

Revue des migrations forcées

Responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme

Corinne Lewis

Il n'y a pas de règle en droit international des droits de l'homme qui interdise de manière explicite les déplacements arbitraires de personnes par les entreprises. Les entreprises ont cependant la responsabilité d'éviter, d'une part, toute atteinte aux droits de l'homme qui pourrait entraîner un déplacement mais aussi de prendre des mesures pour remédier aux violations des droits de l'homme qu'elles auraient commises et qui pourraient provoquer un déplacement.

On tient généralement pour acquis que les entreprises peuvent significativement contribuer à atténuer la pauvreté, à créer de nouveaux emplois, à améliorer les routes et les installations sanitaires, à faciliter un meilleur accès à l'eau potable et à augmenter le niveau des services de santé au sein des communautés. Toutefois, on porte maintenant davantage d'attention aux impacts négatifs que les opérations de ces mêmes entreprises peuvent avoir sur les communautés, notamment aux impacts susceptibles de provoquer un déplacement. La pollution qui résulte d'usines ou de projets miniers a, par exemple, privé des populations de leurs moyens d'existence, de leurs sources d'eau et de leur accès à leurs sites religieux et culturels. Même dans les endroits où une entreprise ne cause aucun dommage à l'environnement, sa simple présence peut altérer la composition sociale de la communauté locale, créer des tensions entre les différents groupes et entraîner le déplacement d'individus, de familles ou de communautés entières.

De plus en plus, à travers l'ensemble de leurs opérations et indépendamment de la taille et de la nature de leurs activités, on attend des entreprises qu'elles respectent les droits de l'homme. Le principe d'un respect des droits de l'homme par les entreprises privées a été formulé dans un document soumis en 2008 au Conseil des droits de l'homme de l'ONU par le Professeur John Ruggie, Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Son Cadre de référence 'Protéger, respecter et réparer' relatif aux entreprises et aux droits



Prévenir le déplacement (/fr/prevenir)

RMF 41

Décembre 2012

Table des matières

Message de la rédaction (/fr/prevenir/redacteurs)

Prévenir le déplacement (/fr/prevenir/amos)

Histoire et statut du droit de ne pas être déplacé (/fr/prevenir/morel-et-al)

Droit international humanitaire: synthèse des principales dispositions (/fr/prevenir/dih-dispositions)

Prévenir le déplacement ou s'y préparer? (/fr/prevenir/barrs)

Provoquer le déplacement: le recours à des armes explosives dans des zones peuplées (/fr/prevenir/bagshaw)

Prévoir les catastrophes et protéger les droits (/fr/prevenir/ginnetti-schrepfer)

Vers un système juridique de protection uniforme (/fr/prevenir/chotouras)

Inondations en Thaïlande : fuir, lutter ou flotter (/fr/prevenir/sophonpanich)

Gérer le déplacement climatique (/fr/prevenir/leckie)

Reconnaître les droits fonciers des peuples autochtones et des communautés rurales (/fr/prevenir/williams)

de l'homme'[1] (#_edn1) (Le Cadre de référence) a été accueilli avec satisfaction par le Conseil des droits de l'homme.

Ces Principes d'action reposent sur trois piliers. Le premier pilier concerne l'obligation de protection qui incombe aux États lorsque des tiers, y compris des entreprises, portent atteinte aux droits de l'homme, ce qui suppose des politiques, des règles et des recours appropriés. Le deuxième pilier est constitué par la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme, quant au troisième il traite de la nécessité de donner aux victimes de violations des droits de l'homme un meilleur accès à une réparation effective.

En 2011, les entreprises ont reçu des orientations opérationnelles sur la mise en œuvre de leur responsabilité institutionnelle de protéger les droits de l'homme sous la forme des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du Cadre de référence 'Protéger, respecter et réparer'[2] (#_edn2) (les Principes directeurs relatifs aux E&DH), qui ont été approuvés sans réserve par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Les Principes directeurs relatifs aux E&DH, comme les Principes directeurs relatifs au déplacement interne, ne sont pas légalement contraignants mais sont conformes aux normes prévues par le droit international des droits de l'homme et le droit international humanitaire. Le Cadre de référence et les Principes directeurs relatifs aux E&DH jouent un rôle déterminant pour précipiter une transformation de la perception de ce qu'est la relation entre entreprise et droits de l'homme. Ils fournissent de nouvelles bases qui permettent aux entreprises de se responsabiliser en matière de respect des droits de l'homme et, en conséquence de prendre des mesures afin de veiller à ce que leurs agissements n'entraînent pas de violations des droits de l'homme qui pourraient aboutir à des déplacements.

Même si le respect des droits de l'homme reste une obligation volontaire pour les entreprises, il fait l'objet d'un soutien unanime. L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques en a inclut le principe dans la version remise à jour en 2011 de ses Lignes directrices à l'intention des entreprises multinationales. [3] (#_edn3) La Société Financière Internationale (un membre du groupe de la Banque Mondiale) qui fournit des emprunts à des entreprises dans les pays en développement en vue de faire progresser le développement économique et réduire la pauvreté, reconnaît dans l'édition de 2012 de sa Politique en

Les interventions dans le domaine du logement préviennent et atténuent le déplacement (*/fr/prevenir/wadley*)

La volonté de rester (*/fr/prevenir/guler*)

L'approche du CICR dans les situations de pré-déplacement (*/fr/prevenir/talviste-et-al*)

Responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme (*/fr/prevenir/lewis*)

La 'boîte à outils' à disposition des États pour prévenir le déplacement : une perspective suisse (*/fr/prevenir/gomeztruedsson*)

La face sombre du développement: évictions forcées au Bangladesh (*/fr/prevenir/hoshour*)

Le Conseil de sécurité de l'ONU et la prévention du déplacement (*/fr/prevenir/weerasinghe-ferris*)

Prévenir le redéplacement au Burundi grâce à une véritable réintégration (*/fr/prevenir/hovil*)

L'insécurité foncière post-confliktuelle menace de déplacer à nouveau ceux qui sont tout juste de retour dans le Nord de l'Ouganda (*/fr/prevenir/onegi*)

L'éducation, composante essentielle de la prévention du re-déplacement des jeunes (*/fr/prevenir/anselme-zeus*)

Le rôle des femmes défenseurs des droits de l'homme en Colombie (*/fr/prevenir/candamil-duque*)

Restitution de la propriété en Colombie (*/fr/prevenir/medina*)

Catastrophes naturelles et déplacement de populations indigènes en Bolivie (*/fr/prevenir/girard*)

Tentatives pour prévenir le déplacement dans les Territoires palestiniens occupés (*/fr/prevenir/khalil*)

Articles généraux

L'adaptation de réfugiés d'Afrique de l'Est à la vie au Royaume-Uni (*/fr/prevenir/bekalo*)

Les droits humains des Rohingyas, passés sous silence (*/fr/prevenir/brinham*)

Les Nord-Coréens de Chine ont besoin d'une protection internationale (*/fr/prevenir/cohen*)

D'un laboratoire au Luxembourg à des satellites au Soudan du Sud (*/fr/prevenir/donven-hall*)

matière de durabilité environnementale et sociale[4] (#_edn4), qu'il incombe au secteur privé de respecter les droits de l'homme. En octobre 2011, la Commission européenne a publié une nouvelle politique en matière de responsabilité sociale des entreprises dans laquelle il est spécifié qu'il sera attendu des entreprises européennes qu'elles agissent conformément à leur responsabilité de respecter les droits de l'homme.[5] (#_edn5) À peu près à la même période, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a annoncé que la première étude thématique de sa nouvelle Commission intergouvernementale sur les droits de l'homme se pencherait sur la question de l'entreprise et des droits de l'homme. Dans le secteur privé, des organisations industrielles comme l'APIECA, l'association mondiale d'études des questions environnementales et sociales du secteur pétrolier, et le Conseil international des mines et métaux, ont été établies pour améliorer le développement durable, promouvoir la mise en œuvre d'une approche fondée sur les droits de l'homme auprès des entreprises membres et leurs fournir des orientations dans ce domaine. De plus, les fonds d'investissement ont de plus en plus tendance à évaluer les pratiques en matière de droits de l'homme des entreprises dans lesquelles ils investissent.

Mesures à prendre pour les entreprises

Alors que les entreprises commerciales ont des obligations dans le cadre de la législation domestique, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme prévoit une responsabilité qui dépasse les normes fixées par la législation nationale. Ainsi, même dans les cas où les États ne veulent pas, ou n'ont pas la capacité, de réglementer adéquatement, de superviser et d'imposer aux entreprises de rendre des comptes en cas d'infraction à la législation domestique protégeant les droits de l'homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme n'en demeure pas moins entière.

Les Principes directeur relatifs aux E&DH prévoient deux dispositions majeures que les entreprises devraient adopter pour garantir qu'elles respectent les droits de l'homme. Premièrement, l'entreprise doit mettre en place une politique qui articule sa responsabilité de respecter les droits de l'homme. Cette politique sert ainsi à informer les employés, les investisseurs et le public, entre autres, du fait que l'entreprise a pris l'engagement de respecter les droits de l'homme. En soi, le processus d'élaboration de la

Rendre le travail plus sûr pour les femmes déplacées
(/fr/prevenir/buscher)

Enseignements tirés suite à une mobilisation autour d'une série d'expulsions dans des bidonvilles en Tanzanie (/fr/prevenir/hooper)

Des principes Nansen à l'initiative Nansen
(/fr/prevenir/kaelin)

Les réfugiés sont-ils un fardeau économique ou un atout ? (/fr/prevenir/zetter)

Programmes d'orientation culturelle à l'étranger et perceptions des réfugiés réinstallés (/fr/prevenir/komfeld)

Remettre en question la préférence des clients en cours de DSR pour des prestataires de service étrangers
(/fr/prevenir/pangilinan)

politique peut contribuer à renforcer l'intégration du principe de respect des droits de l'homme aux pratiques et opérations quotidiennes de l'entreprise.

La deuxième disposition concerne l'établissement d'un 'processus de diligence raisonnable' en matière de droits de l'homme – un terme emprunté au monde de l'entreprise et utilisé par extension pour se référer à l'enquête menée sur une entreprise pour s'assurer qu'elle n'a pas de passifs cachés, et notamment pas de problèmes financiers, légaux ou relatifs à la santé et la sécurité ou à l'environnement. Un tel processus de diligence raisonnable devrait comporter quatre composantes : Premièrement, une entreprise doit, soit étendre son processus de diligence raisonnable en vigueur, soit en créer un nouveau afin d'identifier les personnes susceptibles d'être affectées par ses activités et déterminer les droits qui sont ou pourraient être touchés par les activités qu'elle entreprend. L'entreprise doit alors déterminer les mesures à prendre pour remédier ses impacts adverses en matière de droits de l'homme, et prévenir ou atténuer d'autres impacts potentiels.

L'entreprise devra également suivre attentivement et vérifier sa manière de répondre à des impacts potentiels ou réels en matière de droits de l'homme afin d'évaluer l'efficacité de ses réponses et le cas échéant les améliorer. Quatrièmement et finalement, l'entreprise doit communiquer aux personnes intéressées et à d'autres, comme ses actionnaires et le public, des informations sur les mesures qu'elle a prises, ou qu'elle prévoit de prendre par rapport aux personnes affectées ou susceptibles d'être affectées par ses activités.

Une entreprise devrait initier ce processus de diligence en évaluant ses propres effets adverses, réels et potentiels, en matière de droits de l'homme. Elle devrait ensuite évaluer si elle est impliquée dans des effets adverses en matière de droits de l'homme à travers ses relations d'affaires avec, par exemple, ses fournisseurs de matières premières, d'uniformes pour ses travailleurs, d'ordinateurs et autres équipements, et de services comme les prestataires d'assistance technologique et de sécurité. Par exemple, lorsqu'elle achète un minerai qu'elle va utiliser dans le cadre de son processus de fabrication, une entreprise devrait vérifier si son fournisseur est respectueux des droits de l'homme et déterminer ainsi si celui-ci a des impacts négatifs en termes de droits de l'homme, et notamment en termes de déplacement. Dans les cas où le

fournisseur aurait un impact significatif en termes de droits de l'homme, l'entreprise devrait évaluer si elle peut faire pression sur lui et influencer sa manière d'agir, ou s'il serait plus judicieux de mettre fin à cette relation commerciale.

Même s'il est vrai qu'une entreprise devrait procéder de manière régulière à l'évaluation de ses activités et relations d'affaire en termes de droits de l'homme, ce type d'évaluations est particulièrement nécessaire en cas de changement significatif dans l'environnement opérationnel, que les causes de ce changement soient politiques ou autres, et avant de se lancer dans une nouvelle transaction ou activité. Par exemple, lorsqu'une entreprise prévoit d'acquérir une autre entreprise elle devrait procéder à un processus de diligence raisonnable pour vérifier dans quelle mesure l'entreprise ciblée a eu, ou a actuellement des impacts négatifs sur les droits de l'homme d'individus ou de communautés dans les endroits où elle opère. Ce type d'information non seulement révélera si des personnes ont été déplacées par des opérations menées par l'entreprise, mais aussi s'il existe encore des risques d'atteinte aux droits de l'homme, susceptibles de provoquer des déplacements à l'avenir.

En procédant à des évaluations en matière de droits de l'homme, les entreprises doivent prêter une attention toute particulière aux questions de propriété et d'usage de la terre, et notamment elles doivent vérifier la manière dont le gouvernement a acquis les terrains loués ou achetés par l'entreprise, notamment si la communauté possède un droit coutumiers et/ou un droit d'usage sur les terres en question. À Odisha, en Inde, une entreprise qui a enclos des terrains forestiers à l'intérieur du périmètre de son usine et qui n'en a pas permis l'accès aux indigènes et aux autres habitants, a été accusée par un haut comité mandaté par le Ministère de l'environnement et des forêts d'avoir agi au mépris de la loi et en collusion avec les fonctionnaires concernés. En outre, les entreprises doivent faire preuve de plus de sensibilité et se rendre compte que leurs opérations sont susceptibles de créer de la pollution, de monopoliser des sources d'eau et d'altérer des écosystèmes, et par ce biais de provoquer des déplacements. Le Delta du Niger est un exemple accablant de la manière dont des dégradations environnementales causées par les techniques d'extraction pétrolière peuvent entraîner un déplacement de population.

Les Principes directeurs relatifs aux E&DH encouragent

les entreprises à engager le dialogue avec les personnes potentiellement affectées par leurs activités afin de mieux comprendre les problèmes sous-jacents et pouvoir formuler des recours appropriés. Par exemple, ils suggèrent aux entreprises d'envisager la création d'un mécanisme de réclamation accessible aux personnes potentiellement affectées, pour que celles-ci puissent soulever leurs préoccupations et permettre ainsi à l'entreprise de traiter les problèmes avant qu'ils n'atteignent une sévérité telle qu'ils entraînent, par exemple, des déplacements. Tout mécanisme de réclamation mis en place doit être un mécanisme effectif plutôt qu'une simple formalité. L'entreprise responsable des 250 km carré du port en pleine mer et du projet industriel de Dawei dans le Sud de la Birmanie, n'a donné aux villageois concernés aucune information et aucune possibilité de consultation. Les villageois n'ont donc eu aucune influence sur le projet et sur l'impact qu'il aura sur leur existence, et ils craignent la confiscation de leurs terres qui aura pour résultat de les forcer au déplacement. Il arrive fréquemment lorsque les communautés locales n'ont pas été consultées par rapport à des projets de développement qui les affectent directement que les entreprises rencontrent une opposition à leur projet et qu'elles subissent des délais coûteux. En août 2012, une cour d'appel fédérale au Brésil, a ordonné la suspension de la construction du barrage de Belo Monte sur la rivière Xingu, jusqu'à ce que les personnes dont la santé, la qualité de vie et le patrimoine culturel allaient être affectés aient été consultés.

Conclusion

La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme n'absout pas les États de la responsabilité qui leur incombe de veiller à ce que des tierces parties, et notamment des entreprises, respectent les droits de l'homme. Le Principe 1 des Principes directeurs relatifs aux E&DH prévoit que les États « [adoptent] des mesures appropriées pour empêcher ces atteintes, et lorsqu'elles se produisent, d'enquêter à leur sujet, d'en punir les auteurs, et de les réparer par le biais de politiques, de lois, de règles et de procédures judiciaires ». Les États restent donc bien les premiers responsables et c'est à eux qu'il incombe de prévenir, et le cas échéant, réparer les atteintes aux droits de l'homme perpétrées par les entreprises.

Toutefois, depuis que le principe selon lequel les

entreprises ont l'obligation de respecter les droits de l'homme a été fixé dans le Cadre de référence et qu'il a été élaboré dans les Principes directeurs relatifs aux E&DH, les organisations non gouvernementales, les investisseurs et le public disposent d'une norme qui peut être utilisée pour exiger des entreprises qu'elles évitent d'enfreindre les droits des individus, diminuant ainsi les causes de déplacement. Ces groupes ont maintenant pour défi majeur de faire en sorte que ces normes soient appliquées et de veiller à ce que les entreprises soient tenues de rendre des comptes lorsque leurs activités ont des impacts négatifs en matière de droits de l'homme.

Corinne Lewis CLewis@LexJusti.com
(mailto:CLewis@LexJusti.com) est partenaire du cabinet
d'avocats Lex Justi www.LexJusti.com
(http://www.LexJusti.com) qui fournit des conseils juridiques
en matière d'entreprise et de droits de l'homme.

[1] (#_ednref1) «Protéger, respecter et réparer», le Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme.

<http://tinyurl.com/UN-BusinessHRFramework>

[2] (#_ednref2) **www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf**
(<http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf>)

[3] (#_ednref3) **<http://tinyurl.com/OECD-MultinationalGuidelines-f>** (<http://tinyurl.com/OECD-MultinationalGuidelines-f>)

[4] (#_ednref4) **<http://tinyurl.com/IFC-Durabilite>**
(<http://tinyurl.com/IFC-Durabilite>)

[5] (#_ednref5) **<http://tinyurl.com/EC-RespSocEntreprises>**
(<http://tinyurl.com/EC-RespSocEntreprises>)

(/fr/avis-de-non-responsabilite-et-droits-dauteur)

Avis de non responsabilité

Les avis contenus dans RMF ne reflètent pas forcément les vues de la rédaction, du Centre d'Études sur les Réfugiés, de l'Université d'Oxford, d'UNFPA, de SSRIC ou d'ONUSIDA.

Droits d'auteur

Tout document de RMF imprimé ou mis en ligne peut être reproduit librement, à condition que la source et l'URL spécifique de l'article soient mentionnés. Nous recevons volontiers tout commentaire sur le contenu et la présentation de la revue – veuillez nous envoyer un courriel ou un courrier.