'une régulation. Dans ce sens, les Principes établissent désormais de manière claire qu'ils sont applicables à tous les incidences que les entreprises peuvent générer à travers leurs activités globales et leurs relations d'affaires.
L'inclusion du devoir de diligence des entreprises multinationales en matière de droits de l'homme est aussi une grande avancée de la nouvelle version de ces Principes directeurs.

7 *Ibid*., Chapitre IV, Chapeau.
8 *Ibid.*, Chapitre IV, Commentaire sur les droits de l'homme, § 2.

Le champ d'application des recommandations en matière de droits de l'Homme des Principes directeurs est potentiellement large. En témoigne le fait que les violations des droits de l'Homme par les entreprises multinationales alléguées dans le cadre des procédures dites de « circonstances spécifiques » portent à la fois, sur des droits civils et politiques et sur des droits économiques, sociaux et culturels.

Furent ainsi examinées, par exemple, des plaintes portant sur les sujets suivants :
– droit à la vie et interdiction de la torture et des arrestations arbitraires[9],
– droit à la santé, à l'alimentation, au logement, à l'éducation et à un niveau de vie suffisant[10] ,
– droit de recevoir et de partager des informations et liberté d'expression[11],
– droit à la non-discrimination, droit des peuples indigènes et interdiction des expulsions forcées[12],
– interdiction du travail des enfants, élimination du travail forcé, droit à l'éducation et à la non discrimination[13],
– droit des enfants, interdiction de la détention arbitraire et droits demandeurs d'asile[14],
– droit d'accès à des recours efficaces[15],
– crimes contre l'humanité et crimes de guerre commis par une entreprise de sécurité privée[16].

Finalement, il faut souligner que les Principes directeurs établissent une responsabilité pour les entreprises d'agir selon une **diligence raisonnable** afin de prévenir les incidences négatives sur les domaines concernés par les Principes.

Dans ce sens, ils précisent de manière explicite que les entreprises doivent non seulement respecter les droits de l'homme, c'est-à-dire éviter de causer des impacts négatifs ou d'y contribuer, mais aussi « exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits »[17].

Au sein du chapitre IV, le « commentaire sur les droits de l'homme » précise, s'agissant de la diligence raisonnable à la charge des entreprises (paragraphe 5), que « ce processus implique d'évaluer les incidences réelles et potentielles sur les droits de

9 PCN Norvège, *Aker Kvaerner ASA,* 2005.
10 PCN Belgique, *Georges Forrest International, Belgium and OM Group, USA,* 2004.
11 PCN Canada, *Ascendant Copper,* 2005.
12 PCN France, *Électricité de France (EDF),* 2004.
13 PCN Allemagne, *BAYER AG,* 2004.
14 PCN Australie, *Global Solutions (GSL),* 2006.
15 PCN Pays-Bas, *G-Star,* 2007.
16 PCN Royaume-Uni, *Avient Ltd,* 2004.
17 *Ibid*., Chapitre IV, §§ 1,2 et 5.

l'homme, d'intégrer les résultats et d'engager des actions correspondantes, de suivre les réponses et de faire connaître les mesures prises pour parer aux incidences »[18]. De la même manière, il est établi que **la « diligence raisonnable en matière de droits de l'homme** peut être intégrée dans des systèmes généraux de gestion des risques de l'entreprise, à condition qu'ils ne se limitent pas à identifier et gérer les risques significatifs pour l'entreprise proprement dite, mais s'étendent aux risques pour les détenteurs de droits. Il s'agit d'une activité continue, étant entendue que les risques concernant les droits de l'homme peuvent changer à mesure que les activités de l'entreprise et son environnement évoluent »[19].

Analyse critique de la révision des Principes directeurs concernant les droits de l'homme :
Si l'inclusion du chapitre IV relatif aux droits de l'homme constitue une grande avancée, plusieurs ONGs, dont la FIDH, ont exprimé des préoccupations sur certains aspects[20]. En effet, les Principes directeurs contiennent très peu de dispositions pour garantir la consultation de communautés affectées par des investissements, notamment les populations autochtones, et aucune référence n'est faite à leur droit à un consentement libre, préalable et éclairé.
De plus, il est regrettable qu'une distinction soit établie entre les incidences négatives sur les droits de l'homme auxquelles auraient causé ou contribué une entreprise « dans le cadre de ses propres activités » et celles qui seraient « directement liées à ses activités ». La FIDH considère pour sa part que les entreprises doivent être tenues responsables lorsqu'elles causent ou contribuent à la survenance d'impacts négatifs sur les droits de l'homme, qu'il s'agisse d'impacts survenus dans le cadre de leur propres activités ou en lien avec leurs opérations. Le critère déterminant ici devrait être le fait que l'entreprise a causé ou contribué à la survenance d'effets négatifs pour les droits de l'homme[21].

2. Les droits fondamentaux au travail

La question du respect des droits fondamentaux des personnes affectées par les activités des entreprises est examinée également sous l'angle de l'emploi et des relations professionnelles, **abordées au sein du chapitre V des Principes directeurs, indépendamment des questions relatives aux droits de l'homme.**

---

18 *Ibid*., Chapitre IV, Commentaire sur les droits de l'homme, p. 35.

19 *Ibid*., Chapitre IV, Commentaire sur les droits de l'homme, p. 35.

20 *Pour plus d'informations, voir : FIDH, Open Letter to OECD Investment Committee on the review process of the OECD guidelines for Multinational Enterprises, 28 April 2011 : http: // www.fidh.org/IMG/article_PDF/article_a9572.pdf ; Amnesty International, Statement Public, The 2010-11 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises has come to an end : the OECD must now turn into effective implementation, 23 May 2011.*

21 *Ibid*.

En conformité avec les obligations comprises dans les conventions correspondantes de l'OIT, les Principes directeurs établissent **quatre obligations fondamentales à l'égard des travailleurs**[22] :

- **la liberté d'association**, le droit de négociation collective et le droit à la participation et la consultation des travailleurs (y compris tous les aspects procéduraux visant à faciliter l'exercice de ces droits tel que encourager la négociation de conventions collectives, assurer la communication des informations nécessaires sur les conditions d'emploi, ne pas menacer les employées d'être transférés, etc.[23]) ;
- **l'abolition effective du travail des enfants**[24] ;
- **l'élimination de toute forme de travail forcé** ou obligatoire[25];
- **la non-discrimination** en matière d'emploi et de profession (notamment. en matière d'embauche, de licenciement, de rémunération, d'avancement, de formation et de retraite).[26]

En outre, les entreprises sont invitées à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer, dans leurs activités, **la santé et la sécurité du milieu du travail**, étant entendu que celles-ci sont tenues « d'observer des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil »[27].
Une autre série de dispositions invite les entreprises à employer du personnel local et assurer, sans discrimination, une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification[28].

3. Les recommandations relatives à la publication d'informations

La question de la publication, par les entreprises multinationales, d'informations à destination à la fois, **des travailleurs, des collaborateurs et du public en général**, fait l'objet d'une distinction dans les Principes directeurs, en fonction de l'existence d'une dimension financière de l'information (Chapitre III).

---

22 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Chapitre V, Commentaire sur l'emploi et les relations professionnelles, pp. 39 à 44.

23 *Ibid.*, Chapitre V, §§ 1 a) et b) ; 2 a), b) et c) ; 6 ; 7 et 8.

24 *Ibid.*, Chapitre V, § 1 c, p. 37. Voir aussi OIT, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, adoptée en 1998 ; OIT, *Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants*, adoptée le 17 juin 1999, entrée en vigueur en 2000.

25 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Chapitre V, § 1 d), p. 37. Voir aussi OIT, *Convention n°29 sur le travail forcé*, adoptée en 1930, entrée en vigueur en 1932 ; OIT, *Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé*, adoptée en 1957, entrée en vigueur en 1959.

26 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Chapitre V, §1 e), p. 37. Voir aussi OIT, *Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession)*, adoptée en 1958, entrée en vigueur en 1960 (Le texte fournit une liste non exhaustive de motifs de discrimination dont « la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ») ; OCDE. Principes directeurs ..., *op.cit.,* Chapitre V, Commentaire sur l'emploi et les relations professionnelles, pp. 41-42 (le texte ajoute des motifs de discrimination tels que « le mariage, la grossesse, la maternité ou la paternité ») ; OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée en 1977, modifiée en 2000.

27 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Chapitre V, § 4 a) et Commentaire, pp. 42-43.

28 *Ibid*., Chapitre V, §5.

- *Informations à caractère financier* – Des informations fiables, pertinentes et de qualité élevée doivent être communiquées par les entreprises au sujet de « la situation financière, les résultats, l'actionnariat et le système de gouvernement d'entreprise » de façon régulière et en temps voulu[29].

- *Informations de caractère non financier* – Les entreprises sont également invitées par les Principes à diffuser des informations de caractère non financier et de qualité élevée, en particulier dans des domaines où les normes d'information sont encore « en cours de mise au point »[30]. Il s'agit notamment d'informations portant sur :
    - les objectifs de l'entreprise ;
    - les données sociales, informations environnementales et informations concernant les risques;
    - les systèmes de gestion des risques ;
    - les « questions importantes » concernant les salariés et autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

Celles-ci peuvent comporter, par exemple, « des informations sur les activités de sous-traitants et de fournisseurs, ou de partenaires dans le cadre de co-entreprises »[31]. Les entreprises sont également encouragées à communiquer 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 (ainsi que sur les pays ou entités auxquels elles s'appliquent). Des rapports sur la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations sont également encouragés[32].

De la même manière, les entreprises sont encouragées à promouvoir un accès facile et économique aux informations et à utiliser les technologies de l'information pour ce faire. Les entreprises sont appelées à prendre des mesures spéciales pour diffuser ces informations au sein des communautés n'ayant pas accès aux moyens de communication écrits, en particulier "les **communautés pauvres directement affectées par les activités de l'entreprise**"[33].

En ce qui concerne la question de la transparence des entreprises, l'organisation OECD Watch déclare que la révision de 2011 n'a pas inclus d'exigence de divulgation des informations à caractère social et environnemental en conformité avec les "meilleurs pratiques" internationales, ni ne prescrit l'établissement d'un rapport par pays[34].

---

29 *Ibid*., Chapitre III, § 1 et Commentaire.
30 *Ibid*., Chapitre III, § 3 et Commentaire.
31 *Ibid*., Chapitre III et Commentaires, p. 30.
32 *Ibid*., Chapitre III, § 4
33 *Ibid*., Chapitre III et Commentaires, p. 31.
34 OECD Watch, "Statement on the update of the OECD Guidelines for MNEs", 25 mai 2011 : http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3675/view

S'agissant des informations destinées spécifiquement aux travailleurs (cf. Chapitre V, §6, p.34), les entreprises sont invitées à informer les travailleurs lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés – par exemple en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs. Elles doivent notamment avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et à coopérer avec eux « de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable"[35], et idéalement avertir les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise.

4. Protection de l'environnement

Trois axes distincts structurent les Principes dans le domaine de la protection de l'environnement (Chapitre VI des Principes)[36] :

Système de gestion environnementale

Les entreprises multinationales sont invitées à mettre en place un système de gestion environnementale, que les Principes directeurs organisent sous la forme de trois volets[37] :

- La collecte et l'évaluation, en temps utile, *d'informations* relatives aux effets potentiels des activités de l'entreprise sur l'environnement, la santé et la sécurité ;
- La fixation *d'objectifs* mesurables concernant l'amélioration des performances environnementales et l'organisation d'un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ;
- Le *suivi et le contrôle régulier des progrès* réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

En outre, il s'agit pour les entreprises d'améliorer leurs performances environnementales[38] que ce soit au niveau des techniques d'exploitation ou au niveau de la conception et de la fourniture du produit ou service. Dans cette même optique, un travail de recherches sur les moyens permettant d'améliorer ces performances et un travail de sensibilisation quant à l'utilisation du produit ou service vis-à-vis des clients devraient être mis en oeuvre.

Les entreprises sont par ailleurs invitées à former leur personnel aux questions de santé et de sécurité de l'environnement[39]. Elles sont aussi encouragées à améliorer le

35 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.*, Chapitre V, § 6
36 *Ibid.*, Chapitre VI.
37 *Ibid.*, Chapitre VI, § 1.
38 *Ibid.*, Chapitre VI, § 6.
39 *Ibid.*, Chapitre VI, § 7.

niveau de performance environnementale de toutes leurs composantes, « même si les pays dans lesquels elles opèrent ne l'exigent pas expressément dans la pratique »[40].

Communication en matière d'environnement

Les entreprises sont par ailleurs appelées à faire preuve de transparence en matière de communication d'information en[41] :

- fournissant au *public et aux salariés* des informations adéquates **relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité** ;
- en **consultant**, en temps voulu, **les parties prenantes** (salariés, clients, fournisseurs, contractants, communautés locales et public en général) les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité[42].

Principe de précaution

Dans l'esprit du principe de précaution dégagé en particulier par la Déclaration de Rio de 1992[43], les Principes directeurs invitent les entreprises à s'engager à :

- **effectuer une évaluation** lors des prises de décision – le cas échéant, via la réalisation d'une **évaluation appropriée d'impact sur l'environnement** – des effets sur l'environnement, la santé ou la sécurité des activités envisagées[44] ;
- adopter des **mesures efficaces** afin de prévenir ou réduire les menaces de dommages graves pour l'environnement, la santé et la sécurité (« l'absence de certitude scientifique absolue » ne doit pas autoriser à remettre à plus tard la prise de ces mesures”)[45] ;
- 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 et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes. [46]

5. La lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à lutter contre la corruption. Dans ce sens, les Principes directeurs établissent que les « entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou exiger des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage

---

40 *Ibid*., Commentaires pp. 49 et 50.

41 *Ibid*., Chapitre VI, § 2.

42 *Ibid*., Chapitre VI, Commentaires.

43 ONU, *Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement*, Rio de Janeiro, Brésil 3-14 juin 1992. Le Principe 15 de la Déclaration de Rio dispose : « Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement »

44 OCDE. Principes directeurs …, *op.cit*., Chapitre VI, § 3.

45 *Ibid*., Chapitre VI §4.

46 *Ibid*., Chapitre VI §5.

illégitime. Les entreprises devraient également repousser toute sollicitation de pot-de-vin et autres formes d'extorsion »[47]. Pour en garantir le respect, les Principes directeurs développent une série de règles touchant aux politiques d'entreprises, à la responsabilité et à la transparence des opérations des entreprises multinationales[48]. De plus, les Principes directeurs renvoient les États à la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions internationales et à ses interprétations ainsi qu'à la Convention des Nations Unies contre la corruption[49].

6. Protection des consommateurs

Dans ce domaine, les entreprises sont invitées à se conformer à des pratiques équitables et honnêtes[50] dans l'exercice de leurs activités commerciales, de marketing et de publicité et à prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent[51]. Les entreprises sont également encouragées à développer des **pratiques commerciales honnêtes**[52] et à **respecter le droit des consommateurs** à la vie privée et à la protection de leurs données à caractère personnel[53].
Plus spécifiquement, les Principes directeurs développent l'obligation d'informer les consommateurs et de mettre à leur disposition des recours transparents et efficaces[54] afin de garantir la santé et la sécurité des consommateurs et permettre à ces derniers de pouvoir faire des choix éclairés.

Pour plus d'informations concernant la protection des consommateurs, se référer au chapitre V de ce guide sur l'utilisation des engagements volontaires pour une plus grande responsabilité des entreprises.

47 *Ibid.*, Chapitre VII, Chapeau.

48 *Ibid.*, Chapitre VII et Commentaires sur la lutte contre la corruption, la sollicitation de pots-de-vin et d'autres formes d'extorsion.

49 *Ibid.*, Chapitre VII, Commentaires pp. 53-54 ; OCDE, *Convention de lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales*, www.oecd.org/document ; *Convention des Nations Unies contre la corruption*, entrée en vigueur le 14 décembre 2009, http://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html.

50 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Chapitre VIII, § 4.

51 *Ibid.*, Chapitre VIII, Chapeau.

52 *Ibid.*, Chapitre VIII, §4.

53 *Ibid.*, Chapitre VIII, §6.

54 Voir aussi : *Principes directeurs des Nations Unies pour la protection des consommateurs*, New-York, adoptés en 1999, revus en 2003 ; *Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique,* adopté en 1999.

Le champ d'application des Principes directeurs : jusqu'où va la responsabilité des entreprises ?

Bien qu'ils s'adressent aux entreprises multinationales, les Principes directeurs ne donnent **pas une définition précise de celles-ci**[55]. La recommandation I-4 se borne à indiquer qu'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 (sociétés mères et/ou entités locales) »[56].

Plusieurs critères, issus à la fois des Principes directeurs et de la pratique des PCN et comités, permettent de déterminer l'étendue de la responsabilité d'une entreprise.

1. Le critère de « l'influence » et la chaîne d'approvisionnement

Les entreprises multinationales sont appelées à respecter les Principes directeurs dans le cadre **de l'ensemble de leurs opérations à travers le monde**. Différents critères permettent de déterminer l'étendue de la responsabilité d'une entreprise sur ses filiales ou autres entités à l'étranger.

La recommandation II, § 13 des Principes, en abordant la question de la chaîne d'approvisionnement, traduit la volonté de conférer un **effet viral aux Principes** en invitant les entreprises à « **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 »[57].

---

55 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.,* Chapitre I, § 4.

56 *Ibid.,* Chapitre I, §4 ; OCDE, *Les principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : texte, commentaire et clarifications,* 31 octobre 2001 (DAFFE/IME/WPG(2000)15/FINAL) : les clarifications apportées au Chapitre 1 « Concepts et principes » en octobre 2001 vont dans ce sens en précisant que « ces structures peuvent reposer sur une participation au capital social selon la mécanisme classique de l'investissement direct international, mais le même résultat peut être obtenu par d'autres moyens sans comporter nécessairement un élément de participation au capital ». Ces mêmes clarifications indiquent encore que « la détention d'une participation majoritaire n'est pas la forme exclusive de lien entre deux sociétés de pays différents qui permette à l'une d'exercer une influence significative sur les activités des autres. En conséquence, une entité peut être considérée comme faisant partie d'une entreprise multinationale sans être nécessairement une filiale majoritaire. Le partage de connaissances et de ressources entre des sociétés ou entités n'est pas, en lui-même, un indice suffisant pour conclure que ces sociétés ou entités constituent une entreprise multinationale ». www.olis.oecd.org

57 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.,* Chapitre II, § 13, p.19.

Le Commentaire accompagnant cette recommandation reconnaît toutefois des limitations pratiques à la capacité des entreprises d'influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux. « Cette limitation tient aux caractéristiques des produits, au nombre de fournisseurs, à la structure et à la complexité de la chaîne d'approvisionnement, ou encore à la position de marché de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs ou d'autres entités de la chaîne d'approvisionnement »[58].

Cependant, le Commentaire précise que "les entreprises peuvent aussi influencer leurs fournisseurs par la biais d'accords contractuels tels que des contrats de gestion, des obligations de pré-qualification pour les fournisseurs potentiels, des conventions de vote ou encore des accords de licence ou de franchise »[59].

Ainsi, le **critère de l'influence** exercée par une entreprise sur une autre est **déterminant** pour établir l'étendue de la responsabilité d'une entreprise vis-à-vis des Principes. Cette influence peut prendre plusieurs formes :

- être directe et se traduire par un contrôle : dans cette hypothèse, une entreprise porte la responsabilité de veiller à ce que toute entité *de jure* ou *de facto* contrôlée par elle (soit légalement ou en pratique), respecte les Principes directeurs dans la même mesure que l'entreprise elle-même ;
- ou trouver son origine dans d'autres éléments**,** à savoir des caractéristiques structurelles, telles la puissance commerciale[60] ou d'autres pratiques commerciales (comme les systèmes d'agrément et de traçage des produits destinés à contraindre les fournisseurs à rendre des comptes sur certains aspects de leurs prestations).[61]

Critère de l'influence – Illustration

Dans cette affaire portant sur le financement par la banque ANZ de la compagnie forestière RH en Papouasie Nouvelle-Guinée, d'après les ONG « le PCN s'est contenté de faire une analyse formelle des capacités d'influence de la banque sur son client en relevant que la banque n'était partie dans aucun des organes de RH ».[62]

58 *Ibid*., Commentaire sur les principes généraux, p. 24 et 25.

59 *Ibid*., Commentaire sur les principes généraux, p. 25.

60 Les entreprises qui sont en position de force sur le marché vis-à-vis de leurs fournisseurs peuvent être en mesure d'influencer le comportement de leurs partenaires commerciaux même en l'absence d'investissements se traduisant par un contrôle capitalistique.

61 OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux, 2003 – Rapport du Président, Réunion du 23-24 juin 2003*, 2003, p. 32.

62 Y. QUEINNEC, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Un statut juridique en mutation,* Sherpa, Juin 2007, p. 31.

Les ONG et les syndicats maintiennent qu'une interprétation restrictive est contraire à la lettre des commentaires des Principes et estime que c'est la **capacité d'influence pratique** (et non purement formelle) des partenaires qui doit être prise en considération. Une entreprise devrait être tenue responsable dans les situations « où on peut raisonnablement attendre de cette entreprise qu'elle organise ses processus et structure ses relations avec ses partenaires commerciaux et ses fournisseurs de manière à pouvoir les influencer »[63].

John G. Ruggie – ancien Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies chargé de la question des droits de l'homme et les sociétés transnationales – lors de la réunion annuelle des PCN en 2008 a insisté sur la nécessité pour les entreprises de prendre en considération les **« performances » en matière de respect des droits de l'Homme** à la fois **de leurs partenaires** commerciaux **actuels**, mais également de leurs **partenaires potentiels**, et qu'elles considèrent aussi les **possibles impacts négatifs de leurs propres pratiques d'achats**[64]. Ces exigences sont issues du processus de diligence raisonnable que l'entreprise devrait mettre en oeuvre.

L'appréciation peut varier d'un PCN à l'autre et relèvera d'une **analyse** au cas par cas « en tenant compte de tous les facteurs ayant trait à la nature de la relation commerciale et au degré d'influence exercé »[65].

2. Le critère du « lien d'investissement » et la chaîne fournisseurs

En 2003, le CIME (Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales) publie une déclaration qui introduit un nouveau critère dans l'application des principes, c'est-à-dire l'existence d'un **lien d'investissement** (*investment nexus*), faisant référence à la capacité des entreprises d'influencer la conduite des partenaires commerciaux vis-à-vis desquels elles peuvent être assimilées à des investisseurs ». Cette dernière hypothèse vise uniquement les relations ressemblant à l'investissement (*investment like relationship*).[66]

L'introduction de la notion de « lien d'investissement » par le CIME fut vivement critiquée. Dans la pratique, les PCN utilisent fréquemment l'exigence d'un lien d'investissement, plutôt que la notion de liens d'influence. Plusieurs procédures de

63 OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux, 2003 – op.cit.* p. 33.

64 J.G. Ruggie, Discours du représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur les droits de l'homme et les sociétés transnationales – Réunion annuelle des Points de contact nationaux de l'OCDE, Paris, 24 Juin 2008.

65 CIME, « La portée des Principes directeurs et le lien d'investissement », 2003,

66 *Ibid.*

circonstances spécifiques sont rejetées faute de pouvoir démontrer que l'entreprise entretient avec ses fournisseurs «une *relation d'investissement* »[67].

Depuis la révision des Principes directeurs en 2011, l'importance du critère du « lien d'investissement » a été relativisée. Le nouveau texte établit de manière claire que les entreprises multinationales devraient respecter les droits de l'homme partout où elles opèrent. De fait, le texte prévoit désormais que les Principes s'appliquent aux impacts générés par une entreprise tant du fait de ses opérations globales que de ses relations commerciales.

Les Principes directeurs établissent aussi de manière explicite qu'ils s'appliquent à la fois aux activités de l'entreprise et aux activités de ses fournisseurs et autres entités (tels que des entreprises, gouvernements, groupes armés etc.) avec qui elles entretiennent des relations d'affaires. Le principe de « due diligence » (également inclus de manière explicite dans le nouveau Chapitre sur les droits de l'homme) recommande aux entreprises d'adopter des mesures pour identifier, prévenir et atténuer les impacts négatifs, réels ou potentiels de ses activités sur l'environnement ainsi que sur les droits de l'homme et les communautés affectées (notamment les communautés autochtones).

3. Nature des activités de l'entreprise

Nature des activités des entreprises – Illustration
Dans la circonstance spécifique BOTNIA, le PCN finlandais avait refusé d'appliquer les Principes directeurs à une **entreprise de crédit à l'export.** Le PCN estimait d'une part, que ces activités relevaient d'autres textes tant au niveau national qu'au niveau de l'OCDE et d'autre part, que le rapport du CIME ne considérait pas que les Principes directeurs pouvaient s'appliquer à des activités de financement[68].

Outre la question de l'étendue de l'entreprise multinationale analysée au regard des critères précités, la lecture de certaines « circonstances spécifiques » révèle des interrogations dans le chef de PCN quant à la nature des activités de l'entreprise relevant des Principes directeurs.

Cette décision a été vivement critiquée par certaines organisations qui estimaient que le PCN finlandais avait violé l'esprit et le texte des Principes directeurs aux motifs[69] :
– Que ce n'est pas parce que lesdites entreprises relèvent de textes nationaux qu'elles ne relèvent pas des Principes directeurs ;

67 OECD WATCH, C. FREEMAN, C. HEYDENREICH et S. LILLYWHITE, *Guide sur les règles de procédure de plainte concernant les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Leçons tirées de plaintes antérieures déposées par des ONG,* juin 2006, p. 14, <http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_1664-fr> Ex. de cas où les PCN se réfèrent à ce principe : PCN hollandais, *Chemie Pharmacie Holland BV* ; PCN australien, *ANZ,* octobre 2006.

68 OCDE, Finland's NCP statement on the specific instance concerning the Orion paper mill factory project (Uruguay; Botnia SA) and Finnvera Oyj, 2006, <http://www.oecd.org/dataoecd/28/27/39202146.pdf>

69 Y. QUEINNEC, *op. cit.*, p. 32.

– Que le rapport du CIME « n'exclut pas expressément (ni implicitement) les activités de financement à l'export, bien au contraire ». Il mentionne que plusieurs gouvernements (dont celui de Finlande) se réfèrent de diverses façons aux Principes directeurs dans le contexte du crédit à l'export ou des programmes de promotion ou de garantie des investissements[70].

Nature des activités des entreprises – Illustration
Dans la « circonstance spécifique » ANZ, le PCN australien avait exclu les services financiers de la notion de chaîne d'approvisionnement en inventant une définition restrictive, alors que les services financiers s'inscrivent manifestement dans la chaîne d'approvisionnement.

Pourtant les Principes directeurs semblent tout à fait pertinents et applicables en ce qui concerne le secteur financier, comme souligné dans un rapport de l'OCDE[71]. Le rapport souligne que les Principes peuvent appuyer les actions des institutions financières dans le domaine de la responsabilité des entreprises, « en particulier pour ce qui est des relations avec les fournisseurs et des interactions avec les partenaires d'affaires ». Le PCN suédois a lui aussi affirmé leur applicabilité au secteur financier dans l'affaire Nordea en 2006 *(Voir tableau infra)*.

Finalement, la révision de 2011 a confirmé que les Principes directeurs s'appliquent à tous les secteurs de l'économie, y compris le secteur financier[72].

---

70 OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux, 2003 – op. cit.* p. 5. Pour un tableau reprenant, pays par pays, les «Liens entre les principes de l'OCDE et les programmes de crédit à l'exportation, de garantie des investissements à l'étranger et de promotion des investissements de l'étranger», voir : *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Entreprendre dans les zones à faible gouvernance*, Éd. OCDE, 2006, pp. 17 et suiv.

71 OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs des l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2007 – La responsabilité des entreprises dans le secteur financier*, Ed. OCDE, 2007, p. 123 suiv. www.oecd.org/publications.

72 La partie I Concepts et Principes énonce qu'une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des Principes directeurs. Le commentaire sur les Principes généraux (§12) fait également référence au secteur financier.

CHAPITRE II

Le mécanisme de mise en œuvre des Principes directeurs

* * *

Quels organes et institutions participent au processus de mise en œuvre des Principes ?

Le **mécanisme institutionnel** mis en place pour promouvoir le respect des Principes repose sur deux principaux éléments :
– Les Points de contact nationaux ;
– Le Comité de l'Investissement, établit en 2004 à partir de la fusion de l'ancien Comité de l'Investissement International et des Entreprises Multinationales (CIME) et du Comité sur les Mouvements de Capitaux et Transactions Invisibles (CMIT).

En plus de ces organes, jouent un grand rôle dans l'application des Principes directeurs le Comité consultatif économique et industriel (BIAC), la Commission syndicale consultative (TUAC) ainsi que le réseau international d'ONG OECD Watch tel qu'expressément mentionné dans la dernière version des Principes directeurs.

1. Les points de contact nationaux

La seule obligation formelle des gouvernements qui souscrivent aux Principes directeurs consiste en la mise en place d'un Point de contact national (PCN).

Les PCN sont chargés de différentes missions**.** Ils doivent en particulier, **assurer la promotion** des Principes au niveau national, **résoudre les questions soulevées par leur mise en œuvre (à travers la procédure de circonstance spécifique** et assister les partenaires sociaux en contribuant à l'interprétation des textes. Ils sont également encouragés à collaborer entre eux autant que nécessaire.

La procédure d'examen de questions particulières – « dite de circonstances spécifiques » constitue la **compétence la plus intéressante des PCN** afin de mettre en cause la responsabilité des entreprises multinationales en matière de droits de l'homme. Elle permet aux syndicats et autres parties intéressées de saisir le PCN en cas de non-respect par une entreprise des Principes directeurs (voir ci-dessous).

Structure des PCN

Selon les Principes directeurs, les États disposent d'une certaine flexibilité dans la détermination de la structure et de l'organisation des PCN. Leur composition et leur organisation doivent leur permettre d'accomplir leur mission de façon impartiale et d'avoir une certaine autorité face aux gouvernements. Les PCN sont des **services gouvernementaux organisés suivant des modalités variables**. Ils peuvent être incarnés, par exemple, par un haut fonctionnaire, un service de l'administration dirigé par un haut fonctionnaire ou une instance de coopération réunissant des représentants d'autres organismes publics[73]. Le PCN canadien est par exemple une structure interministérielle présidée par le Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ; le PCN italien, quant à lui, est établi uniquement à l'intérieur du Ministère de l'Economie et du développement. Ils peuvent également ne faire intervenir qu'un seul organisme public ou plusieurs, être tripartites (gouvernement, travailleurs et entreprises) ou engager officiellement les ONG comme parties prenantes dans leur structure.

Malgré le caractère innovant que représente l'instauration d'un PCN par chaque Etat adhérent, **le fonctionnement, l'efficacité et l'indépendance des PCN varient considérablement d'une instance à l'autre** et continuent à faire l'objet de nombreuses critiques.

Le point de contact national britannique[74]
Au Royaume-Uni, le PCN est composé de représentants officiels du Département « Business Innovation and Skills » (BIS) qui est supervisé par un comité de pilotage composé de différents représentants gouvernementaux ainsi que de quatre membres externes nommés par le Trade Union Congress, the Confederation of British Industry, the All Party Parliamentary Group on the Great Lakes Region of Africa ainsi que d'ONG.

A plusieurs occasions, les ONG ont insisté sur l'importance de renforcer les procédures pour assurer la crédibilité et l'effectivité des Principes directeurs. Dans ce sens, la promotion de standards communs entre les PCN de différents pays permettraient l'établissement de critères minimaux et de lignes directrices applicables notamment à la procédure de circonstances spécifiques.

---

73 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.,* Lignes directrices de procédure ; Pour un aperçu des différentes modalités institutionnelles des divers PCN, voir : OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2007 – La responsabilité des entreprises dans le secteur financier, op. cit.,* pp. 14 suiv.

74 UK Department for Business Innovation & Skills, The UK National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, October 2009, <http://www.berr.gov.uk/files/file53566.pdf>

De plus, il semble nécessaire d'améliorer l'impartialité des PCN[75] via une composition plus large, incluant notamment des experts indépendants, des organes de supervision et de consultation aptes à assister les PCN dans leurs fonctions. Sur ce point, même si la révision de 2011 intègre des « critères essentiels d'équivalence fonctionnelle » tels que la visibilité, l'accessibilité, la transparence et la responsabilité[76], elle peut paraître décevante aux yeux de la société civile puisqu'elle n'exige pas que les PCN soient indépendants, multipartites et ne prévoit pas au minimum un organe de supervision.

Certains PCN adoptent des pratiques intéressantes et manifestent leur intérêt pour la promotion des principes de responsabilité sociale des entreprises.

Le point de contact national néerlandais[78]
En 2007, le gouvernement néerlandais a procédé à la réforme de son PCN afin qu'un groupe multipartite de quatre personnes provenant de différents milieux et indépendants du gouvernement se joigne aux quatre représentants gouvernementaux de différents ministères chargés d'examiner les plaintes. Les curriculum vitae de ces membres indépendants sont disponibles en ligne.

Les initiatives britanniques et néerlandaises procèdent du souci de donner davantage de transparence, d'indépendance et de responsabilité aux PCN. Cela se traduit par l'intégration des parties prenantes au processus, ce qui permet d'éviter les éventuels conflits d'intérêts pouvant surgir au sein d'une structure exclusivement publique dont les priorités peuvent se révéler parfois contradictoires. Surveiller le fonctionnement du PCN via un comité de pilotage intégrant les parties prenantes est ainsi devenu une priorité pour le Royaume-Uni.[77]

Le manque de ressources financières et de personnel permanent, préjudiciables au bon fonctionnement des PCN, est par ailleurs un problème récurrent pour la plupart des PCN.[79]

---

75 Voir par exemple les propositions de l'OECD Watch d'un PCN modèle, *Model National Contact Point, Proposals for improving and harmonizing the NCP's*, Septiembre, 2007.

76 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Critères d'équivalence fonctionnelle concernant les activités des PCN, pp. 85 et 86.

77 Rights and Accountability In Development (RAID), The Corporate Responsaibility (CORE) Coalition et the Trades Union Congress (TUC), *Fit for Purpose? A Review of the UK National Contact Point (NCP) for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2008.

78 PCN Pays-Bas, « Organisation », <http://www.oecdguidelines.nl/ncp/organisation/>

79 OCDE, Conférence OCDE / OIT sur la responsabilité sociale des entreprises Emploi et relations professionnelles : Promouvoir un comportement responsable des entreprises dans une économie mondialisée, 23-24 juin 2008, Paris, France, p. 11, <http://www.oecd.org/dataoecd/18/58/40889513.pdf>

Les PCN sont tenus de rédiger un rapport annuel à l'intention du Comité de l'Investissement afin de **l'informer de la nature et du résultat des activités menées**, y compris celles qui sont relatives aux procédures de « circonstances spécifiques »[80]. Ces rapports sont soumis au Comité lors de la réunion annuelle des PCN[81].

2. Le Comité consultatif économique et industriel (BIAC)

Le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) est un organisme indépendant officiellement reconnu par l'OCDE comme étant l'organe **représentatif des milieux d'affaires et de l'industrie.**[82] Composé des principales organisations patronales des pays membres de l'OCDE, le BIAC formule, à l'intention de l'OCDE et des gouvernements qui en sont membres, des observations sur toutes les questions de politique économique prises en charge par l'OCDE.

3. La Commission syndicale consultative (TUAC)

La TUAC (Trade Union Advisory Council) est la « Commission syndicale consultative » auprès de l'OCDE. Elle regroupe 55 centrales syndicales affiliées dans 30 pays industrialisés et représente approximativement 70 millions de travailleurs[83]. En tant qu'organisation syndicale internationale la TUAC constitue l'interface entre les syndicats de salariés et l'OCDE. Elle bénéficie du statut consultatif auprès de l'OCDE et de ses divers comités.

Son rôle consiste principalement à organiser des consultations régulières avec les différents comités de l'OCDE et les États membres, afin de **relayer les positions des diverses organisations syndicales** qui y sont affiliées.

La TUAC est également chargée d'encourager le respect des Principes directeurs de l'OCDE.

La TUAC est amenée à **formuler des avis** dans de nombreux domaines, y compris au sujet des Principes directeurs. Elle a notamment appelé à la réforme des points de contact nationaux et à la mise en place d'un processus de contrôle du respect des Principes directeurs.

---

80 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Information et promotion, pp. 86 et 87.

81 OCDE, « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales: Réunion annuelle des Points de contact nationaux », http://www.oecd.org/document/28/0,3343,fr_2649_34889_17001820_1_1_1_1,00.html

82 BIAC, http://www.biac.org

83 TUAC, *Guide de l'utilisateur des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales à l'usage des membres des syndicats*, p 2, http://old.tuac.org/publicat/guidelines-FR.pdf

Aide aux syndicats apportée par le TUAC
En 1997, la TUAC est intervenue dans le cadre de la fermeture de l'usine Renault Vilvoorde en Belgique, épaulant les travailleurs de l'entreprise dans la sauvegarde de leurs droits. A cette occasion, la TUAC a très clairement dénoncé la violation des Principes directeurs par la direction de Renault Vilvoorde, notamment dans les relations entre la société-mère et sa filiale ainsi qu'en ce qui concerne les délais dans lesquels les employés auraient du être avertis de la prochaine fermeture de l'usine.[85]

Lors des réunions annuelles des PCN, la TUAC présente un rapport qui se fonde sur ses consultations avec les syndicats au sujet de leur expérience dans la mise en œuvre des Principes directeurs.[84] Enfin, la TUAC joue un rôle important auprès des **syndicats des différents Etats membres de l'OCDE,** pour les conseiller ou intervenir lorsque certains principes qu'elle défend sont mis en cause.

4. Le réseau OECD Watch

OECD Watch est un réseau international de plus de 80 organisations non gouvernementales (ONG) qui promeut la responsabilité sociale des entreprises. L'objectif d'OECD Watch est d'informer la communauté des ONG sur les politiques et les activités du Comité de l'investissement de l'OCDE et d'évaluer l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'OECD Watch fonctionne comme un point focal pour mettre en avant les perspectives de la société civile dans les travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE. Il est recommandé aux ONG d'entrer en contact avec ce réseau lorsqu'elles souhaitent présenter un cas devant un PNC.

5. Le Comité de l'Investissement

Le Comité de l'Investissement a été crée en avril 2004 suite à la fusion du CIME (Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales) et du CMIT (Comité des mouvements des capitaux et des transactions invisibles). Le Comité de l'Investissement est l'organe de l'OCDE qui supervise le fonctionnement des Principes directeurs et a pour mission d'en faire la promotion et d'en améliorer l'effectivité. Il est composé des représentants gouvernementaux des Etats membres de l'OCDE. En ce qui concerne les Principes directeurs, cinq missions lui sont particulièrement dévolues[86] :
– répondre aux questions d'interprétation relatives aux Principes directeurs ;
– organiser des consultations avec les partenaires sociaux et des États non adhérents aux Principes ;

84 TUAC, *Guide de l'utilisateur des Principes directeurs …, op. cit.*, p. 7..
85 TUAC, "TUAC Statement on Renault and the OE CD Guidelines for Multinational Enterprises", May 1997, http://old.tuac.org/statemen/communiq/psreno3.htm
86 OCDE, « OECD Guidelines for multinational enterprises: Frequently asked questions », www.oecd.org

– publier des clarifications au sujet de l'interprétation des Principes directeurs afin de garantir l'unité d'interprétation du texte d'un pays à l'autre (ces clarifications peuvent être demandées par les Etats membres, le TUAC ou le BIAC mais pas par les ONGs);
– réexaminer les Principes directeurs et les Procédures de mise en œuvre afin de garantir leur pertinence et leur effectivité ;
– faire rapport au Comité de l'OCDE.

Le Comité de l'Investissement peut décider de **charger des experts** (de l'OCDE, d'autres organisations internationales, d'ONG ou des milieux universitaires) d'examiner et de faire rapport sur des questions plus générales ou des problèmes précis dans différents domaines en ce compris, par exemple, des questions liées au travail des enfants et aux droits de l'homme[87].

Cependant, l'efficacité de l'action du Comité de l'Investissement pour la promotion du respect des Principes directeurs par les entreprises est **fortement remise en question** et les clarifications qu'il est appelé à donner sur certaines questions sont souvent formulées dans des termes ne permettant pas de donner de véritable direction aux litiges.

La procédure dite de « circonstances spécifiques »

La procédure de « circonstance spécifique » institue la possibilité, pour différentes parties intéressées, de **saisir le PCN compétent** en cas de manquement au respect des Principes par une entreprise déterminée (Voir chapitre II – Partie I - Le champ d'application des Principes directeurs).

Qui peut introduire une plainte ?

Toute partie intéressée (représentants des organisations patronales, organisations syndicales, ONG et individus) peuvent déposer une plainte auprès des PCN.

Les plaintes provenant d'individus demeurent peu nombreuses[88]. Il n'est pas requis, pour l'introduction d'une plainte devant un PCN, que le demandeur ait un intérêt direct dans l'affaire, toute personne ou groupe de personnes – village, communauté, employé- peut donc déposer une plainte par l'intermédiaire d'une ONG ou d'un syndicat.

---

87 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Commentaire sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, p. 96.

88 Voir : OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux*, 2003, *op.cit.*, p. 36.

À quel PCN présenter une réclamation? Dans le pays d'origine ou dans le pays hôte ?

Quand plusieurs PCN sont saisis d'une même affaire, la pratique courante consiste à ce que la procédure soit menée par le PCN sur le territoire duquel la violation présumée des Principes a eu lieu (lorsque ce pays dispose d'un PCN). Cette pratique permet de promouvoir une résolution locale de l'affaire, entre les acteurs directement responsables et les victimes d'une violation. Cependant, en transférant le cas au PCN local, les sociétés mères et le PCN du pays d'origine de la société peuvent échapper à leurs responsabilités.

Récemment, des ONG ont essayé de soulever la question de la responsabilité des sociétés mères en présentant simultanément l'affaire devant le PCN du pays d'origine et le PCN du pays d'accueil de l'entreprise, les exhortant à collaborer et à contribuer tous deux à la résolution de l'affaire.

Ainsi, plusieurs ONG, dont l'objectif est de contribuer au renforcement de la responsabilité des sociétés mères et leurs pays d'origine ont déposé une réclamation fondée sur les Principes pour des violations qu'auraient commise l'entreprise norvégienne Cermaq au Canada et au Chili (voir tableau à la fin de cette partie). La réclamation a été formulée devant le PCN norvégien (et non devant les PCN chilien et canadien). Les ONG ont souligné l'importance d'une résolution locale de cette affaire en Norvège soutenant le fait que les violations alléguées étaient le résultat direct de décisions stratégiques de politique corporative prises au siège de la société mère[89].

▶ NOTE POUR LES SYNDICATS

Lorsqu'un syndicat souhaite introduire une plainte, il doit dans un premier temps, prendre contact avec sa centrale nationale et le Secrétariat professionnel international afin d'envisager avec eux quelles mesures pourraient être utiles à la résolution du conflit[90]. La TUAC peut alors intervenir à ce niveau à titre informel afin de conseiller les parties[91].

En fonction de la suite qui sera donnée à ces différents contacts préliminaires, l'organisation syndicale peut ensuite prendre contact avec **le PCN dans le pays dans lequel est localisé le manquement aux Principes directeurs.** Si le pays dans lequel l'entreprise exerce ses activités n'a pas souscrit aux Principes ou s'il n'est pas membre de l'OCDE, le syndicat pourra prendre contact avec le PCN du pays où l'entreprise a son siège ou sa filiale, si celui-ci a adhéré aux Principes.

---

89 Wilde-Ramsing Joseph, "Vers une responsabilité de la maison mère et du pays d'origine dans les cas de plaintes relatives aux Principes directeurs", 25/09/2009, disponible sur : www.oecdwatch.org

90 TUAC, *Guide de l'utilisateur des Principes directeurs …, op. cit.*, p 6.

91 *Ibid.* p 8.

Sous quelles conditions ?

Les PCN peuvent être saisis pour toute question portant sur la conformité du comportement d'une entreprise particulière avec les Principes directeurs dont l'Etat sur le territoire duquel ou à partir duquel elle opère est censé encourager le respect[92].

Deux causes d'irrecevabilité fréquemment invoquées par les PCN sont particulièrement préoccupantes :

– Irrecevabilités décrétées sur base de la **définition de la notion d'entreprise multinationale :** sur cette question, nous vous renvoyons *supra* aux débats relatifs aux critères de l'influence et du lien d'investissement ; en principe, sur la base de la révision des Principes directeurs de 2011, les PCN devraient adopter une définition plus large des entreprises multinationales en y incluant leurs chaînes d'approvisionnement.
– Irrecevabilité pour cause de **procédures judiciaires parallèles** : de plus en plus fréquemment, des PCN refusent de se prononcer sur une question tant qu'une décision à ce sujet est pendante devant une juridiction. Récemment, le PCN de Corée s'est refusé à examiner le cas d'Il-Kyoung Co Ltd pour des raisons de procédures judiciaires parallèles[93]. Rien pourtant dans le texte des Principes n'impose la prééminence des procédures judiciaires parallèles. Le Comité de l'Investissement laisse une certaine souplesse sur cette question et les PCN la traiteront généralement au cas par cas, en fonction des avantages et obstacles en présence[94].

Procédure et résultat

Évaluation initiale

Le PCN procédera tout d'abord à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondra aux parties qui les ont posées. Le PCN tiendra compte, entre autres, de l'identité de la partie concernée et de son intérêt dans l'affaire, de la pertinence de la question et

---

92 Friends of the Earth Netherlands, *Using the OECD Guidelines for Multinational Entreprises. A critical starterkit for NGOs*, Août 2002, p. 9 <http://www.milieudefensie.nl/>. Ce document cite à titre d'exemple un nombre important de plaintes valablement soulevées à propos des comportements, en Birmanie, de sociétés transnationales étant établies ou ayant des branches dans des pays de l'OCDE, bien que la Birmanie ne soit pas membre de l'OCDE ni n'adhère aux Principes directeurs.

93 Voir OECD Watch Quartely Case Update June 2011.

94 Pour une étude sur la question des « procédures parallèles » et une liste des considérations qui pourraient être prises en considération par les PCN au sujet des circonstances spécifiques faisant l'objet de procédures parallèles (ainsi que des commentaires de BIAC, TUAC, RAID et The Corner House à ce propos), voir : OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: Réunion annuelle des points de contact nationaux 2006 - Rapport du Président, réunion du 20-21 juin 2006*, pp. 16 suiv. et pp. 74 suiv.

des éléments fournis à l'appui et de la manière dont des questions similaires sont ou ont été traitées au niveau national ou international[95].

A l'issue de l'examen du dossier, le PCN peut prendre deux types de décision :

Déclarer la demande non-fondée (« non lieu »)

Dans ce cas le PCN informe le requérant de sa décision motivée. En cas de désaccord, si la partie ayant introduit la demande est un syndicat, celui-ci **peut contacter la TUAC afin de déterminer si la question doit être soumise au Comité de l'Investissement.** Si le Comité de l'Investissement estime que la demande est fondée, ou s'il estime que le PCN n'a pas traité correctement le dossier, il pourra clarifier l'interprétation à donner aux Principes directeurs et les modalités de mise en œuvre de ceux-ci ou encore faire des recommandations au PCN concerné. Depuis la révision de 2011, l'OECD Watch peut également former un recours pour demander un « éclaircissement » devant le Comité de l'investissement[96].

Déclarer la demande fondée

Dans ce cas, le PCN devra **faire tout ce qui est possible pour résoudre le problème posé**.

Si les questions posées justifient un examen approfondi ou si par exemple des questions se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux Principes, le PCN prendra des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées. Il consultera les parties et selon les cas :

– 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 (ce qui peut inclure les autorités compétentes du pays n'ayant pas souscrit aux Principes directeurs ou la direction de l'entreprise dans le pays d'accueil[97])
– consultera, le cas échéant, le PCN de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés.
– sollicitera l'avis du Comité de l'Investissement s'il a des doutes sur l'interprétation des Principes directeurs dans le cas d'espèce.
– 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.

Si les parties parviennent à un accord, l'affaire sera réglée. Si au contraire, aucune solution n'est trouvée, le PCN sera normalement tenu d'en faire état dans un com-

95 OCDE. Principes directeurs…, *op.cit.*, Lignes directrices de procédure, § 1, C) 1, p. 79.
96 OCDE. Principes directeurs…, *op.cit.*, Lignes directrices de procédure, II, 2.b.
97 OCDE. Principes directeurs…, *op.cit.*, Lignes directrices de procédure, § 1, C) 2. a) p. 79.

muniqué public. Il peut également établir des **recommandations** à l'adresse des parties concernées[98].

Durée de la procédure

Le temps mis par les PCN pour conclure la procédure de circonstances spécifiques dure en moyenne 12 mois, bien que certaines structures aient mis deux fois plus de temps, ne fut-ce que pour décider de l'admissibilité d'un cas.[99]

La confidentialité de la procédure

De manière générale et afin de faciliter le règlement des questions soulevées, le PCN prendra les mesures appropriées en vue de protéger les données sensibles des entreprises et autres[100]. Pendant la durée des procédures, la confidentialité des travaux sera maintenue. Après réception d'une plainte, **l'information** obtenue ou la **documentation** échangée ne peuvent donc en principe pas être révélées[101].

A l'issue de ces procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord, celles-ci sont libres de s'exprimer et de discuter des questions abordées. 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.

Après consultation des parties impliquées, le PCN rendra publics les résultats de la procédure, sauf « si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des Principes directeurs[102] ». La publication des résultats varie selon les PCN. Certains PCN publient cette information sur leur site internet. Alors que certains PCN préfèrent ne pas divulguer l'identité de l'entreprise concernée, d'autres considèrent que ces informations ne sont pas protégées. une fois la procédure terminée. De plus, de nombreuses plaintes ne font pas l'objet d'une communication publique de la part du PCN.

La confidentialité de la procédure demeure un enjeu qui fait toujours débat. D'une part, le BIAC et certains PCN[103] insistent pour que les règles de confidentialité soient étendues à toutes les phases de la procédure (soit dès le dépôt de la plainte). Ils prétendent que les déclarations faites en cours de procédure violent les Principes

---

98 Voir OECD Watch, *Statement on the update of the OECD Guidelines,* 25 May 2011, available at : http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3675

99 OECD WATCH, Cinq ans après – Revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les points de contact nationaux, éd. P. FEENEY, 2005, http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_2973-fr/at_download/fullfile

100 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.,* Lignes directrices de procédure,§ I, C) 4, p. 80.

101 OECD WATCH & SOMO, *Guide to the OECD Guidelines for Multinational Enterprises' complaint procedure*, 2006, p.18, http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_1664-fr/at_download/fullfile

102 OCDE, Principes directeurs…, *op.cit.,* Lignes directrices de procédure, § I. C) 3, pp.79 et 80.

103 Certains PCN plaident pour une confidentialité étendue à toutes les phases de la procédure, voir les PCN australien http://www.ausncp.gov.au et britannique http://www.berr.gov.uk/whatwedo/sectors/lowcarbon/cr-sd-wp/nationalcontactpoint/page45873.html

directeurs. De l'avis des entreprises, protéger la confidentialité de la procédure favorise la médiation[104]. D'autre part, la publicité peut constituer un outil de pression garantissant une plus grande efficacité des Principes directeurs. Les commentaires des Principes demandent qu'un équilibre soit trouvé entre confidentialité et transparence[105]. Ils stipulent que la procédure sera normalement confidentielle, ce qui n'interdit pas explicitement que des informations de second degré, tel que le statut de la procédure par exemple, soit divulguées[106].

COMMENT INTRODUIRE UNE PLAINTE ?

La présence d'un avocat n'est pas requise devant les PCN, ce qui évite aux organisations une dépense financière importante[107]. Il importe toutefois de noter que les entreprises sont cependant de plus en plus enclines à faire participer leurs conseillers juridiques. Elles contribuent ainsi, de manière quelque peu ironique, à donner un caractère quasi-judiciaire au mécanisme par nature consensuel[108]. Certains PCN, tel que le PCN néerlandais, offre un service de conseil préalable aux demandeurs qui peuvent ainsi savoir quelles sont leurs chances de voir leur affaire acceptée ou encore comment ils peuvent les augmenter[109]. C'est ce que le PCN néerlandais appelle les recommandations préliminaires facultatives.

Il n'y a pas de modèle précis pour écrire une plainte, mais il y a des *éléments essentiels* à inclure dans une plainte :

– L'identité du plaignant et son intérêt à agir ;
– L'identité de l'entreprise concernée et une description de l'activité litigieuse ;
– L'identification des Principes directeurs dont la violation est alléguée ;
– Les informations nécessaires qui prouvent que les Principes directeurs ont été violés ;
– La pertinence des lois et des procédures applicables au cas ;
– La manière dont le problème est traité par la justice locale et internationale ;
– Une liste des éventuels *fora* ayant traité l'affaire ou des éventuelles procédures parallèles.

104 OECD WATCH, The Confidentiality Principle, Transparency and Specific Instance Procedure, 2006, p3, <http://www.raid-uk.org/docs/Guidelines/Trans_Conf_Brief.pdf>

105 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,*Lignes directrices de procédure, C.4, Commentaire sur les procédures de mise en oeuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, § 38.

106 *Ibid*., Commentaire sur les procédures de mise en oeuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

107 Il faut toutefois bien rappeler que les entreprises recourent fréquemment aux avocats : pour les ONG, s'en abstenir pourrait concourir à l'accentuation du déséquilibre dans le rapport de force avec les entreprises.

108 P. Feeney, « The Relevance of the OECD Guidelines for Multinational Enteprises to the Mining Sector and the Promotion of Sustainable Development », *The Centre for Energy, Petroleum and Mineral Law Policy Journal 13*, vol.10, art.6, 2002, www.dundee.ac.uk/cepmlp/journal/html/vol10/article10-6.html

109 OCDE, *Conférence OCDE / OIT sur la responsabilité sociale des entreprises Emploi et relations professionnelles : Promouvoir un comportement responsable des entreprises dans une économie mondialisée, op. cit.*, p. 11.

Voici un modèle de plainte, réalisé par conjointement par les ONG Rights and Accountibility in Development et Action Contre l'Impunité pour les Droits Humains[110]. Ces indications ont essayé de regrouper l'ensemble des exigences imposées par les PCN. A cela s'ajoutent quelques précisions qui paraissent inévitables. Plus la plainte contiendra des indications précises, plus elle aura de chances d'aboutir dans les meilleurs délais et de la manière la plus appropriée qu'il soit.

1. Identifiez-vous :

– Nom de la personne responsable à contacter
– Nom de l'organisation
– Adresse
– Numéro de téléphone / numéro de fax
– Email

2. Donnez le nom et la localisation du Point de contact national

3. Identifiez votre organisation et présentez le motif de votre plainte :

– Votre nom, ceux de vos partenaires et ceux des ONG qui vous soutiennent.
– Votre requête pour le/les PCN du/des pays d'où vient l'entreprise en délit.

4. Faites la liste des paragraphes des Principes directeurs que l'entreprise a violés :

Lisez attentivement les commentaires et clarifications pour vous assurez que votre compréhension du texte est parfaite.

5. Ecrire une présentation détaillée et pertinente de votre organisation et expliquez votre intérêt dans le cas :

– Toute personne – village, communauté, employés – affectée par les activités d'une entreprise peut déposer une plainte contre celle-ci par l'intermédiaire d'une ONG ou d'un syndicat.
– Les ONG qui représentent des personnes affectées par les activités d'une entreprise et sont établies dans le pays de l'entreprise mère peuvent déposer une plainte directement contre celle-ci.
– Les PCN n'acceptent pas les plaintes où seul le nom de l'organisation plaignante apparaît. Il leur faut des informations détaillées sur le rôle et les activités de celle-ci.

Exemple : ONG qui travaille avec les communautés affectées par les activités de l'entreprise X depuis… ; ONG engagée dans la promotion de… pour…

6. Fournissez des informations pertinentes sur la structure de l'entreprise et son lieu d'implantation :

– Exemple : La société X a son siège à… et opère à… . Cette compagnie X appartient à Y et Z, elle est dirigée par la société W.

---

110 ACIDH & RAID, *Comprendre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Principes de l'initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) – Formuler une plainte contre des entreprises multinationales en infraction*, www.raid-uk.org.

7. Donnez des renseignements pertinents et détaillés sur les allégations de violations et leur évolution à ce jour :

– Expliquez en détail les violations commises par la compagnie : quoi, où, quand, comment, qui est impliqué et affecté.
– Les ONG doivent s'assurer que les informations et les preuves fournies sont crédibles, solides et prouvent que les plaignants sont experts et connaissent parfaitement le problème.
– Les explications doivent être courtes et précises de manière à ce que les PCN et autres lecteurs comprennent le problème à 100 %.
– Toutes les informations qui appuient la plainte doivent être jointes en annexe.
– Il faut disposer, le plus possible, d'éléments d'appréciation précis sur la nature exacte du manquement, le nom de la société mère, de sa filiale, du fournisseur ou du lieu d'implantation[111]. Si la compagnie travaille avec une chaîne de fournisseurs, leurs rapports et liens doivent être expliqués en détail.
– N'hésitez pas à déposer une plainte même si tous les renseignements requis ne sont pas complets, car il est parfois impossible d'accéder aux informations nécessaires.

8. Décrivez vos contacts avec l'entreprise ou autres acteurs ou institutions en jeu :

– Gardez un journal sur l'évolution de la plainte : copies de lettres, d'emails envoyés ou reçus, réunions…
– Incluez toutes les informations liées à la réponse de l'entreprise.

9. Précisez quelles informations devraient être gardées confidentielles et ne peuvent pas être révélées à l'entreprise :

– Il est très important de garder le nom des personnes témoins et les sources des documents confidentiels pour éviter toute forme de représailles.
– Les informations confidentielles doivent être bien signalées et acceptées par le PCN avant que la plainte ne soit remise.

10. Expliquez vos requêtes et les actions nécessaires que l'entreprise doit prendre pour résoudre le problème :

– Dans certains cas, il est important d'expliquer vos idées sur ce que l'entreprise doit faire pour résoudre le problème soulevé par la plainte.
– Dans d'autres cas, il est préférable de discuter vos propositions avec le PCN et l'entreprise après acceptation de la plainte.
– Parfois, il vaut mieux attendre les réactions de la compagnie vis-à-vis des délits que vous lui reprochez.

11. Expliquez ce que vous attendez du PCN :

– Expliquez comment le PCN doit prendre en charge la plainte de manière équitable, convenable et transparente.

---

111 TUAC, *Guide de l'utilisateur des Principes directeurs…, op. cit.*, p. 8.

12. Fournissez une liste numérotée des Annexes :
– Vos preuves doivent être faciles d'accès.

13. Précisez les noms et coordonnées de tous les autres destinataires de la plainte :
– Les autres destinataires peuvent être : les représentants officiels du pays d'accueil et ceux du pays d'origine de l'entreprise, d'autres institutions.
– Envoyez une copie de votre plainte à OECD Watch info@oecdwatch.org
– Envoyez une copie de votre plainte à TUAC tuac@tuac.org si votre plainte concerne des questions relatives au travail.

14. Traduisez la plainte :
– La plainte doit être écrite dans la langue du PCN qui la reçoit.
– Si la plainte est envoyée à plusieurs PCN, celle-ci doit être écrite dans une langue que chaque PCN peut comprendre.
– En retour, vous pouvez demander au PCN et à l'entreprise de traduire leurs documents.
– Si la traduction est trop difficile à obtenir, vous pouvez présenter la plainte dans votre langue, mais cela peut retarder le traitement de votre plainte.

Où envoyer votre plainte ?
– Votre dossier doit être présenté au PCN du pays où opère la société mise en cause ou devant celui du pays d'origine de la société concernée.

La liste des différents PCN est disponible à l'adresse suivante :
www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf

Résultat

Les PCN exercent principalement une **mission de consultation et de médiation,** dont la qualité varie sensiblement d'une instance à l'autre. Leurs conclusions ne sont pas coercitives et leurs démarches s'inscrivent dans une approche **non-contentieuse** des allégations de violations. En tant qu'organes non judiciaires, **ils ne peuvent accorder de compensations financières aux plaignants, ni imposer de sanctions pécuniaires aux entreprises**.

Bien qu'elles soient juridiquement dépourvues de force obligatoire, **le simple fait que les conclusions adoptées par le PCN relèvent du domaine public peut avoir de l'influence sur le comportement des parties**.

Un des moyens permettant de donner plus d'efficacité aux recommandations des PCN consisterait à **lier certaines recommandations des PCN à d'autres sanctions gouvernementales,** notamment dans le cadre des programmes de crédit à l'exportation, de garantie des investissements à l'étranger et de promotion des investissements de l'étranger. Les organisations de la société civile regrettent cependant que la révision de 2011 n'ait pas été l'occasion de traiter de la responsabilité des gouvernements en cas de violation des Principes directeurs. Actuellement, il n'existe pas de sanctions efficaces même s'il est possible de notifier la décision du PNC à d'autres agences étatiques.[112]

Relation entre les Principes et les programmes liés aux exportations[113]
Aux Etats-Unis, en matière de crédit à l'exportation et de garantie des investissements, l'Export-Import Bank et le Département du commerce coopèrent avec le PCN pour fournir des informations sur les Principes aux sociétés souhaitant participer à leurs programmes de soutien des activités à l'étranger des entreprises américaines.
Au Canada, « Exportation et développement Canada » promeut les Principes et les normes de responsabilité des entreprises, y compris les recommandations des Principes. Elle a lié son site à celui du PCN canadien.
En Finlande, un programme de promotion à l'exportation adopté en juillet 2001, fait intervenir « les principes environnementaux et autres » pour « les garanties de crédit à l'exportation ». Il attire « l'attention des demandeurs de garantie » sur les Principes.

Les PCN en action face aux violations des droits de l'Homme impliquant des entreprises

L'affaire First Quantum Minerals

L'affaire First Quantum Minerals est fréquemment citée comme l'un des premiers grands succès du dépôt d'une plainte par une ONG devant un PCN.

La société canadienne First Quantum Mineral possédait une filiale en Zambie, Mopani Copper Mines, qui avait l'intention d'expulser de ses zones d'exploitation les populations locales, habitants et squatteurs pour pouvoir ouvrir une mine de cuivre.

Une plainte fut déposée en juillet 2001 par la branche canadienne de l'ONG Oxfam devant les PCN canadien et suisse (dès lors qu'une société suisse, Glencore Int. AG, était également impliquée dans les faits reprochés), alléguant que la filiale Mopani violait le paragraphe 2 des Principes généraux (Chapitre II) selon lequel les entreprises « veillent à respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités » en agissant « en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays

112 Voir OECD Watch, *Recommandations d'OECD Watch concernant la mise à jour des Principes Directeurs de l'OCDE à l'Intention des Entreprises*, 25 Mai 2011 ; *OCDE. Principes directeurs …, op.cit.*, Commentaire sur les procédures de mise en oeuvre des Principes directeurs, p. 92.

113 OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux, 2006, op. cit.*, p. 9.

d'accueil », le paragraphe 7 du Chapitre II sur l'élaboration des pratiques qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, et le paragraphe 2b) du chapitre V sur les communications et les consultations avec les collectivités au chapitre des politiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

En février 2002, l'entreprise First Quantum Minerals Ltd accepta d'arrêter les menaces d'évictions forcées, elle retira la menace immédiate d'éviction, offrit des terres aux fermiers, baissa des taxes foncières et mis sur pied un programme de relocalisation des populations[114].

Le PCN canadien a fait parvenir une communication finale à l'entreprise canadienne, dont l'ONG canadienne a reçu copie, dans laquelle il félicite les deux parties pour l'esprit de coopération dont elles ont fait preuve. Le PCN a aussi invité l'entreprise à maintenir une communication ouverte avec l'ONG et d'autres groupes préoccupés par le bien-être des personnes touchées par les activités de l'entreprise minière de la Zambie. Tout au cours du processus, le PCN canadien a tenu le PCN suisse informé du déroulement des événements.[115]

L'exploitation illégale des ressources de la République démocratique du Congo devant le PCN belge

En Belgique, en novembre 2004, une coalition d'ONG incluant la FIDH entama, devant le PCN belge, une procédure pour violation des Principes directeurs par quatre entreprises belges que les ONG suspectaient d'être impliquées dans l'exploitation illégale des ressources de la République démocratique du Congo (RDC), considérée comme l'un des facteurs déterminants du conflit armé à l'est de cet Etat et constituant un obstacle important à son développement et à sa reconstruction.

A leur appui, les ONG se fondèrent notamment sur les rapports successifs du **groupe d'experts des Nations Unies** sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la RDC[116] ainsi que sur le rapport de la Commission d'enquête établie au sein du Sénat de Belgique.

Les entreprises belges visées étaient *Cogecom, Belgolaise, NamiGems* et le Groupe belge *George Forrest International*. Plus précisément, il était reproché à l'entreprise belge *Cogecom* (actuellement en faillite) d'avoir, en violation de la législation congolaise et des Principes directeurs de l'OCDE, importé du coltan et de la cassitérite de RDC en Belgique via le Rwanda, participant ainsi directement **au financement du mouvement rebelle du RCD-Goma**.

114 Chaire de responsabilité sociale et de développement durable ESG UQAM (Univ. Québec), « Le Forum social mondial 2007 à Nairobi : bilan mitigé et remise en question au sein du mouvement altermondialiste », *Oeconomia Humana*, éd. spéciale Forum social mondial 2007, vol. 5, n° 3, mars 2007, www.crsdd.uqam.

115 PCN Canada, « Circonstances spécifiques », www.international.gc.ca.

116 Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la RDC, rapports, 12 avril 2001, S/2001/357 et additif du 13 novembre 2001, S/2001/1072 ; 22 mai 2002, S/2002/565, 16 octobre 2002, S/2002/1146 ; 23 octobre 2003. S/2003/1027.

La plainte contre la *Banque Belgolaise* (soit une filiale de la *Fortis Banque* fortement implantée en RDC) dénonce le fait que l'entreprise ne se serait pas assurée de mesures contre le **blanchiment d'argent** nécessaires, pour contribuer au progrès et réaliser le développement durable, pour appuyer et faire observer les principes de bonne gouvernance d'entreprise, et pour élaborer et appliquer des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une confiance mutuelle entre la banque et la société dans laquelle elle exerce son activité.

Concrètement, la *Belgolaise* aurait **facilité les transactions financières** pour les réseaux de l'élite de l'Ouganda et du Rwanda qui participent également à l'exploitation des ressources naturelles et des autres formes de richesse de la RDC. En juin 2004, la *Belgolaise*, en qualité de personne morale, a été inculpée en Belgique du chef de blanchiment d'argent. L'analyse de ce dossier par le PCN belge fut suspendue, à l'instar de celui relatif à la *Cogecom* également à l'instruction.

Quant à la société belge *NamiGems*, active dans le négoce de diamant, elle n'aurait respecté ni la Constitution de la RDC qui dispose en son article 10 que le « sous-sol et le sol sont et restent la propriété de la nation et comprennent notamment les mines, les carrières, les sources d'eau minérale et les hydrocarbures », ni le Chapitre 1 § 7 des Principes directeurs qui stipule que « les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des multinationales ». *NamiGems* aurait **éludé l'impôt**, dissimulé des revenus et aurait introduit clandestinement des diamants de la RDC en Belgique via l'Ouganda[117]. En violant les normes en vigueur, *NamiGems* serait entrée en **concurrence déloyale** avec les acheteurs respectueux des lois qui spécifient correctement la valeur de leurs produits et déclarent ces derniers. *NamiGems* aurait par ailleurs indirectement fourni des moyens financiers aux rebelles du MLC.

Enfin, les ONG reprochent massivement au Groupe belge *George Forrest International* (GFI), actif dans l'exploitation des ressources minières, les pratiques suivantes :

(1) absence de démarche pour garantir la **santé et la sécurité au travail** dans son usine à Lubumbashi (activités de traitement des minerais radioactifs aux recommandations du chapitre IV para.4B des Principes directeurs) ;
(2) **conflit d'intérêts** prétendu et intervention inconvenante de l'entreprise dans les affaires politiques ;
(3) rupture de contrat entraînant des **pertes par millions** pour l'Etat congolais et;
(4) manque de **diffusion d'information**.

Le 18 novembre 2005, à la suite de cinq réunions du PCN pour analyser le dossier (dont trois avec les parties concernées), le PCN belge – composé de représentants de Services publics fédéraux et régionaux ainsi que de trois organisations patronales et syndicales – émit un communiqué public qui, en substance, déclara que « **le groupe Forrest**, tant dans ses inves-

117 International Peace Information Service (IPIS), *Supporting the War Economy in the Democratic Republic of Congo: European Companies and the Coltan Trade. Five case studies, an IPIS Report*, Antwerp, Belgique, janvier 2002.

tissements directs dans ce pays que dans les investissements indirects, soit dans des *joints ventures* avec d'autres entreprises, et dans lesquelles le groupe Forrest a une participation minoritaire, a suivi autant que faire ce peu les Principes directeurs de l'OCDE ». Pour aboutir à pareil constat, le PCN déclara avoir tenu compte des discussions à l'OCDE relatives aux relations économiques avec les pays à faible gouvernance. En ce qui concerne les plaintes contre les autres entreprises, elles ont toutes été rejetées. Les plaintes contre Belgolaise et Cogecom ont été rejetées pour cause de procédures judiciaires parallèles en cours ;[118] et celle contre Nami Gems pour absence du lien d'investissement (*investment nexus*), le PCN belge invoquant également le fait que la situation dans les faits avait changé depuis l'introduction de la plainte[119].

Le PCN recommanda toutefois au groupe Forrest de fournir périodiquement **« des informations fiables et pertinentes » en matière financière, sociale et environnementale**, ainsi que de défendre et promouvoir les Principes directeurs auprès de ses fournisseurs. Le PCN recommanda également au groupe Forrest d'aider les autorités politiques de la RDC ainsi que les institutions internationales à mettre en œuvre « des mécanismes économiques et industriels appropriés tenant compte des problèmes des populations proches des sites industriels ».

Les ONG tout en saluant l'élargissement de la responsabilité du groupe Forrest aux filiales et fournisseurs de ce dernier en matière de respect des Principes directeurs ont regretté que les recommandations qu'elles avaient formulées n'aient pas été reprises par le PCN, à savoir « la publication de la liste des fournisseurs du groupe Forrest dans la filière hétérogénite, la réalisation d'un audit environnemental et d'une étude de santé publique dans les quartiers voisins de l'usine de traitement du cobalt du groupe à Lubumbashi et la révision par une instance internationale indépendante de la concession minière de Kamoto récemment obtenue par le groupe Forrest dans des conditions contestées ».

L'exploitation illégale des ressources de la République démocratique du Congo par l'entreprise britannique Afrimex Ltd

Le 20 février 2007, l'organisation non gouvernementale, Global Witness, a déposé une plainte devant le PCN britannique contre l'entreprise Afrimex immatriculée au Royaume-Uni pour ses activités exercées en République démocratique du Congo (RDC) en violation des Principes directeurs entre 1998 et 2007. Selon Global Witness, Afrimex aurait contribué au conflit en RDC non seulement en versant des impôts aux forces rebelles (RDC-Goma) mais également en achetant des minerais, en particulier le coltan et la cassérite, provenant de mines dans lesquelles le travail forcé et le travail des enfants étaient pratiqués dans des conditions sanitaires et sécuritaires déplorables. Afrimex n'aurait pas fait preuve d'une diligence raisonnable vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement.

118 OECD Watch, « 11.11.11. et al vs. Cogemom », www.oecdwatch.org.
119 OECD Watch, « 11.11.11. et al vs. Nami Gems », www.oecdwatch.org.

Global Witness s'est appuyé sur les rapports des experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la RDC qui insistent sur le rôle déterminant du secteur privé dans l'exploitation de ces ressources et par conséquent dans la poursuite du conflit. Le rapport des experts du 12 avril 2001[120] qualifie les entreprises impliquées dans le commerce de minerais de « moteur du conflit en RDC », créant « un climat propice à l'illégalité dans le cadre des activités d'extraction minière dans le pays ». En octobre 2002, Afrimex figurait dans l'annexe III du rapport des experts, annexe répertoriant les entreprises agissant en violation des Principes directeurs.

Le PCN a accepté la plainte dans le cadre de la procédure de circonstances spécifiques.

La relation entre les 3 entreprises Afrimex, Kotecha et SOCOMI

Afrimex opérait en RDC à travers l'entreprise congolaise Kotecha, qui elle-même agissait en conjonction avec la société congolaise SOCOMI. Le PCN a retenu notamment le lien qui unissait les PDG des 3 entreprises, un lien non seulement familial mais aussi commercial : 2 d'entre eux (les directeurs de Afrimex et Kotecha) étaient actionnaires de l'entreprise Kotecha, le directeur de Kotecha étant également celui de SOCOMI. Une relation commerciale privilégiée existait également entre Afrimex et Kotecha, ce dernier étant le client principal de l'autre. Selon le PCN, Afrimex avait donc la **capacité d'influencer** de manière déterminante les entreprises Kotecha et SOCOMI en RDC.

Le manque de diligence raisonnable et la capacité d'influence déterminante de Afrimex sur ses partenaires commerciaux

Le PCN britannique a considéré que Afrimex n'avait pas usé de sa capacité d'influence sur SOCOMI. SOCOMI avait versé des impôts et payé les licences d'exploitation des ressources aux forces rebelles, contribuant ainsi à la poursuite du conflit (cet argent aurait été utilisé pour l'achat d'armes). Afrimex n'avait pas encouragé ses partenaires commerciaux et fournisseurs (SOCOMI - Kotecha) à adopter un comportement responsable conforme aux Principes. Le PCN a conclu au manque de diligence raisonnable de Afrimex vis-à-vis de sa chaîne d'approvisionnement : elle n'avait pas pris les moyens nécessaires permettant de s'assurer que les minerais étaient extraits dans le respect des standards internationaux, c'est-à-dire provenant de mines n'ayant pas recours au travail forcé et au travail des enfants et offrant des conditions de travail acceptables en termes de santé et de sécurité. En revanche les accusations de corruption n'ont pas abouti.

Les études d'impact sur les droits de l'Homme et l'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE

Dans ses recommandations, le PCN a fait référence aux nécessaires études d'impact sur les droits de l'Homme. Celles-ci doivent être inclues dans la politique suivie par l'entreprise, qui elle-même devrait être formulée dans un document officiel – un projet auquel Afrimex s'est engagé. Le PCN a également encouragé Afrimex à suivre l'Outil de sensibilisation au

120 Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la RDC, rapport du 12 avril 2001, S/2001/357, § 215.

risque de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales opérant dans les zones à faible gouvernance.

La décision a été accueillie avec enthousiasme. Néanmoins, en février 2009 soit six mois après l'adoption de la déclaration finale, Global Witness a dénoncé l'inexécution des recommandations du PCN par Afrimex. Celle-ci participerait toujours au commerce de minerais dans l'est de la RDC. L'entreprise a répondu, dans une lettre adressée en mars 2009 au PCN, que le commerce de minerais avait cessé dès septembre 2008. Global Witness demande au PCN d'assurer la mise en oeuvre de ses recommandations en vérifiant notamment ces récentes allégations de Afrimex.

PLAINTES INTRODUITES PAR DES ONG - APERÇU

En novembre 2011, 122 plaintes ont été introduites par des ONG devant des PNC dans le cadre de procédures de "circonstances spécifiques". Sachant qu'une plainte peut porter sur plusieurs chapitres des Principes, il apparaît que :

– 120 plaintes concernaient des allégations de violations des principes généraux (droits de l'homme et chaîne d'approvisionnement) ;
– 61 plaintes portaient sur des questions liées à la protection de l'environnement ;
– 44 plaintes concernant l'emploi et les relations industrielles ;
– 21 plaintes en relation avec la lutte contre la corruption,
– 23 plaintes basées sur les concepts et principes.

Parmi ces plaintes, 32 furent rejetées par les PCN et 29 traitées. Les autres sont soit en traitement, soit en attente, soit retirées.[121]

Le tableau en annexe constitue une brève sélection de circonstances spécifiques examinée par différents Points de contacts nationaux.

* * *

121 OECD Watch, Quartely Case Update, novembre 2011.

Bien que la révision de 2011 ait permis d'améliorer plusieurs aspects critiqués des Principes directeurs, certaines préoccupations persistent, notamment sur la question de l'effectivité des mécanismes de mise en œuvre des PCN.

Des avancées :

– L'inclusion du **nouveau chapitre IV** sur les droits de l'homme. Cela constitue une amélioration substantielle en ce qui concerne le respect des droits de l'homme par les entreprises multinationales.

– Le développement du **concept de *due diligence***, notamment s'agissant de la protection des droits de l'homme.

– Un **champ d'application élargi à tous les secteurs**, incluant les relations d'affaires (et notamment la **chaîne d'approvisionnement**).

– Le caractère général des Principes directeurs et **son application extraterritoriale** - dès lors que la société mère est basée dans un pays adhérent- en font un instrument potentiellement puissant puisqu'il permet de réguler les activités des entreprises même dans des zones à faible gouvernance[122]. Les Principes directeurs deviennent **de plus en plus visibles, diffusés et reconnus par les États**[123], les PCN et les entreprises[124]. Les Principes sont de plus en plus utilisés en tant qu'outil de référence et constitue l'un des premiers mécanismes qui met directement en cause la responsabilité des entreprises.

– **Un rôle de médiateur reconnu :** en raison de leur visibilité et leur flexibilité, les Principes directeurs recueillent le consensus, à tel point que qu'ils pourraient être considérés comme un outil de dialogue social[125].
– Le développement d'un **outil de sensibilisation au risque** destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance[126].

---

122 OCDE, *Promouvoir la responsabilité des entreprises..., op.cit*., p.9.

123 Les États ont notamment fait mention des Principes directeurs lors d'une réunion du G8 au Sommet d'Heiligendamm en 2007. Beaucoup d'États font également référence aux Principes directeurs lors de l'octroi de crédit à l'exportation et/ou à l'investissement.

124 Les Principes directeurs sont directement cités par 22% des dirigeants de multinationales, OCDE, *Promouvoir la responsabilité des entreprises..., op.cit.,* p.7.

125 Global Union Research Network, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, p. 4, www.gurn.info

126 OCDE, *L'outil de sensibilisation au risque de l'OCDE destiné aux entreprises multinationales opérant dans les zones à déficit de gouvernance*, 2006, www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf; Pour une liste de ressources additionnelles destinées aux entreprises opérant dans ces zones à déficit de gouvernance (dans les domaines des droits de l'homme, droit humanitaire, forces de sécurité, lutte contre la corruption et question budgétaire), voir OCDE, « Ressources pour les entreprises qui travaillent dans les zones à déficit de gouvernance », www.oecd.org. Voir aussi : *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Entreprendre dans les zones à faible gouvernance*, op.cit., DAF/INV/WP(2001)1.

Les critiques

Les critiques les plus fréquentes concernent le mécanisme des PCN. L'adoption en 2011 des Lignes directrices de procédure apportera peut-être des améliorations concernant les problèmes suivants :

– **Test de recevabilité** des PCN trop **restrictif** pour décider de l'admissibilité des plaintes ;

– **Interprétations contradictoires** entre les PCN à l'égard des notions contenues dans les Principes directeurs ;

– **Manque d'interaction** entre les PCN et entre les PCN et les autres parties sur l'avancement des procédures, en particulier avec les ONG ;

– La **confidentialité de la procédure** de circonstances spécifiques ;

– Délai dans le traitement des plaintes.

Par ailleurs, d'autres critiques importantes sont à souligner :

– **La proximité des PCN avec le milieu des affaires** et le traitement inégal fait aux ONG en raison de la structure des PCN ;

– Le **manque de capacité d'investigation** des PCN qui impose aux ONG, dont les ressources sont limitées, la charge de fournir des informations et des preuves à l'encontre des entreprises[127] courant le risque que la plainte soit refusée pour manque d'informations[128]. L'exemple suivant permet d'illustrer cette problématique :

➔ L'entreprise minière Anvil devant le PCN canadien

L'entreprise minière Anvil était accusée d'avoir joué un rôle dans l'incident qui a fait plus de 100 victimes lors d'une contre-offensive militaire dirigée par les forces armées congolaises contre les rebelles en octobre 2004 en République Démocratique du Congo. L'entreprise Anvil a reconnu qu'elle avait fourni une assistance logistique aux forces armées congolaises, mais affirmait qu'elle y était contrainte puisque ses véhicules avaient été réquisitionnés. Les informations contenues dans le rapport du panel d'experts onusiens sur l'exploitation

127 OECD WATCH, *Cinq ans après – Revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les points de contact nationaux, op.cit.*

128 Dans l'affaire concernant les activités d'une entreprise minière en RDC, le PCN de la Belgique a déclaré qu'en raison des informations incomplètes produites par le Groupe d'experts et par l'entreprise belge, « il n'était pas en mesure de poursuivre son examen des activités de cette dernière en RDC ». Le PCN français a également décidé de mettre un terme à l'examen de cette affaire « faute d'informations suffisantes sur ces deux entreprises ». Voir : OCDE, *Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Réunion annuelle des points de contact nationaux*, 2006, *op.cit.,* p. 18.

illégale des ressources naturelles et autres richesses de la RDC confirmaient les allégations. Pourtant, en mai 2006, le PCN canadien s'est dit incapable de jouer son rôle de médiateur pour résoudre le cas présenté devant lui. Il a également affirmé son incapacité à mener le type d'investigations demandé par les plaignants. Le 25 janvier 2012, la Court d'Anvil du Québec a rejeté une demande de *class action* formulée contre l'entreprise Anvil. Les demandeurs envisagent désormais de faire appel de cette décision devant la Cour Suprême du Canada.

Finalement, la limite principale des PCN réside dans le fait que, même si l'entreprise est considérée comme ayant violé les Principes directeurs, **il n'existe aucun mécanisme contraignant** établi par les États pour assurer la mise en œuvre de leurs recommandations. L'absence de sanctions ou de conséquences en cas de violation des Principes directeurs sont les principales faiblesses de ce mécanisme et remet en cause son efficacité. Il faut cependant noter que les PCN sont invités à informer les autres agences étatiques des décisions prises dans le cadre des affaires présentées devant eux afin de leur permettre d'évaluer les politiques et programmes concernés et d'étudier la possibilité de renforcer les conséquences vis-à-vis des entreprises[129].

POUR PLUS D'INFORMATION

- OCDE, « Texte des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales », http://www.oecd.org/daf/investissement/principesdirecteurs
- OCDE, Points de contacts nationaux, septembre 2011, http://www.oecd.org/dataoecd/17/44/1900962.pdf
- OECD Watch, www.oecdwatch.org
- TUAC, "Trade Union Advisory Committee to the OECD", www.tuac.org/en/public/index.phtml

129 OCDE, Principes directeurs..., *op.cit.,* Commentaire sur les procédures de mise en œuvre, § 37.

↘ **Exemples de plaintes introduites auprès des PCN***

PCN CONCERNÉ	PARTIES	FAITS ALLÉGUÉS	FONDEMENTS	
Allemagne	**ONG :** German Watch, Global March, et Coordination gegen Bayer-Gefahren **Entreprise :** Bayer CropScience	- Travail des enfants utilisé par les fournisseurs dans la culture du coton toléré par Bayer Cropscience. - Aucune prise de mesures adéquates visant à influencer les activités des sous-traitants.	II. Principes généraux IV. Emploi et relations profess.	
Allemagne	**ONG :** « Wake Up and Fight for Your Rights, Madudu Group » avec l'appui d e FIAN **Entreprise :** Neumann Kaffee Gruppe (NKG)	Expulsions de personnes de leurs terres causant un manque de nourriture, d'eau potable et une attention insuffisante portée à leur santé, etc.	II. 1, 2 ,7 Principes généraux	
Argentine	**Syndicat :** Union Obrera Molinera Argentina **Entreprise :** CARGILL	Violation de plusieurs Principes directeurs relatifs aux droits de l'Homme, à la transparence et aux relations professionnelles.	II. Principes généraux III. Publication d'info. IV. Emploi et relations profess.	
Australie (accord conclu avec le PCN du Royaume-Uni en juin 2005)	**ONG :** - Brotherhood of St Laurence, - ChilOut, - Human Rights Council of Australia, - International Commission of Jurists - Rights and Accountability in Development **Entreprise :** GSL Australie Pty Ltd, filiale à 100% de la société-mère Global Solutions Limited domiciliée au Royaume-Uni	Ayant conclu un contrat avec le ministère australien de l'immigration et de la citoyenneté en vertu duquel elle avait pour mission de gérer les centres de détention pour immigrants, elle se serait rendue complice de : - détention arbitraire et indéfinie envers les demandeurs d'asile ; - détention d'enfants, également pour une durée indéterminée. Elle est accusée de ne pas avoir respecté ses propres engagements en matière de protection des droits de l'Homme.	II.2 Principes généraux VII.4 Intérêts consom.	
Australie (Affaires similaires devant les PCN britannique et suisse – entreprises britannique et suisse également impliquées)	**Demandeur :** M. Ralph Bleechmore, avocat du barreau d'Adelaïde. **Entreprises :** - BHP Billiton - Cerrejon Coal Company	- Tentatives de dépeuplement et expulsion forcée de la population des bidonvilles de Tabaco (5 autres zones de la région rencontrent les mêmes problèmes).	II. Principes généraux III. Publication d'info. V. Environn.	

* Source : OCDE, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux, 10 oct. 2008. www.oecd.org/dataoecd/15/42/339/5012.pdf.

	DATE DÉPÔT	PAYS D'ACCUEIL	RÉSULTATS
	2004	Inde	- Réclamations traitées séparément ; une déclaration jointe n'a pas pu être adoptée. - Adoption par Bayer CropScience d'une déclaration d'engagements volontaires répondant aux nécessités de combattre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement. - Clôture de la procédure de circonstances spécifiques par la référence à la Déclaration d'engagements volontaires de l'entreprise. - Déclaration rendue le 30 août 2007 : www.oecd.org/dataoecd/60/45/39311489.pdf
	2009	Ouganda	- Médiation avec la participation des parties, des agences gouvernementales et l'ambassade allemande à Kampala. - Le PNC allemand a publié une déclaration le 3 mai 2011 estimant que l'entreprise avait répondu aux demandes des ONG, en considérant l'existence de procédures judiciaires parallèles. Les ONG se sont déclarées insatisfaites de l'issue de cette affaire. - Déclarations du PNC et de FIAN : http://oecdwatch.org/cases/Case_167
	2006	Argentine	- Médiation. - Accord entre les parties dont les termes sont restés confidentiels. - Déclaration rendue le 31 juillet 2007 : www.oecd.org/dataoecd/28/25/39201998.pdf
	2005	Australie	- Médiation - 34 recommandations, approuvées par les parties, à l'intention de GSL dans la conduite de ses activités auprès des détenus. - Déclaration rendue le 6 avril 2006, confirmée le 13 octobre 2006. - Pour en savoir plus : http://oecdwatch.org/cases/Case_73
	2007	Colombie	- Médiation. - Déclaration adoptée le 12 juin 2009; Clôture de la procédure : www.oecd.org/dataoecd/4/35/43175359.pdf

↘ **Exemples de plaintes introduites auprès des PCN (suite)**

PCN CONCERNÉ	PARTIES	FAITS ALLÉGUÉS	FONDEMENTS	
Canada	**ONG :** - Frente de Migüelense contra la Minería (FREDEMI) - The Center for International Environmental Law (CIEL) **Entreprise :** Goldcorp Inc. (mine d'or)	- Violation du droit à la propriété collective et du droit au consentement préalable, libre et éclairé. - Violation du droit à la santé et à l'eau suite à la pollution et à la sur-consommation d'eau. - Violation du droit au logement. - Violation du droit à la vie et à la sécurité du fait de représailles à l'encontre des manifestants.	II. Principes généraux	
Chili	**ONG :** - Ecoceanos - Milieudefensie **Entreprise :** Marine Harvest, (Chili), filiale de l'entreprise Nutreco	- Atteinte au droit à la négociation collective. - Non-respect de la zone de 5 miles réservée aux pêcheurs locaux, et des délimitations définies dans la concession aquacole. - Non-respect du principe de précaution en raison de l'exploitation intensive des ressources (études d'impact environnementale inadéquates).	IV. Emploi et relations professi. V. Environn.	
France	**ONG :** Amis de la Terre **Entreprises :** Consortium Nam Theun Power Company (EDF – Electricité de France est le principal actionnaire)	- Atteintes au mode de vie des populations locales. - Impact négatif du projet de construction d'un barrage hydroélectrique sur l'environnement.	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professi. V. Environn. IX.Concurr.	
Mexique (en consultation avec le PCN allemand)	**Syndicat :** Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de l'entreprise Euzkadi **Entreprise :** Euzkadi filiale de la multinationale allemande, Continental Tire	- Fermeture de l'usine Euzkadi par Continental Tire sans consultation ni notification aux travailleurs. - Conditions de travail et sanitaires déplorables, (en particulier l'utilisation de substances chimiques comme l'ammoniac).	IV. Emploi et relations profess.	
Norvège	**ONG :** Framtiden i vare hender (L'avenir entre nos mains) **Entreprise :** Intex resources (mines de nickel)	- Violation des droits des populations autochtones : droit à la propriété et droit à l'eau.	II. Principes généraux V. Environn. VI. Corruption	

	DATE DÉPÔT	PAYS D'ACCUEIL	RÉSULTATS
	2009	Guatemala	- Dans sa déclaration finale (sans résolution), le PCN a souligné les efforts visant à initier le dialogue entre les parties, mais n'a pas procédé à l'examen des allégations de violations et des recommandations formulées pour améliorer l'application des Principes directeurs. - Déclaration du 3 mai 2011 : http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/report2011-rapport2011.aspx?lang=fra&view=d#appendix_a
	2002	Chili	- Médiation. - Recommandations du PCN (notamment veiller au respect des droits des travailleurs par les sous-traitants ou fournisseurs). - Déclaration rendue le 6 novembre 2003 : www.oecd.org/dataoecd/42/13/32429072.pdf
	2004	Laos	- Absence de violation des Principes directeurs. - Recommandations adoptées le 26 mai 2005 (respect des standards environnementaux et sociaux par les entreprises multinationales, valables dans leur pays d'origine, à l'occasion de leurs activités à l'étranger) : www.oecd.org/dataoecd/5/34/38032866.pdf
	2002	Mexique	- Après trois ans de grève, accord conclu entre le syndicat Euzkadi et Continental Tire (17 janvier 2005): retrait effectif de Continental Tire, indemnisation de $12 million aux 600 salariés restants, 50 % des actions de l'entreprise sont octroyées aux salariés/syndicalistes, 50 % a été racheté par une entreprise mexicaine *Llanti Systems*, création d'une coopérative à l'initiative des anciens salariés (Travailleurs démocratiques d'Occident - Tradoc) , contribution de Continental Tire à Euzkadi en tant que conseiller technique de production.
	2009	Philippines	- En mars 2010, le PNC a accepté la plainte et a nommé un expert indépendant en charge de réaliser une enquête in situ. - L'expert a conclu en janvier 2011 que les activités de l'entreprise respectaient le droit national mais pas les Principes directeurs : absence de consultation des communautés, d'étude d'impact environnemental et de transparence. - Résolution adoptée le 30 novembre 2011 : non respect des Principes directeurs en ce qui concerne la consultation des parties prenantes et la protection de l'environnement, appelle l'entreprise à agir selon le principe de diligence raisonnable *(due diligence)* notamment à l'égard des populations autochtones. http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/ncp/intex_final.pdf

↘ **Exemples de plaintes introduites auprès des PCN (suite)**

PCN CONCERNÉ	PARTIES	FAITS ALLÉGUÉS	FONDEMENTS	
Norvège	**ONG :** Forum for Environment and Development (ForUM) – réseau de plus de 50 ONG **Entreprise :** Aker Kværner ASA	- Assistance et services d'entretien fournis au centre de détention à Guantanamo Bay à travers la filiale américaine Kværner Process Services Inc (approvisionnement en eau et électricité - fonctionnement des canalisations) alors que des atteintes aux droits de l'Homme y sont commises et que les conditions de détention sont déplorables.	II.2. Principes généraux	
Norvège (en consultation avec le PCN chilien)	**ONG :** Les Amis de la Terre Norvège, Forum for Environment and Development (ForUM) **Entreprise :** Cermaq ASA	Entre autres : - Violation des droits des populations autochtones. - Licenciement abusif, tentative d'empêcher la participation des syndicats et discrimination contre les employées sur le salaire et les primes. - Mesures sécuritaires insuffisantes pour les employés. - Absence de mesures adéquates pour protéger l'environnement, manque de communication adéquate et de consultation avec la population affectée.	II.2. Principes généraux IV. Emploi et relations profess. V. Environn.	
Pays-Bas	**ONG :** Netherlands Institute for Southern Africa (Niza) & Co. (Milieudefensie Pax Christi, Novib, the NC-IUCN, CENADEP, RECORE et PAL) **Entreprise :** Chemie Pharmacie Holland BV (CPH)	- CPH partenaire de l'entreprise américaine Eagle Wings Resources International (EWRI) impliqués dans le commerce de minerais entre 1998 et 2002 en RDC – Contribution à la poursuite du conflit par le commerce de minerais et exploitation illégale des ressources minières.	II.10. Principes généraux IV.1(b)(c) 4.(b) Emploi et relations profession. V.2.3 Environn.	
Pays-Bas	**ONG :** - Fenceline Community for Human Safety and Environmental Protection - Milieudefensie - Friends of the Earth International **Entreprise :** Pilipinas Shell Petroleum Corporation	- Contamination des sols par le pétrole et santé du peuple de Pandacan affectée. - Accusations de corruption et implication de Shell dans les activités politiques locales – manipulation des autorités locales. - Absence d'information quant aux risques potentiels résultant du projet et absence de consultation des communautés locales dans la prise décision. - Former et préparer les habitants de manière à répondre efficacement aux catastrophes pétrolières ; améliorer les infrastructures.	II.5.11. Principes généraux III.4(e) Publication d'info. V.2.5.6 Environn. VI. Corruption	

	DATE DÉPÔT	PAYS D'ACCUEIL	RÉSULTATS
	2005	Etats-Unis	- Aucune communication d'informations par Aker Kvaerner – examination limitée du PCN. - Absence de prise en compte des Principes dans l'évaluation par l'entreprise des aspects éthiques de leurs affaires souligné par le PCN. - Aker Kvaerner invité à élaborer code éthique et à le respecter. - Communiqué de presse publié le 29 novembre 2005 : www.oecd.org/dataoecd/5/48/38038283.pdf>
	2009	Chili	- Après la procédure de médiation, les parties ont convenu d'une déclaration commune soulignant l'importance de l'utilisation durable des ressources naturelles pour l'avenir de l'industrie aquacole, la responsabilité sociale et les futures relations entre l'entreprise et l'ONG. - La déclaration prévoit des recommandations de fonctionnement à l'attention de Cermaq notamment vis-à-vis du principe de précaution, du droit des populations autochtones, des droits de l'Homme, du droit du travail et la politique d'information concernant la durabilité de leurs opérations. (Accord sur une déclaration conjointe le 1er juillet 2011, signé officiellement le 10 août 2011) - Le PCN norvégien a fortement recommandé aux parties la poursuite du dialogue et de rencontrer de nouveau le PCN en avril 2012 pour examiner la mise en œuvre de l'accord commun.
	2003	République démocratique du Congo	- Absence de lien d'investissement (durée du partenariat entre CPH et EWRI : 2 ans et demi, CPH a facilité en termes de logistique et de transactions financières les activités de EWRI mais n'a jamais été le propriétaire des biens et n'a reçu outre son paiement déterminé dans le contrat que des commissions) – Clôture de la procédure. - Déclaration rendue en mai 2004 : www.oecd.org/dataoecd/5/1/38031157.pdf>
	2006	Philippines	- Confirmation de la violation des Principes tenant à la publication d'informations extra-financières (référence au rapportage environnemental) ; non respect du niveau le plus haut des standards environnementaux et de sécurité ; nécessité de respecter les pratiques et systèmes juridiques des pays de l'OCDE et non les pratiques et législations locales moins exigeantes. - Déclaration rendue le 14 juillet 2009 : www.oecd.org/dataoecd/2/12/43663730.pdf>

↘ **Exemples de plaintes introduites auprès des PCN (suite)**

PCN CONCERNÉ	PARTIES	FAITS ALLÉGUÉS	FONDEMENTS	
Royaume-Uni	**ONG :** RAID (Rights and Accountability in Development) **Entreprise :** Das Air	- Absence de diligence raisonnable au cours de ses activités de transport de minerais, probablement à l'origine du conflit en RDC. - Vols effectués dans la zone de conflit en RDC en violation de la Convention de Chicago, alors que au même moment les forces militaires Ougandaises occupaient illégalement ce territoire et commettaient des violations aux droits de l'Homme.	II. Principes généraux	
Royaume-Uni	**ONG :** Survival International **Entreprise :** Vedanta ressources	- Absence de consultation du peuple indigène, Dongria Kondh, affecté par la construction d'une mine.	II.2.7. Principes généraux V.2.b. Environn.	
Royaume-Uni (en consultation avec le PCN australien)	**ONG :** Justiça Ambiental (JA!), Livaningo, Liga Moçambicana dos Direitos Humanos, Centro Terra Viva, Kulima and Centro de Integridade Pública **Entreprise :** BHP Billiton	- Impacts sur l'environnement et graves conséquences sur le droit à la santé à la suite de l'autorisation donnée par le Mozambique pour le fonctionnement (sans filtres) de la fonderie Mozal.	II. Principes généraux III. Publication d'info. V. Environn.	
Suède (en consultation avec le PCN norvégien qui a reçu la même plainte) - Le siège social de Nordea étant situé à Stockholm, l'affaire a été confiée au PCN suédois.	**ONG :** - CEDHA (Center for Human Rights and Environment - argentine) - Bellona (norvégienne) **Entreprise :** Nordea (de droit suédois) ayant pour partie financé le projet de construction d'une usine de pâte à papier par Botnia (de droit finlandais)	- Financement d'un projet portant atteinte à l'environnement et absence de consultation préalable des parties concernées.	II.1.2.5.7. Principes généraux III.1.2. Publication d'info. V.1.6. Environn.	
Suisse	**Syndicats :** - Union internationale des travailleurs de l'alimentation - Union syndicale suisse **Entreprise :** Nestlé Korea (filiale de Nestlé)	- Restructuration, licenciements, menace de délocalisation.	IV.7 (3) Emploi et relations profess.	

	DATE DÉPÔT	PAYS D'ACCUEIL	RÉSULTATS
	2005	République Démocratique du Congo	- Référence aux rapports des experts onusiens sur l'exploitation illégale des ressources en RDC. - Confirmation des allégations : violation de la Convention de Chicago – manque de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement. (Quant à l'influence exercée par Das Air sur ses fournisseurs : s'il n'avait pas le monopole, il détenait toutefois une part importante du marché de transport de minerais au départ de Kigali ; Das Air ne s'est pas intéressé à la provenance des minerais. Il ne pouvait pas ignorer l'impact de leurs activités sur le conflit sachant que la majorité de ses activités était localisée en Afrique). - Déclaration rendue le 18 juillet 2008 : www.oecd.org/dataoecd/11/31/44479531.pdf
	2008	Inde	- Confirmation des allégations : Absence d'un mécanisme approprié de consultation à l'égard du peuple autochtone, dont la santé et la sécurité ainsi que l'environnement dans lequel il évolue seraient affectés par le projet (notamment absence d'études d'impact droits de l'Homme) – Non respect des droits et libertés reconnus par l'Inde au peuple autochtone en vertu des conventions internationales. - Recommandations du PCN à Vedanta pour rendre conforme sa pratique aux Principes (inclusion d'études d'impact sur les droits de l'Homme et les peuples indigènes, intégration d'une politique droits de l'Homme dans le management de l'entreprise). - Déclaration finale adoptée le 25 septembre 2009 : www.oecd.org/dataoecd/49/16/43884129.pdf>
	2010	Mozambique	- En février 2011, le PCN du Royaume-Uni a accepté la plainte. A la suite de la consultation des parties, le PCN a décidé de suspendre le litige compte tenu du recours engagé devant le Ombudsman de la Société Financière Internationale du groupe de la Banque mondiale. - Évaluation initiale du PCN : http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-sectors/docs/i/11-687-initial-assessment-ncp-bhp-billiton.pdf - Détail de la procédure devant le CAO : http://www.cao-ombudsman.org/cases/case_detail.aspx?id=159
	2006	Uruguay	- Applicabilité des Principes directeurs aux acteurs du secteur financier, notamment en matière de publication d'informations et de transparence : « The NCP states that the Guidelines can and should be applied to the financial sector as well as to other multinational enterprises ». - Déclaration rendue le 24 janvier 2008 – Alignement sur la déclaration faite par le PCN finlandais à l'intention de Botnia: absence de violation des Principes. www.oecd.org/dataoecd/39/23/40016775.pdf>
	2003	Corée du Sud	- Médiation. - Nouvelle convention collective de travail conclue: 5.5 % d'augmentation de salaires ; création d'une commission composée de membres de la direction et de représentants syndicaux chargée d'examiner toute restructuration des conditions de travail ; absence de poursuite judiciaire de Nestlé contre les grévistes et syndicats. - Communiqué de presse publié le 21 novembre 2003 : www.oecd.org/dataoecd/5/15/38033610.pdf

PARTIE II
INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS DE L'HOMME (INDH)

Les Institutions nationales des droits de l'Homme[130] sont des organismes publics indépendants établis selon les Principes de Paris de 1993[131]. Leurs principales fonctions sont surveiller et le conseiller les gouvernements, sensibiliser le public et coordonner les initiatives locales avec les organismes internationaux. Plus de 100 pays ont établi des institutions nationales, dont 70 ont un niveau d'accréditation « A », ce qui signifie qu'elles répondent, en principe, aux normes les plus élevées d'indépendance et d'efficacité[132].

Certaines institutions nationales ont mandat pour traiter des plaintes émanant d'individus ou de groupes d'individus victimes de violations des droits de l'Homme. Ces institutions rendent généralement des avis et formulent des recommandations à l'attention des Etats. Les INDH sont des organes quasi-judiciaires. Les recommandations qu'elles émettent ont une portée variable selon le mandat de ses institutions. Bien que n'ayant pas de force contraignante, les recommandations ont cependant une certaine autorité et sont souvent considérés comme servant **d'interprétation de référence.** Ces décisions peuvent parfois être mises en œuvre par des organes judiciaires nationaux[133].

Les INDH et la responsabilité des entreprises

Sur 43 institutions nationales ayant répondu à une enquête conduite en 2008 par le Haut Commissariat aux droits de l'Homme[134] à la demande du Représentant spécial des Nations unies sur la question des entreprises et des droits de l'Homme :
– 14 n'ont aucun mécanisme de plainte concernant les entreprises[135] ;

130 Liste complète des INDH et de leurs accréditations : http://nhri.ohchr.org.
131 Principes de Paris, www1.umn.edu/humanrts/instree/Fparisprinciples.pdf.
132 Rules of Procedure for the ICC Sub-Committee on Accreditation, http://nhri.ohchr.org.
133 Exemple : les décisions du Panel de la Commission kényane sont mise en œuvre par la Cour Suprême ; voir étude du HCDH.
134 Business and Human Rights Practices: A Survey of NHRI Practices, Results from a survey distributed by the OHCHR, www.baseswiki.org.
135 Dont l'Allemagne, la Belgique, la Finlande, la France, la Norvège, la Suisse.

– 10 ont un mécanisme pouvant recevoir des plaintes portant sur des violations de tous les droits, mais ne pouvant viser seulement que certains types d'entreprises, c'est-à-dire principalement des entreprises possédées ou contrôlées par l'État[136] ;
– 9 ont un mécanisme concernant tous les types d'entreprises, mais certains droits seulement (c'est-à-dire pouvant se pencher uniquement sur les allégations de discrimination)[137] ; et
– 10 ont un mécanisme concernant tous les droits et tous les types d'entreprises, privées ou publiques[138].

L'enquête met en évidence un éventail de fonctions que les INDH remplissent concernant l'observation et le suivi des violations des droits de l'Homme impliquant des entreprises, telles que des enquêtes publiques, des missions d'enquête, la diffusion d'outils pédagogiques de sensibilisation aux droits de l'Homme, le traitement des plaintes et la résolution des conflits. Le travail des INDH sur les entreprises et les droits de l'Homme varie beaucoup d'une INDH à l'autre; certaines INDH, dont celle du Kenya, du Danemark et de l'Afrique du sud sont particulièrement actives sur ces questions. En ce qui concerne le traitement des plaintes, certaines d'entre elles se sont déjà directement ou indirectement penchées sur la responsabilité des entreprises en examinant des plaintes liées à la discrimination sur le lieu de travail. D'autres, comme la *South African Human Rights Commission* (SAHRC) ont traité des plaintes relatives aux entreprises et aux droits de l'Homme, allant de la discrimination aux impacts de l'industrie minière en passant par la fixation des prix dans le secteur alimentaire.

KENYA NATIONAL COMMISSION ON HUMAN RIGHTS[139]

La *Kenya National Commission on Human Rights* est une institution nationale autonome créée par une loi du Parlement en 2002[140]. Son mandat principal est de veiller au respect des droits de l'Homme par le gouvernement, et de protéger et promouvoir les droits de l'Homme au Kenya[141].

Fonctions

Conformément à l'*Act* (art.16.1), les fonctions de la KNCHR incluent outre la sensibilisation aux droits de l'Homme, la formulation des recommandations au Parlement, et la visite des lieux de détention, les enquêtes, de sa propre initiative

136 Dont l'Argentine, l'Espagne, la Hongrie, le Pérou.
137 Dont l'Australie, le Canada, le Danemark, la Nouvelle Zélande, les Pays-Bas, la Suède.
138 Dont l'Egypte, le Kenya, les Philippines, le Nigeria, le Rwanda.
139 Kenya National Commission on Human Rights, www.knchr.org.
140 Kenyan National Commission on Human Rights Act, 2002 www.knchr.org.
141 ICC and OHCHR, Engaging NHRIs in securing the promotion and protection of human rights in business, June 2009, www.reports-and-materials.org.

ou suite au dépôt d'une **plainte** par toute personne ou groupe de personnes, sur des violations alléguées des droits de l'homme. La KNHRC est l'une des INDH compétente pour entendre des plaintes relatives aux violations des droits de l'Homme impliquant tout type d'entreprise[142].

L'expérience de la KNHRC avec les entreprises concerne principalement les plaintes relatives aux questions d'emploi (chômage, discrimination, indemnisation des travailleurs). La commission a fait des enquêtes sur les violations des droits de l'Homme impliquant des sociétés, notamment une enquête sur les sociétés d'extraction de sel et les conditions de travail à Malindi, où les communautés ainsi que les employés avaient déposé plainte.

COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE ?

Les plaintes examinées par la KNCHR comprennent: les plaintes contre les forces de sécurité (police, forces armées, gardiens de prison), les plaintes pour discrimination fondée sur la race, le rang social, le sexe, les plaintes relatives à des abus ou détournement de pouvoir par des responsables gouvernementaux, les plaintes concernant le déni de droits reconnus dans la législation nationale et les traités internationaux que le Kenya a ratifié.

La Commission ne peut enquêter sur (a) toute affaire en cours devant un tribunal(b) une question impliquant essentiellement les relations entre le gouvernement kényan et les gouvernement étrangers ou une organisation internationale reconnue comme telle en vertu du droit international,(c) une question relative à l'exercice du droit de grâce. Les plaintes peuvent être transmises à la Commission, par **lettre**, **courriel** ou **téléphone**. Les pétitionnaires peuvent également venir **en personne** dans les bureaux de la Commission situés à Nairobi et à Wajir (bureau régional).
Un formulaire de plainte est disponible sur le site internet de la Commission[143].

Kenyan National Human Rights Commission
1st floor CVS Plaza,
Lenana Road,
Nairobi, Kenya
Tel: +254-020-2717900/00/28/32
Mobile : +254-726-610159
Fax: +254-020- 2716160
Email : haki@knchr.org
Wajir Office : Tel: (046)-421-512

142 Voir étude du HCDH, p18-19 : baseswiki.org.
143 Kenyan National Commission on Human Rights, www.knchr.org.

Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'Homme[144]

Après une table ronde sur les droits de l'Homme et les entreprises organisée en juillet 2008 et convoquée par l'Institut danois des droits de l'Homme, un groupe de travail thématique sur la question des entreprises et droits de l'Homme a été créé par le Comité International de Coordination des Institutions Nationales des Droits de l'Homme (ICC) en août 2009.

La Commission Néo-Zélandaise des droits de l'homme est en charge de la présidence du groupe de travail du ICC sur les entreprises et les droits de l'homme[145]. Le groupe de travail est composé de neuf membres votants des différentes régions du monde (Kenya, Togo, Nicaragua, Venezuela, Corée du Sud, Danemark, Écosse, Qatar, Nouvelle Zélande) et comprend un représentant de l'actuel président du ICC.

La mission du groupe de travail est de faciliter la collaboration entre les institutions nationales des droits de l'Homme concernant la planification stratégique, le renforcement des capacités communes et l'établissement du programme dans le domaine des affaires et des droits de l'Homme, afin d'aider les INDH à faire respecter les droits de l'Homme par les entreprises, et à renforcer la protection des droits de l'Homme et la capacité des INDH à répondre aux abus des entreprises, en collaboration avec toutes les parties prenantes aux niveaux national, régional et international[146].
En octobre 2010, l'ICC a tenu sa conférence biennale. Celle-ci portait sur le thème des entreprises et droits de l'Homme. L'un des principaux objectifs était d'explorer les différentes manières dont les INDH peuvent davantage s'acquitter de tâches visant à promouvoir et protéger les droits de l'Homme dans le cadre de violations impliquant des entreprises.

* * *

Encore aujourd'hui, peu d'INDH peuvent recevoir des plaintes portant sur des violations commises par des entreprises. Le fait que les INDH commencent à se pencher davantage sur cette question constitue une occasion à saisir pour la société civile afin d'exiger que les INDH jouent un rôle plus actif. Il serait notamment intéressant d'explorer la possibilité pour les INDH de connaitre des plaintes portant sur l'omission d'un Etat de s'assurer que les entreprises basées sur son territoire respectent les droits de l'Homme dans leurs opérations à l'étranger. En effet, selon la portée plus ou moins restrictive du mandat de chaque institution nationale, **il n'est pas exclu qu'elles puissent connaître des obligations extra-territoriales des États.**

144 The Danish Institute for Human Rights, « Human rights and business », www.humanrightsbusiness.org.
145 The New Zealand Human Rights Commission : http://www.hrc.co.nz/
146 *Ibid*.

POUR PLUS D'INFORMATION

– **Asia Pacific Forum – The 13th Annual Meeting of the Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, ACJ Reference on human rights, corporate accountability and government responsibility, Kuala Lumpur, Malaysie, 27-31 juillet 2008**
www.asiapacificforum.net

– **ICC, « Engaging NHRIs in securing the promotion and protection of human rights in business » Report of the ICC and OHCHR Side event, Held during the Human Rights Council, 11th session, 2 au 18 juin 2009**
www.reports-and-materials.org

– **Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH), «Etude de la CNCDH sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme », étude réalisée par Olivier Maurel, la Documentation française, avril 2008. Voir également CNCDH, «Avis sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme »**
www.cncdh.fr

© Natalie Ayala

PARTIE III
OMBUDSMAN

L'ombudsman représente un autre type de mécanisme de médiation vers lequel les victimes peuvent se tourner. Bien qu'il n'existe pas de définition claire et unanimement reconnue de l'ombudsman, de manière générale, celui-ci est souvent associé à une personne indépendante et objective qui enquête sur les plaintes déposées par des individus contre les organismes gouvernementaux et autres organisations, tant du secteur public que privé. Après un examen de la plainte, l'ombudsman détermine si la plainte est fondée et formule des recommandations à l'intention de l'organisation afin de résoudre le problème.

Un ombudsman peut être nommé par une assemblée législative, un organisme de réglementation professionnelle ou une administration locale ou municipale, mais peut aussi être nommé directement par une entreprise pour traiter les réclamations internes, ou par une ONG. Selon le type d'ombudsman et la procédure de nomination, leur indépendance est sujette à diverses critiques. Les individus peuvent donc être parfois sceptiques vis-à-vis des ombudsmen et de leur capacité à traiter leur plainte de manière impartiale.

Il existe des dizaines d'ombudsmen dans de nombreux pays, mandatés pour connaître des réclamations de particuliers contre des acteurs publics ou privés (industrie, électricité et gaz, banque, assurance, télécommunications, consommation, etc.), notamment dans des pays comme le Royaume-Uni[147], la Nouvelle-Zélande[148] et l'Inde[149]. En 2010, le Canada a mis sur pied le bureau du Conseiller en responsabilité sociale des entreprises de l'industrie extractive.[150]

Certains mécanismes de médiation, y compris les ombudsmen, sont examinés dans d'autres sections de ce guide : la section IV sur les institutions financières, décrit divers mécanismes mis en place par les banques multilatérales (par exemple, le Compliance Advisor Ombudsman/ Conseiller-Médiateur de la SFI) ou qui peuvent faire l'objet d'un appel quand le requérant n'est pas satisfait de l'issue d'un méca-

147 British and Irish Ombudsman Association, « Members », www.bioa.org.uk.

148 Office of the Ombudsman, « Other complaints handling bodies », www.ombudsmen.parliament.nz.

149 The Central Vigilance Commission, http://cvc.nic.in.

150 Le Bureau a le mandat d'examiner les pratiques en matière de RSE des sociétés canadiennes qui oeuvrent à l'étranger. Des individus, groupes, collectivités ou leurs représentants peuvent saisir le Conseiller pour faciliter la résolution de différends. Voir: http://www.international.gc.ca/csr_counsellor-conseiller_rse

nisme mis en place par une banque publique (une demande peut être déposée auprès du Médiateur européen concernant la BEI), ou une autre institution (une plainte au sujet de l'Agence de crédit à l'exportation au Royaume-Uni peut être transmise au médiateur parlementaire britannique).
Le présent chapitre illustre brièvement un exemple d'ombudsman singulier créé par la société civile, le Mining Ombudsman institué par Oxfam Australie.

OXFAM MINING OMBUDSMAN

En 2000, en raison des nombreux problèmes engendrés par le secteur minier sur l'environnement et les populations locales, Oxfam Australie a mis en place le mining ombudsman (MO).
Le rôle du mining ombudsman est[151] :
– D'assister les membres des communautés locales et autochtones dont les droits de l'Homme sont menacés par les activités des sociétés minières australiennes.
– D'assister les membres des communautés qui sont, ou pourraient être affectées par une exploitation minière à connaître leurs droits en vertu du droit international.
– De veiller à ce que l'industrie minière australienne fonctionne de telle façon que les droits des membres des communautés locales affectées par l'exploitation minière soient mieux protégés.
– De démontrer la nécessité d'un mécanisme de plaintes officiel en Australie.
– De démontrer la nécessité de contrôles extra-territoriaux transparents et contraignants qui obligeraient les sociétés minières australiennes à respecter les normes universelles où qu'elles opèrent.

Procédure et résultat

Le MO **reçoit des plaintes** par le biais des réseaux Oxfam Australie présents dans le monde. Le MO vérifie toutes les réclamations, effectue des visites sur site à travers un processus impliquant des entrevues avec les communautés locales, organisations de société civile et, si possible, le gouvernement et les représentants de l'entreprise. Le MO produit alors une **enquête** qu'il envoie à tous les intervenants pour commentaires et réactions, et entreprend une évaluation des progrès réalisés sur place tous les 18 mois à deux ans. Après une consultation appropriée avec la communauté et ses groupes de soutien, le MO entre en **contact formel avec la société** minière, en soulignant les préoccupations soulevées et demande des mesures correctives.
Le MO initie et supervise le **processus entre les parties** visant à répondre aux demandes de la communauté. Si l'entreprise visée ne répond pas suffisamment aux demandes, le MO entre en contact avec les médias internationaux et lance une campagne de sensibilisation auprès du public et des organisations partenaires.

151 Oxfam Australia Mining Ombudsman Project: www.oxfam.org.

Marinduque Island (2002-2004)[152]

Marcopper Mining Corporation, une filiale[153] de Placer Dome Inc. entreprise canadienne cotée en bourse en Australie, a commencé l'exploitation de cuivre sur l'île Marinduque aux Philippines en 1967. Marcopper est accusé d'avoir déversé jusqu'en 1996, des millions de tonnes de déchets toxiques dans les eaux de Marinduque et ses rivières.

A la demande d'une organisation de soutien aux collectivités locales, le *Marinduque Council for Environmental Concerns* (MACEC), le MO a commencé à étudier le cas Marinduque en 2002. En 2004, le MO a entrepris deux enquêtes sur le terrain et a financé des recherches scientifiques.

Le 6 août 2004, Placer Dome a informé le MO qu'il n'était plus propriétaire et exploitant de la mine Marcopper et que la responsabilité des activités en cours à Marinduque incombait à Marcopper Mining Corporation . En octobre 2005, Placer Dome a été racheté par Barrick Gold Corporation (Canada).

Alors que Placer Dome a quitté le pays, les communautés de Marinduque continuent à vivre avec l'héritage de la mine Marcopper. En 2005, le gouvernement de la province de Marinduque a déposé une plainte contre Placer Dome devant la cour d'Etat du Nevada (notamment en raison du fait que Placer Dome – alors Barrick Gold – a des activitées aux Etats-Unis et est côtée à la bourse de New York) ; la Cour a rejeté la demande des plaignants sur la base du forum *non conveniens* ; mais en septembre 2009, la Cour d'Appel du district du Nevada a annulé ce jugement de première instance[154].

Le rôle du *mining ombudsman* dans cette procédure a été de recueillir les demandes des populations affectées, de mener des enquêtes et études scientifiques et, à défaut d'avoir réussi à trouver une solution définitive, il aura permis de donner une visibilité à cette situation.

POUR PLUS D'INFORMATION

– BASES, Communauté de résolution des litiges
www.baseswiki.org

152 Voir. *Mining Ombudsman Case Report: Marinduque Island,* Oxfam Australia 2005, www.oxfam.org

153 Placer Dome détenait 40 % de Marcopper, soit le maximum possible selon les lois philippines ; le reste (50 %) était détenu par Ferdinand Marcos de 1969 à 1986, et par les gouvernements philippins successifs, jusqu'à la privatisation de Marcopper en 1994.

154 Provincial Gov't of Marinduque v. Placer Dome Inc., Case No. 07-16306 (C.A. 9, Sept. 29, 2009), www.ca9.uscourts.gov.

↗ **Des enfants travaillant sur des chantiers de démantèlement de navires au Bangladesh.**
© Ruben Dao