

Que disent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme à propos de la protection et du respect des droits de l'homme des effets négatifs des entreprises dans les contextes de conflit ?

Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'État : Principe directeur 7 – Appui au respect des droits de l'homme par les entreprises dans les zones touchées par des conflits¹

« Comme le risque de violations caractérisées des droits de l'homme est plus élevé dans les zones touchées par des conflits, les États devraient faire en sorte de garantir que les entreprises opérant dans ces contextes ne prennent pas part à ces violations, en prenant notamment les dispositions suivantes:

- a) Établir des relations avec les entreprises aussitôt que possible pour les aider à identifier et prévenir les risques liés aux droits de l'homme que présentent leurs activités et relations commerciales, et à en atténuer les effets ;
- b) Fournir une aide adéquate aux entreprises pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels;
- c) Refuser l'accès au soutien et aux services publics à une entreprise coupable de violations caractérisées des droits de l'homme qui refuse de coopérer pour remédier à la situation;
- d) Veiller ce que leurs politiques, lois, règlements et mesures d'application soient efficaces quant à la prise en compte du risque que des entreprises soient impliquées dans des violations caractérisées des droits de l'homme.

Commentaire : Certaines des atteintes aux droits de l'homme les plus graves mettant en jeu des entreprises se produisent au milieu de conflits concernant le contrôle du territoire, les ressources voire le gouvernement même du pays – situation où l'on ne peut pas attendre du régime des droits de l'homme qu'il fonctionne comme prévu. Les entreprises demandent de plus en plus aux États de les aider à trouver les moyens d'éviter de prendre part aux atteintes aux droits de l'homme dans ces contextes difficiles. Des approches innovantes et pratiques s'imposent. Il importe en particulier de se soucier du risque de violences sexuelles et sexistes, qui est particulièrement endémique pendant les périodes de conflit.

Il importe que tous les États traitent rapidement des problèmes avant que les situations ne se détériorent sur le terrain. Dans les zones touchées par des conflits, l'État « d'accueil » peut ne pas pouvoir bien protéger les droits de l'homme faute de moyens de contrôle efficaces. Si des sociétés transnationales sont en jeu, les États « d'origine » ont un rôle à jouer pour aider à la fois ces sociétés et les États d'accueil à assurer que les entreprises ne se rendent pas coupables d'atteintes aux

¹ Élaboré dans le Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, « Les entreprises et les droits de l'homme dans les régions touchées par des conflits : défis et options pour les réponses des États », document des Nations Unies A/HRC/17/32, 2011 (un rapport complémentaire aux Principes directeurs axé sur les options politiques pour les États), en anglais seulement :

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/A.HRC.17.32.pdf>

droits de l'homme, tandis que les États voisins peuvent fournir un important soutien additionnel.

Pour parvenir à une plus grande cohérence des politiques et aider les entreprises comme il convient dans de telles situations, les États d'origine devraient favoriser une coopération plus étroite entre leurs organismes d'aide au développement, les ministères des affaires étrangères et du commerce, et les institutions de financement des exportations dans leurs capitales et au sein de leurs ambassades, et entre ces organismes et les acteurs du gouvernement de l'État d'accueil; élaborer des indicateurs d'alerte avancée pour signaler les problèmes aux organismes publics et aux entreprises; et tirer les conséquences qui s'imposent du refus de coopérer des entreprises dans ces contextes, notamment en refusant ou en retirant le soutien ou les services publics existants, ou, lorsque cela n'est pas possible, en refusant de les accorder à l'avenir. »

La responsabilité des entreprises à respecter les droits de l'homme

Les Principes directeurs précisent que les entreprises doivent exercer une « diligence raisonnable en matière de droits de l'homme » dans tous les contextes, ce qui signifie qu'elles doivent évaluer les effets négatifs potentiels et réels, prendre des mesures pour y remédier, suivre l'efficacité de leurs efforts et communiquer sur la manière dont les risques et les impacts sont gérés. Elles devraient également contribuer à remédier à tous les impacts négatifs qu'elles causent ou auxquels elles contribuent. Le fait d'avoir des opérations ou des relations d'affaires dans des zones touchées par un conflit nécessitera un type différent de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, car le risque d'implication dans des violations des droits de l'homme peut être plus élevé que dans la plupart des autres contextes. Le commentaire du principe 12 précise que la portée de la responsabilité des entreprises en matière de respect peut être plus large dans les contextes de conflit car « dans les situations de conflit armé, les entreprises devraient respecter les normes du droit international humanitaire ».

Le commentaire du principe 17 aborde la question de la « complicité » des entreprises : « Il peut y avoir complicité lorsque l'entreprise commerciale contribue, ou paraît contribuer, à des incidences négatives sur les droits de l'homme causées par des tiers. La complicité peut s'entendre à la fois d'un point de vue non juridique et juridique. Du point de vue non juridique, les entreprises peuvent être jugées « complices » des actes d'une autre partie lorsque, par exemple, on constate qu'elles bénéficient de l'atteinte commise par ladite partie. Du point de vue juridique, la plupart des juridictions nationales interdisent que l'on soit complice de la commission d'un délit et plusieurs confèrent une responsabilité pénale à l'entreprise en pareil cas. Généralement, des poursuites au civil peuvent aussi se fonder sur la contribution présumée d'une entreprise à un préjudice, même si elles peuvent ne pas être formulées du point de vue des droits de l'homme. L'opinion majoritaire qui se dégage de la jurisprudence pénale internationale est que pour qu'il y ait complicité, il faut apporter en connaissance de cause une assistance pratique ou un encouragement qui a un effet notoire sur la commission d'un délit. »

Le principe directeur 23 recommande aux entreprises de traiter le risque de causer ou de contribuer à des violations flagrantes des droits de l'homme comme un

problème de conformité juridique. Il note que le fait d'avoir des opérations ou des relations d'affaires dans des zones touchées par un conflit peut accroître le risque d'être complice de violations flagrantes des droits de l'homme commises par d'autres acteurs (par exemple, les forces de sécurité), ce qui nécessite une attention particulière. Les Principes directeurs impliquent que ces mesures doivent prendre la forme d'une diligence raisonnable « renforcée » ou « accrue » en matière de droits de l'homme.