

Les droits de l'homme : facteur de performances pour les entreprises à l'international ?

Les actes

29 septembre

2005



Ouverture

2

Laurence Parisot, présidente du MEDEF

Introduction

5

Michel Doucin, ambassadeur de France pour les droits de l'homme

Table ronde n° 1 :

Droits de l'homme et mondialisation.

7

Table ronde n° 2 :

Entre image de marque et risques de sanctions :
quelle responsabilité pour les entreprises dans le domaine des droits de l'homme ?

31

Clôture

49

Brigitte Girardin, ministre déléguée au Développement, à la Coopération et à la Francophonie

Inform

Ouverture

Laurence Parisot, présidente du MEDEF

M. l'ambassadeur, M^{mes} et MM. les présidents, M^{mes} et MM. les directeurs, je voudrais d'emblée souligner le caractère surprenant, presque provocateur, du thème de ce colloque organisé aujourd'hui au MEDEF. Ce thème en a surpris plus d'un, notamment certaines ONG que nous avons rencontrées à l'occasion de la préparation de cette manifestation. Non seulement les entreprises, créatrices de richesses, s'intéressent aux droits de l'homme, mais elles considèrent que ces droits universels peuvent constituer un facteur de performance, à l'international, au même titre que la compétitivité ou la qualité de leurs produits et services. Néanmoins, cette question est compliquée. La vocation de ce colloque est de susciter les échanges et d'apporter quelques réponses.

Depuis longtemps, en réalité, les entreprises et le MEDEF s'intéressent aux droits de l'homme et à leurs relations avec les échanges internationaux. Cet intérêt se manifeste loin des médias, souvent de façon discrète et, de ce fait, sérieuse. Le MEDEF a été plusieurs fois force de proposition dans les instances internationales comme l'Organisation internationale des employeurs ou la Chambre de commerce internationale. Le MEDEF œuvre également au plan national, en tant que membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme.

Pourquoi organisons-nous aujourd'hui un débat prospectif sur ce thème ? Pour y répondre, il convient de se recentrer sur les actions que nous menons au sein de l'OCDE : promotion des « Principes directeurs » de l'OCDE, dans le cadre de laquelle nous avons publié 10.000 vade-mecum gratuits, essentiellement destinés aux PME, propositions auprès des différents comités (investissements, échanges...) et participation française au point de contact national. Ces activités au sein de l'OCDE, comme les informations remontées des marchés export par MEDEF International, nous montrent l'importance croissante de la dimension « droits de l'homme » dans les échanges internationaux. Les règles et comportements managériaux, déclinés naturellement des Principes directeurs de l'OCDE, doivent être et sont d'ores et déjà mis en œuvre par les entreprises, dans leur conquête de marchés ou leurs investissements à l'étranger. Ces règles concernent les relations professionnelles, la lutte contre la corruption, l'accès aux besoins fondamentaux ou encore et surtout le travail des enfants. Ces nouveaux paramètres concernent toutes les entreprises ouvertes sur l'international, quelle que soit leur taille. Ainsi, de nombreuses PME sont signataires de Global Compact ; Dominique Hériard-Dubreuil, présidente de Rémy Cointreau, vous présentera, cet après-midi, sa mise en œuvre dans son entreprise.

Par ailleurs, nous constatons une véritable volonté de la communauté internationale de structurer les droits de l'homme et de les décliner au niveau du commerce mondial.

Quatre exemples illustrent cette tendance régulatrice :

- Le projet de norme internationale sur la responsabilité sociale des entreprises (proposé par la Commission des droits de l'homme des Nations unies en mars 2004, bloqué par les États membres de l'ONU, actuellement en cours de réécriture) ;
- La création d'un poste de représentant spécial, en charge de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales auprès de Kofi Annan (sa principale mission sera d'identifier et clarifier les normes relatives à la responsabilité sociale et à la transparence des entreprises, au regard des droits de l'homme) ;
- La récente nomination d'un conseiller spécial chargé des droits de l'homme auprès du haut représentant pour la politique étrangère et de sécurité commune, Javier Solana ;
- La signature, le 31 août dernier, d'un accord entre le Haut Commissariat aux droits de l'homme et le gouvernement chinois, visant à aider la Chine à mettre en œuvre les recommandations relatives au pacte international sur les droits économiques et sociaux et à faciliter la ratification du pacte de solidarité civile et politique.

Certaines initiatives émanent également du secteur privé. Entreprises et ONG signent des partenariats pour organiser la mise en œuvre des droits de l'homme dans les activités commerciales des entreprises. (Antoine Bernard [FIDH] et Véronique Discours-Buhot [Carrefour] en parleront au cours de notre deuxième table ronde). Il existe également des initiatives sectorielles comme le *Mining Act* de 1995 ou dans le secteur bancaire qu'Eric Flamand (Dexia) nous présentera.

La nouvelle réflexion sur la relation entre droits de l'homme et commerce international concerne tous les acteurs des échanges internationaux : la société civile et nous les entreprises, les ONG en tant qu'observateurs et force de proposition, les organisations internationales et multilatérales en tant qu'entités régulatrices et normatives, les États et les gouvernements. Ces derniers sont garants des droits souverains. Au regard du droit international, en effet, l'élaboration et la mise en œuvre des droits de l'homme sont tout d'abord du ressort des États. Ainsi, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen est un texte constitutionnel de la République française. Il revient aux États de créer les environnements législatifs conformes aux principes de l'OCDE. En revanche, il est du devoir des entreprises et des citoyens de se conformer aux lois en vigueur, dans les pays où les entreprises exercent leurs activités. Il est également du devoir des entreprises des pays signataires des Principes directeurs de l'OCDE de se développer conformément à ces « principes ». Le ministère des Affaires étrangères le confirme sur son site Internet, lorsqu'il affirme : « *Le respect des droits de l'homme, en général, et non uniquement des droits sociaux, tels que définis dans la Déclaration universelle est encore accueilli avec circonspection, tant par les entreprises que par les États. Pour ce qui est de ces derniers, elle ne doit pas aboutir à remettre en cause leur responsabilité première en matière de protection et de promotion des droits de l'homme* ».

Je souhaite un débat ouvert, prospectif et constructif. Nous sommes réunis avec nos particularités, nos contraintes et nos enjeux propres mais nous sommes tous également dépositaires de la Charte universelle des droits de l'homme qui, dans son article 22, affirme : « *Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale. Elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays* ».

Je tiens à souligner la dimension fondamentale de l'engagement responsable, dans l'élaboration d'une relation pérenne et solide entre les droits de l'homme et les échanges internationaux. Je crois, en effet, que les idées nouvelles ne s'imposent pas par la réglementation. Nous parviendrons peut-être, à un certain moment, à une forme de réglementation, voire de sanction, mais l'adhésion au principe est primordiale. La relation entre droits de l'homme et échanges internationaux relève, avant tout, du domaine de l'éthique, du comportement social, du civisme et du choix de civilisation que nous sommes en mesure de faire. En revanche, si nous abordons uniquement ou immédiatement la question par la voie de la réglementation, l'efficacité de notre approche risque d'en être compromise. Pour que cette approche fonctionne, tous les acteurs concernés doivent l'accepter et se l'approprier.

Avant de conclure, je soulignerai l'accueil favorable et les encouragements que nous avons reçus de toutes les parties prenantes, entreprises, organisations internationales, pouvoirs publics et ONG, lorsque nous avons envisagé d'organiser ce débat. Je remercie tous les intervenants pour leur participation. Nous leur sommes d'autant plus reconnaissants que les calendriers sont souvent très chargés, au mois de septembre. Je vous remercie tous d'être venus de Londres, Bruxelles, Amsterdam, Stockholm ou Genève. Je vous remercie, M. l'ambassadeur, d'avoir accepté de présider cette manifestation, alors que le temps vous est compté. La relation entre droits de l'homme et commerce international, quelques décennies plus tôt, aurait constitué une utopie. Aujourd'hui, nous faisons tout pour l'ancrer dans un principe de réalité et même, pour nous, entreprises, dans un principe managérial.

Introduction

Michel Doucin, ambassadeur de France pour les droits de l'homme

M^{me} la présidente, M^{mes} et MM. les présidents, directeurs et hauts responsables, je vous remercie, au nom du ministre des Affaires étrangères, d'avoir organisé ce colloque, qui constitue une première, porteuse d'un espoir que nous partageons. Ce colloque est bienvenu parce qu'il répond à un besoin réel : que les acteurs français, représentant différents types de pouvoir, tous actifs dans la définition et la mise en œuvre des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme, se rencontrent pour débattre d'un sujet qui revêt une actualité et une importance certaines.

Il est essentiel, à nos yeux, que les universitaires (dont la vocation est d'explorer toutes les sources de droit pour faire progresser l'État de droit), les responsables d'institutions internationales (dont la fonction est de travailler à l'amélioration de la gouvernance mondiale), les chefs d'entreprise (dont le métier est de produire de la richesse, dans le respect de règles sociales communes), les leaders d'ONG (dont la mission est de donner corps aux principes dont les sociétés se réclament), les fonctionnaires et diplomates (dont le travail est d'élaborer des synthèses assurant un juste équilibre entre des intérêts, parfois divergents, qui se manifestent au sein d'un pays et entre pays), que tous ces protagonistes de la définition des responsabilités, des différents « *organes de la société* » (conformément à l'expression de la Déclaration universelle des droits de l'homme) se rencontrent et réfléchissent ensemble sur ce qui peut les réunir.

L'entreprise fait partie de ces organes dont la Charte internationale des droits de l'homme a reconnu, dès 1948, qu'ils avaient des responsabilités dans l'élaboration, le respect, la protection et la mise en œuvre des droits de la personne humaine. Ce qui constituait déjà une évidence, voici près de soixante ans, l'est encore davantage aujourd'hui, compte tenu de la place centrale qu'occupe le travail, dans notre société. Ce dernier participe de la construction de la dignité, de l'éducation, des moyens de subsistance et de l'épanouissement de la personne, en lui procurant une vie sociale. L'entreprise produit aussi des externalités sur son environnement physique. Elle crée de l'espace urbain, modifie la nature, avec des effets sur les droits des personnes. Elle sécrète aussi des externalités économiques et sociales, par le jeu de la sous-traitance, de la concurrence, ce qui explique l'intérêt croissant des entreprises, pour l'élaboration de normes privées régulant certaines dimensions de ce sous-produit de leur activité principale qu'est la création de richesses : codes de conduite et accords cadres traitant des droits de l'homme au travail, des droits des hommes et des femmes avec les entreprises. Cela explique également les initiatives d'institutions internationales visant à définir des normes publiques non contraignantes qui finissent par le devenir, ne serait-ce que par la pression sociale.

Dans les autres grands pays développés, les protagonistes y réfléchissent ensemble : confédérations patronales, syndicats, ONG, chercheurs, administrations, etc. En France, contrairement à d'autres pays, le processus n'est qu'amorcé. Plusieurs initiatives prometteuses seront évoquées cet après-midi. Elles demeurent encore exceptionnelles, alors que de nombreux signes témoignent d'une profonde prise de conscience quant à l'importance du sujet. Voyez l'engouement que suscite, dans notre pays, le Global Compact, lancé par le secrétaire général des Nations unies. Cette prise de conscience se produit alors que la France a développé, ces dernières années, en matière de responsabilité sociale des entreprises, une activité législative inventive (lois NRE ou sur l'épargne salariale). Je suis persuadé que notre rencontre va donner une impulsion décisive à un dialogue franc et décomplexé, transcendant les positions idéologiques, dans une confrontation constructive qui manquait jusqu'à présent. Madame Girardin nous fera des propositions pour poursuivre cette réflexion commune.

Je remercie la direction internationale du MEDEF, animée par Catherine Minard, qui a préparé ce colloque dans un esprit d'équipe et d'écoute. Notre collaboration a été un véritable plaisir et le travail qui vous est présenté, au travers du canevas de cet après-midi, est réellement le fruit d'un exercice à quatre mains.

Table ronde n°1 :

Droits de l'homme et mondialisation

Jim Cloos, directeur « Amérique, Nations unies et droits de l'homme, lutte contre le terrorisme », secrétariat général du Conseil de l'Union.

Emmanuel Decaux, professeur de droit à l'université de Paris-II, membre de la sous-commission pour la promotion et la protection des droits de l'homme des Nations unies.

Eric Flamand, directeur du Développement durable de Dexia.

Dominique Hériard-Dubreuil, présidente du directoire de Rémy Cointreau, membre du Conseil exécutif du MEDEF.

John Morrison, secrétaire général adjoint de Business Leaders Initiative for Human Rights.

Pierre Poret, chef de la Division des investissements, direction des Affaires financières et des entreprises (OCDE).

Frédéric Tiberghien, commissaire adjoint au Plan, président d'honneur de l'ORSE.

I. L'impact des Nations unies sur l'activité des entreprises à l'international

1. Vers un droit universel des droits de l'homme

EMMANUEL DECAUX (Université Paris II)

Laurence Parisot a fait allusion aux initiatives foisonnantes et parfois désordonnées en la matière. Je chercherai un fil conducteur en remontant au soixantième anniversaire de la Charte des Nations unies qui constituait une véritable révolution juridique. Avant 1945, le droit international était essentiellement un droit inter-étatique, un droit entre les États qui se bornaient à protéger les biens et la vie de leurs ressortissants à l'étranger, de manière discrétionnaire, par le biais de la « *protection diplomatique* ». A partir de 1945, l'individu devient également un sujet de droit international, avec des droits et des obligations. Nous passons alors d'un droit international à ce que Philip Jessup, un grand juriste américain des années 50, a baptisé droit « *transnational* », caractérisé par des échanges transfrontiers, à tous les niveaux. Dès lors, il ne s'agit plus seulement d'une relation verticale entre un État et ses sujets mais d'une série de relations transversales et horizontales.

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 vise ainsi « *les individus et les organes de la société* ». Les droits de l'homme ne constituent pas un monopole d'État ; ils concernent tout le monde. Le titre même de « Déclaration universelle » témoigne d'une volonté de dépasser le cadre étatique en s'adressant à tous les individus, en incluant les apatrides, les réfugiés ou les colonisés qu'aucun État ne protège. L'État conserve néanmoins ses obligations premières en matière de droits de l'homme, des obligations négatives (ne pas les violer, s'abstenir pour laisser les libertés s'exercer) et des obligations positives (fixer un cadre juridique protecteur). Cette distinction quelque peu manichéenne est chère aux juristes français. Les juristes anglo-saxons, dans le cadre des Nations unies, distinguent l'obligation de respecter les droits sans en entraver la jouissance, celle de les protéger et celle de les mettre en œuvre : « *respect, protect and fulfill* ».

L'État doit donc fixer un cadre juridique protecteur. Dans un État développé comme la France, la cohérence juridique est grande entre droit national et international. Certaines situations sont plus complexes, à l'étranger, en cas de défaillance ou de faiblesse de l'État. Ainsi, pour reprendre un exemple souvent cité, les budgets de certaines multinationales supérieurs à ceux de certains États du monde traduisent un déséquilibre, sur bien des continents, entre le pouvoir des États et celui des entreprises.

Dans ce contexte, la sous-commission des droits de l'homme, organe des Nations unies constitué de 26 experts indépendants, réfléchit à la manière de préciser les responsabilités de tous les acteurs concernés. Elle a travaillé, dans un esprit de consensus, sous l'impulsion de David Weissbrodt, un juriste américain fort respecté, en multipliant les consultations, notamment avec les ONG. Ce dernier a réussi, sans rien céder d'essentiel, à mettre en place une dynamique, malgré l'hétérogénéité de la Sous-commission, où siègent des experts venus de tous les continents. Mais la Sous-commission n'est qu'un organe subsidiaire

qui demeure subordonné à la Commission des droits de l'homme, qu'il est à la mode aujourd'hui d'accuser de politisation. Les relations sont souvent difficiles entre la Sous-commission composée d'experts indépendants et la Commission des droits de l'homme, composée de représentants des États. Cependant, cette dialectique inhérente au système international peut également être fructueuse.

L'adoption par la Sous-commission d'un projet de « Norme sur la responsabilité des sociétés transnationales en matière de droits de l'homme » a constitué une première étape, en 2003. Ce projet, présenté souvent comme un épouvantail, constitue une grille de lecture fondée sur la Déclaration universelle, la Charte internationale des droits de l'homme, les diverses conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ou relatives à des domaines comme la bioéthique. Alors que le Global Compact comprend aujourd'hui dix principes - en incluant la corruption - qui tiennent chacun en deux lignes, le projet de la Sous-commission précise tous ces principes, en donnant corps à ce qui n'était qu'un squelette. Le défaut de la Sous-commission est sans doute d'avoir publié une dizaine de pages avec des commentaires particulièrement détaillés. Mais l'intérêt pratique de cet inventaire réside dans son exhaustivité, qui en fait une sorte de « *check-list* », un code des codes de conduite.

La Commission des droits de l'homme a eu une attitude fort négative, face à ce travail, en lui déniait toute « valeur juridique », mais l'important était qu'elle garde la question à son ordre du jour. Elle a demandé au Haut-Commissariat une étude qui a été remise cette année, et a permis de relancer le dossier. En avril 2005, la Commission a confié à un expert indépendant le soin de « clarifier et de préciser » des notions essentielles, comme celles de sphère d'influence et de complicité. Les entreprises ont des responsabilités directes à l'égard de leurs employés, de leurs actionnaires et de leurs consommateurs. Dans le domaine politique, les obligations deviennent indirectes, hormis pour les sociétés d'armement ou fournissant des armées privées. Normalement, les entreprises ne sont pas directement confrontées à ces problèmes. Cependant, les régimes autoritaires, avec une corruption généralisée, posent des problèmes éthiques ou juridiques évidents.

Un exposé sur les problèmes techniques conduirait à des détails inutiles. L'idée de la Sous-commission consistait à dresser un inventaire, sans volonté de le transformer directement en législation, ce dont elle n'a pas la compétence, mais en laissant les parties prenantes se l'approprier. Le suivi de ces principes n'était pas autoritaire mais décentralisé, chacun pouvant exercer ses responsabilités pour son propre compte, qu'il s'agisse de codes d'éthique ou de conventions collectives, voire de procès en class action. L'essentiel était de trouver une grille de lecture systématique, pour éviter la multiplication des références où la mauvaise monnaie risque toujours de chasser la bonne. En relançant la réflexion, la Commission fait du projet de la Sous-commission une référence parmi d'autres, mais il sera difficile d'aller dans une autre direction.

La résolution que vient d'adopter la Commission, en avril dernier, à l'initiative notamment du Royaume-Uni, a fait objet d'un vote à la demande des États-Unis. Ces derniers et l'Australie ont voté contre. Le Burkina Faso s'est abstenu alors que tous les autres États, notamment les pays européens ont voté pour. C'est donc un nouveau départ qui est donné, sans ambiguïté.

Je conclurai par une notion plus politique ou empirique. Je ne vois pas de contradiction entre les droits de l'homme et une bonne gestion. Il est de l'intérêt général de fixer les règles du jeu à l'avance, et les mêmes règles pour tous. Il serait utile d'approfondir la convergence entre les notions de bonne gouvernance et de droits de l'homme. La sécurité juridique constitue une notion clé pour réconcilier ces deux exigences. Un dialogue utile doit être mené dans ce domaine et il est très heureux qu'il soit entamé aujourd'hui.

2. Le Global Compact et les droits de l'homme, disciplines et mécanismes de fonctionnement

DOMINIQUE HÉRIARD-DUBREUIL (Rémy Cointreau)

J'apporterai un simple témoignage d'engagement. Je ne parlerai pas de normes car j'estime que, pour un acteur économique, quelle que soit sa taille, l'engagement fait la différence. Il nous appartient de motiver nos sphères d'influence directe par rapport à cet engagement.

Rémy Cointreau fabrique du cognac, du champagne et des liqueurs. Nous produisons en France, avec un matériau de base liquide d'origine nationale. Nous exportons dans le monde entier. Nous y avons également des fournisseurs et des consommateurs. Parce qu'elle est âgée de près de trois siècles, notre entreprise est adepte du respect et du comportement citoyen. Sans quoi, nous aurions disparu.

Tout au long de l'année 2002, nous avons réuni des groupes de travail, tous métiers et sites confondus, afin de déterminer ce que pourrait être notre engagement en matière de droits de l'homme et d'éthique au sens large. Le Global Compact nous a semblé utile pour pouvoir utiliser cette colonne vertébrale car il fournit également un moyen d'échange avec d'autres entreprises. Nous pensons évidemment avoir des responsabilités sociétales et environnementales. Toute performance économique et productive doit, de plus en plus, tenir compte de ces responsabilités. Afin d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise et sa

dimension humaine, il nous a paru important de nous engager dans une démarche formelle en adhérant, dès 2003, au Global Compact. J'insiste sur la nature volontaire de cet engagement. Nous nous sommes appropriés les enjeux du Global Compact pour les décliner de manière concrète dans l'entreprise. Ce pacte engage les dirigeants. Cependant, il n'a de valeur que si toute l'entreprise les soutient, dans le respect et la promotion des valeurs fondamentales reprises dans cette charte.

Les dix principes du Global Compact sont :

■ Deux principes concernent les droits de l'homme et doivent être appliqués totalement :

Promouvoir et respecter la protection des droits de l'homme, ne pas être complice de violations de ces droits.

■ Quatre principes portent sur les normes du travail :

Soutenir la liberté d'association et le droit à la négociation collective, éliminer les formes de travail forcé obligatoire, abolir réellement le travail des enfants et éliminer la discrimination en matière d'emploi.

■ Trois principes concernent l'environnement :

Adopter une démarche fondée sur le principe de précaution, promouvoir une plus grande responsabilité environnementale, développer et diffuser les technologies respectueuses de l'environnement.

■ Le dernier principe est la lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

Rémy Cointreau a organisé des actions concrètes autour de six thèmes couvrant la totalité des activités de l'entreprise. Il est essentiel d'appliquer ces lignes directrices, non dans une optique de libre service mais, au contraire, d'un engagement qui se retrouve quelle que soit l'activité de l'entreprise, en France ou à l'étranger. Cette démarche générale, dans notre contexte de producteur français de produits agricoles et viticoles, porte essentiellement sur des principes environnementaux. Nous avons mis en place des modes de culture appropriés, en travaillant avec nos fournisseurs. Nous avons également œuvré dans les domaines de la qualité et de la sécurité, en nous appuyant sur une éthique marketing et commerciale car nous nous adressons à des consommateurs, avec modération, dans le monde entier. Les ressources humaines, la sécurité alimentaire et la recherche en font également partie.

Tous nos contrats fournisseurs incluent notre engagement au Global Compact. Au moment de la signature, nous expliquons la nature de cet engagement et nous avons ainsi conduit deux fournisseurs à y adhérer. Nous avons inclus un questionnaire sociétal et environnemental dans les audits de sélection des fournisseurs, avec une notation. Nous faisons réaliser des audits sociétaux et environnementaux de nos fournisseurs par des experts indépendants (cinq sont en cours sur trois continents). En matière de ressources humaines, il s'agit d'assurer l'équité sociale, d'encourager le dialogue social et de favoriser le développement personnel et professionnel de chacun, femmes et hommes, par la formation notamment, en lien direct avec l'activité professionnelle ou même au-delà. Nous avons en effet remarqué, dans certains sites, une tendance à la gestion déraisonnable des ménages. Nous dispensons donc des cours d'économie. Nous œuvrons pour la consommation responsable, en lien avec nos actions en matière d'environnement. Enfin, notre groupe soutient l'engagement social des salariés.

Nous travaillons avec plusieurs milliers de viticulteurs, dans deux régions de France, avec lesquels nous souhaitons partager notre engagement et notre souci du respect de l'environnement. Nous organisons de nombreux échanges avec les viticulteurs, sur la base des actions réalisées dans nos propres vignobles, et des formations, notamment en Charente. En matière de qualité, sécurité et environnement, comme dans nombre d'entreprises en France, nous menons diverses actions qui connaissent une nette accélération. Il est extrêmement gratifiant de s'apercevoir que le travail réalisé dans nos sites de production est largement repris par les employés qui y travaillent dans leur vie de citoyen. Certains de nos salariés, jouent, par exemple, un rôle actif dans des conseils municipaux ; ils ont introduit, dans leur village, la collecte sélective, diffusant de cette manière leurs préoccupations quotidiennes en entreprise.

En tant que producteur de boissons, nous observons une discipline particulièrement sévère en matière de sécurité alimentaire et de recherche. Outre notre investissement financier continu, nous investissons également dans la motivation des hommes et femmes qui peuvent développer cet engagement au-delà de l'entreprise. Nous produisons des spiritueux. Il est important d'être certains que nous observons, dans nos actions de communication et nos comportements sur le terrain, la même rigueur et la même éthique qu'en matière de production. Nous avons créé un comité de communication responsable avec le conseil d'experts indépendants. Nous avons édité une charte interne avec des contrôles et une validation. Nous réalisons un travail considérable sur cet aspect qui fait, selon nous, partie intégrante de notre activité.

Notre engagement s'inscrit dans la durée. Nous revendiquons le fait que nous avons procédé à des choix, que nous nous engageons à les respecter et qu'il s'agit de volontariat.

II. Entre pressions et décisions juridictionnelles : des institutions multilatérales en pointe

1. L'OCDE : les Principes directeurs, un tremplin vers une meilleure gouvernance d'entreprise

PIERRE PORET (OCDE)

Le Comité de l'investissement de l'OCDE est responsable de la mise en oeuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

Il est constitué de représentants de gouvernements membres.

a. Traits distinctifs des Principes directeurs

Les Principes directeurs sont présentés dans la brochure très bien faite du MEDEF. J'en rappellerai les quatre principaux traits distinctifs :

1. Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales sont le seul instrument global dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui a été officiellement entériné par les gouvernements dans un contexte multilatéral. Par contraste, le Global Compact des Nations unies est une initiative de son secrétaire général.

Les pays qui sont signataires des Principes directeurs sont les 30 pays de l'OCDE (USA, Japon, EU mais aussi Mexique et Corée), le Brésil et huit autres pays non membres. Ensemble ces pays représentent la source de 85% des flux d'investissement international et accueillent le siège de 97 des 100 premières entreprises multinationales dans le monde.

2. Les Principes formulent à l'intention des milieux d'affaires internationaux des recommandations facultatives qui sont le plus souvent détaillées et portent sur tous les domaines importants de l'éthique des affaires comme les droits de l'homme, la gestion responsable de la chaîne de l'offre, les relations du travail, l'environnement, la protection des consommateurs, la fiscalité, la concurrence et la lutte contre la corruption.

3. Les Principes ont un processus de suivi unique. En effet, pour faciliter leur mise en oeuvre, tous les gouvernements adhérents se sont engagés et ont mis en place des Points de contact nationaux (PCN) qui constituent des instances de discussion et de médiation. Le PCN français par exemple est présidé par la direction du Trésor au sein du ministère de l'Économie et a une structure tripartite (État, entreprises, syndicats).

4. Les Principes font eux-mêmes partie d'une déclaration plus large et équilibrée de l'OCDE en faveur d'un bon climat des affaires, y compris un traitement loyal des investisseurs étrangers par les gouvernements d'accueil.

b. Que disent les Principes directeurs sur les droits de l'homme?

Le texte est très court : « **Les entreprises doivent respecter les droits de l'homme, en conformité avec les obligations et engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil** ». Le commentaire associé précise que s'il incombe au premier chef aux gouvernements de promouvoir et de faire respecter les droits de l'homme, les entreprises jouent effectivement un rôle lorsque leur comportement et les droits de l'homme se recoupent. Il se réfère à la Déclaration universelle des droits de l'homme dans ce contexte.

Les PCN ont été confrontés à plusieurs cas où des ONG et des syndicats ont accusé des entreprises de n'avoir pas observé cette recommandation des Principes directeurs. Ces cas ont concerné des pays comme la Birmanie ou la République démocratique du Congo.

Je ne parlerai pas de la manière dont ces cas ont été traités individuellement par les PCN, car un bon nombre d'entre eux sont encore en instruction.

c. Les défis de l'investissement responsable dans les zones dites « de faible gouvernance ».

Je parlerai plutôt d'un projet en cours du Comité de l'investissement de l'OCDE. Cette initiative cherche à fournir une assistance générique aux entreprises, dans les zones de conflit ou à faible gouvernance, là où les droits de l'homme sont les plus gravement violés.

Le Comité a décidé la semaine dernière de proposer pour consultation avec les entreprises et autres parties prenantes une première version d'un outil OCDE de gestion des risques à l'intention des investisseurs dans de telles zones.

C'est un projet qu'à différentes occasions des représentants d'entreprises eux-mêmes ont souhaité. Il a aussi reçu le soutien du dernier G8 dans son communiqué sur l'Afrique. L'autorité de cet outil tiendra largement au fait qu'il sera entériné par 39 gouvernements au moins - les adhérents aux Principes directeurs.

Cet outil couvrirait des grands chapitres comme :

- obéir aux lois et observer les standards internationaux ;
- faire acte de diligence managériale accrue ;
- s'impliquer dans les activités politiques ;
- connaître ses clients et ses partenaires ;
- s'exprimer publiquement sur les malversations ;
- avoir une vue élargie de l'intérêt bien compris des entreprises à aider aux réformes.

Au titre du premier chapitre, les droits de l'homme seraient abordés en invitant les entreprises à s'interroger :

- L'entreprise s'est-elle informée de la situation des droits de l'homme dans le pays d'accueil ?
- Est-elle satisfaite que la gestion de la sécurité de ses employés et de ses actifs ne se fasse pas au détriment de la sécurité des populations locales ?
- Est-elle satisfaite que la gestion de la sécurité de ses employés et de ses actifs ne vienne pas par inadvertance soutenir ou financer des groupes armés qui pourraient être responsables d'abus des droits de l'homme ?

Des listes de ressources seront mises à la disposition des entreprises pour faciliter l'utilisation opérationnelle de cet outil. La Banque mondiale et d'autres acteurs financiers y contribueront.

d. Qu'ont apporté les Principes directeurs aux entreprises à ce jour ?

Le dernier examen annuel auquel ont procédé les gouvernements adhérents (disponible sur le site OCDE) montre qu'en cinq ans, les Principes directeurs ont conforté leur position en s'affirmant comme l'un des principaux instruments dans ce domaine :

→ Les entreprises y ont trouvé un forum pour la médiation sur des problèmes concrets d'éthique.

Depuis la révision des Principes en 2000, 106 demandes de médiation ont été reçues de syndicats, d'ONG et d'entreprises. Dans 72 occasions, les PCN ont pris des initiatives, contribuant à régler certains problèmes relevant du champ d'application des Principes directeurs et permettant aux parties concernées de mieux se comprendre.

→ Les entreprises y ont aussi trouvé un forum pour mieux éclairer les responsabilités respectives des gouvernements et des entreprises.

Elles ont demandé l'assistance des gouvernements en relation avec des questions comme la sollicitation des pots de vin.

→ Amener les pays non membres à la table de discussion.

Les Principes directeurs font partie intégrante de la coopération de l'OCDE avec les économies non membres qui vise à favoriser un climat sain d'investissement. La Chine, l'Inde, l'Afrique du Sud et d'autres ont manifesté leur intérêt pour une poursuite de cette coopération avec l'OCDE sur la responsabilité sociale des entreprises.

Les entreprises implantées dans les pays de l'OCDE se plaignent souvent de la concurrence déloyale qu'elles subiraient de la part d'entreprises venant de pays non OCDE qui n'opèrent pas selon les mêmes standards de responsabilité sociale. Ce dialogue avec les gouvernements non adhérents aux Principes directeurs contribue à progresser dans ce domaine aussi.

e. Prochaines étapes

Lors de sa réunion la semaine dernière, le Comité d'investissement de l'OCDE est convenu d'améliorer l'utilité des Principes directeurs pour les entreprises amenées à élaborer et mettre en oeuvre leurs propres principes de responsabilité sociale. Les

gouvernements se sont aussi engagés à poursuivre, en les stimulant, les interactions et les échanges d'expérience entre les PCN. Ils appellent de leurs vœux un partenariat permanent avec les entreprises, les syndicats et les ONG des pays membres et non membres de l'OCDE.

III. Des politiques extérieures en soutien aux droits de l'homme

1. Les ambitions universelles de l'Union européenne

JIM CLOOS (Conseil de l'Union européenne)

Je voudrais remercier le MEDEF de l'invitation et le féliciter pour la démarche choisie. Les droits de l'homme bénéficieront du partenariat entre le public et le privé.

Je pensais que le titre que vous avez choisi était un peu ronflant, voire incongru sur fond de crise de confiance après les « non » français et néerlandais. Mais en venant de Bruxelles ce matin, j'ai vu à la gare du Midi à Bruxelles une grande affiche de l'UE qui dit : « *The EU brings peace, security and stability everywhere.* » Si cela n'est pas universel... Plus sérieusement, le slogan n'est pas tout à fait dénué de sens :

- Ambition universelle en termes géographiques ;
- Foi dans l'universalité de certaines valeurs, et notamment des droits de l'homme ;
- Approche fondée sur l'interaction entre les intérêts politiques, économiques et culturels et les droits de l'homme.

L'importance des droits de l'homme (plus de libertés, démocratie, État de droit) est clairement affirmée dans le traité sur l'Union (article 6 concernant l'Union elle-même, l'article 11 sur la politique étrangère). Je me concentrerai sur ce dernier aspect.

Les droits de l'homme sont une composante importante de la PESC et l'un de ses objectifs majeurs. Pas le seul bien sûr, et il y a toujours, dans la vie réelle, dans des cas individuels, un équilibre à trouver entre la vieille Realpolitik et la défense des droits de l'homme ; le nier serait malhonnête. La même remarque vaut d'ailleurs pour le thème de votre journée aujourd'hui, la place des droits de l'homme dans les activités des entreprises.

Je m'empresse de prévenir tout malentendu : la défense des droits de l'homme ne saurait être opposée à la poursuite des autres objectifs de la politique étrangère de l'Union européenne, comme par exemple la lutte contre le terrorisme et pour les droits de l'homme. En réalité, les deux sont intimement liés : défendre et étendre les droits de l'homme et les libertés contribue directement à la défense de nos intérêts dans le monde. La même chose s'applique aux entreprises, et je me réjouis de ce que le titre de la conférence le reconnaisse explicitement : « *les droits de l'homme, facteur de performances des entreprises à l'international* ».

En effet, au-delà des aspects moraux, éthiques, qui restent primordiaux, la défense des droits de l'homme et de la démocratie relève de celle de nos intérêts. Les régimes qui bafouent les droits de l'homme ne sont pas des partenaires fiables. A contrario, il est rare aussi que les démocraties se fassent la guerre. Enfin, la croissance économique et l'absence de libertés font mauvais ménage. Bien sûr, l'on pourra objecter que la Chine, qui n'est pas en pointe dans la défense des droits de l'homme, prouve le contraire : je n'en suis pas si sûr. Sur le plan des libertés individuelles, notamment les droits économiques et sociaux, la Chine a réellement progressé. Les conditions de droit s'améliorent aussi. Je suis intimement convaincu que le « miracle chinois » ne sera durable que si les libertés politiques et individuelles sont progressivement mieux respectées. C'est la raison pour laquelle l'Union européenne poursuit, depuis quelques années, un intense dialogue sur les droits de l'homme avec la Chine. Nous discutons aussi avec l'Iran et avons entrepris des consultations avec la Russie. Nos interlocuteurs russes se plaignent souvent de la faiblesse de nos investissements en Russie. Notre réponse : « ***c'est leur choix. Elles investiront si elles sont sûres que la Russie est un véritable État de droit*** ».

Cela m'amène à une observation plus générale. La récente discussion sur la réforme de l'ONU, qui a abouti à un texte de compromis à New York, a révélé un consensus croissant dans la communauté internationale sur le lien étroit qui existe entre développement, sécurité et droits de l'homme. C'est un point fondamental. Depuis 1957, l'Union européenne a transféré, au seul titre des FED (Fonds européens de développement) plus de 55 milliards d'euros aux pays ACP, principalement en Afrique. Qui oserait affirmer aujourd'hui que le résultat est à la hauteur de cette somme considérable? Le revenu moyen en Afrique a baissé de 13% depuis 1980 ; le nombre d'Africains vivant avec moins de 1 dollar par jour a doublé (345 millions !). Comment expliquer cet échec, qui n'est pas que le nôtre ? C'est essentiellement de ne pas avoir fait le lien entre les éléments précités, et d'avoir

poursuivi les différents objectifs, tous importants en soi certes, de façon parallèle et non coordonnée. Or, sans sécurité, pas de développement, et sans développement, pas de sécurité. Et sans droits de l'homme, ni l'un ni l'autre. C'est cela la réalité.

Or, l'UE a ici un rôle crucial à jouer, parce qu'elle est le premier donateur d'aide publique au développement au monde et parce qu'elle a été la première à reconnaître ce lien et à essayer d'en tirer les conclusions nécessaires dans sa politique. Les aspects « gouvernance » et « droits de l'homme » ont progressivement été renforcés dans les accords ACP, mais aussi dans tous les autres accords que nous concluons avec des pays tiers (clause droits de l'homme). Je pourrais aussi mentionner le Système de préférences généralisées (SPG) qui introduit un lien direct entre le respect des droits de l'homme et l'octroi de préférences. Mais ce qui est plus important encore, c'est que les Africains eux-mêmes commencent à réagir dans le bon sens. Les premiers pas de l'Union africaine sont prometteurs : la mise en place d'institutions, de capacités d'intervention, de « peer review »... Notre coopération avec l'Union africaine est en train de s'intensifier, notamment dans le domaine de la gestion de crise. Avec l'ONU, nous essayons de renforcer les capacités d'action de l'Union Africaine dans ce domaine. L'Union européenne a créé une « African Peace Facility ». Ceci consiste à prélever 250 millions d'euros non utilisés dans le cadre du FED et de les affecter à des projets de maintien de la paix menés par l'Union africaine.

L'Union européenne elle-même est en train de se doter d'un impressionnant dispositif de gestion de crise qui se fonde sur une approche multidimensionnelle : développement, prévention, maintien de la paix, consolidation de la paix, reconstruction et retour au développement. Cette démarche s'inscrit parfaitement dans la philosophie qui sous-tend la création d'une commission de la consolidation de la paix dans le cadre de l'ONU.

Quelques mots très rapides à présent sur notre façon d'intégrer les droits de l'homme dans toutes nos politiques. Un groupe de travail consacré aux droits de l'homme rassemblant les experts de tous nos États membres et de la Commission se réunit très régulièrement. Nous sommes en train de renforcer les liens de ce groupe avec d'autres s'occupant des relations avec les différentes régions du monde. Par ailleurs, le haut représentant Javier Solana vient de nommer un représentant personnel pour les droits de l'homme. L'Union européenne s'est dotée au fil des années d'un ensemble de lignes directrices sur des sujets aussi divers que la peine de mort, la torture, les enfants dans les conflits, les défenseurs des droits de l'homme. Le sujet des droits de l'homme figure régulièrement dans le dialogue politique que nous entretenons avec la plupart des pays et régions du monde. Il s'avère hélas de temps à autre nécessaire de recourir à des sanctions, en cas de violation flagrante des droits de l'homme. Lors du Conseil de lundi prochain, il y aura des conclusions assez dures vis-à-vis de l'Ouzbékistan, par exemple. Je voudrais enfin mentionner notre action à l'intérieur de l'ONU, notamment au sein de la Commission des droits de l'homme à Genève, qui sera bientôt remplacée, nous l'espérons, par un véritable Conseil permanent des droits de l'homme.

Quelques remarques sur le thème des entreprises et des droits de l'homme. D'abord on constate que : le droit relatif aux droits de l'homme s'applique aux États et ne comporte pas d'obligations directes pour les individus ou les entreprises. Comme vous le savez, il y a des tentatives de changement ; nous verrons ce que le nouveau représentant spécial des Nations unies pour les droits de l'homme, M. Ruggie, proposera à ce sujet. Quoi qu'il en soit, l'absence d'obligation directe découlant du droit international ne dispense pas les entreprises de s'occuper des droits de l'homme. D'abord parce qu'elles font partie de la société civile et du corps social et ont des responsabilités éthiques à cet égard. Ensuite pour les raisons d'intérêts propres mentionnées plus haut. On pourrait d'ailleurs y ajouter l'intérêt qu'elles ont à ne pas faire l'objet de campagnes négatives de la part d'associations de défense des droits de l'homme ou d'individus refusant d'acheter à des firmes qui exploitent la main d'œuvre dans les pays en développement ou collaborent de façon scandaleuse avec des dictateurs.

C'est aussi une question d'efficacité. Prenez le cas des diamants de Charles Taylor. Quand nous avons commencé à nous y intéresser, nous nous sommes rendu compte que les firmes qui bénéficiaient de ce commerce illicite étaient pour la plupart européennes. Il fallait donc réfléchir à ce problème avec les entreprises. Nous l'avons fait. Mais je voudrais ici faire une autre remarque. La globalisation et le rôle des entreprises multinationales sont souvent décriés et vilipendés. Tout le monde se souvient de cas inacceptables, comme Union Carbide à Bhopal. J'aimerais entendre parler davantage des effets bénéfiques découlant des activités de nos entreprises dans les pays en développement, en termes d'investissements et d'emplois, mais aussi de traitement de la main d'œuvre, de formation, de respect des droits sociaux : quelle meilleure incitation que de voir des firmes qui font des bénéfices tout en traitant leurs employés de façon humaine et respectueuse?

Je ne m'étendrai pas sur le vaste champ de ce qu'il est convenu d'appeler la RSE (Responsabilité sociale des entreprises), lancée, je crois, par le discours de Kofi Annan à Davos en 1999 et qui nous a menés depuis au Global Compact *Initiative*. Je dirai simplement que tout cela va tout à fait dans le sens de la philosophie que défend l'Union européenne et qu'elle essaie, de façon certes imparfaite, de mettre en œuvre. Il faut un vrai partenariat public privé, car la tâche est immense. Des initiatives comme le processus de Kimberley ou la certification des bois tropicaux sont à saluer dans ce contexte. Aux États et organisations internationales de créer le cadre législatif adéquat, aux entreprises de le respecter et de le remplir de vie.

IV. Les initiatives des entreprises en matière de droits de l'homme

1. La dynamique du secteur privé en complément des cadres internationaux

F RÉDÉRIC TIBERGHIE (Commissariat général au Plan)

Dans le domaine des droits de l'homme, il existe de nombreuses initiatives privées qui complètent sous certaines conditions les initiatives publiques.

De nombreuses normes relatives à la responsabilité sociale des entreprises et aux droits de l'homme sont produites par le secteur privé.

Tout d'abord, s'agissant des normes internationales privées, un standard de reporting est en train de s'imposer de fait, issu de la GRI (Global reporting initiative), initiative privée née en 1997, aux États-Unis autour d'une coalition, la CERES. Au travers du reporting, les entreprises doivent expliquer leurs actions, par exemple en termes de lutte contre les discriminations.

Les normes comptables internationales émanent également d'organismes privés comme l'IASC. Une des mesures pour lutter contre la corruption consisterait, par exemple, à cesser de considérer les pots-de-vin comme une charge déductible. Une telle mesure passerait par un changement de normes comptables à l'initiative de cet organisme privé.

Nous avons également mentionné des normes sectorielles. Eric Flamand (Dexia) reviendra sans doute sur les principes de financement (dits de l'Équateur), par les banques, de projets d'infrastructures susceptibles d'entraîner des déplacements de populations (oléoducs ou grands barrages). Des initiatives comme l'EITI (Extractive industry transparency initiative) visent à obliger les grandes compagnies minières à dévoiler le montant de leurs versements de toute nature aux gouvernements, afin de s'assurer que les rentes minières sont dépensées sur place. La transparence permet d'éviter que le détournement des fonds permette aux gouvernements de violer les droits de l'homme et confisquer les richesses en maintenant la pauvreté. Un autre exemple connu concerne le secteur textile avec la création du label « Clean Cloth Campaign ». Cette certification, délivrée sous certaines conditions, valide notamment la vérification des conditions de travail dans les ateliers de fabrication.

Il existe également des normes d'application limitées à un territoire géographique. A ce titre, les droits de l'homme se sont réinvités dans l'entreprise lors de la lutte contre l'apartheid. Les Principes de Sullivan de 1977 cherchaient à répondre à la question : peut-on accepter dans les entreprises étrangères installées en Afrique du Sud un recrutement discriminatoire ? En Irlande du Nord, les Principes de Mc Bride de 1984 ont tenté de répondre à la même question, entre catholiques et protestants. Remarquons, au passage, que la plupart des principes de gouvernance d'entreprise sont également géographiques, puisqu'ils émanent des autorités qui supervisent les institutions financières de la place.

Enfin, les entreprises éditent en abondance des chartes et des règles de conduite comprenant parfois un chapitre sur les droits de l'homme.

L'ensemble de ces normes privées constitue plutôt une jungle qu'un jardin à la française : des myriades de normes privées, de recommandations et d'engagements de valeur plus ou moins contraignants coexistent avec des normes publiques.

Cette coexistence me semble inéluctable pour trois raisons :

Premièrement, en matière de droits sociaux, les entreprises sont appelées à dépasser les minima légaux résultant des divers traités et lois. Deuxièmement, les entreprises sont interpellées de manière croissante par de nouveaux acteurs : les organisations internationales, les syndicats (de plus en plus présents) et la société civile (consommateurs, investisseurs, ONG). Troisièmement, les frontières de l'entreprise sont de plus en plus floues. Nous constatons une discordance croissante entre le périmètre juridique des entreprises et le fonctionnement en réseau (cinq niveaux de sous-traitance dans l'automobile). La tendance est à attribuer la responsabilité du réseau à l'entreprise qui se trouve à sa tête, indépendamment des limitations juridiques. Il est important de tirer les conclusions de l'existence d'une telle organisation en réseau.

A quelles conditions peut-il y avoir complémentarité entre initiatives privées et publiques ?

Tout d'abord, les entreprises n'ont aucune légitimité à réinventer les droits humains et leur contenu. Ces derniers sont, en effet, définis par des conventions internationales de portée universelle. Ils ne peuvent souffrir d'aucune interprétation, sauf à nier la notion même de droits de l'homme. Les entreprises sont simplement invitées à mettre en application le triptyque qui fonde les Nations unies : l'installation de régimes démocratiques dans l'ensemble des pays du monde, le respect des droits de l'homme et le développement économique sous forme de libéralisation des échanges mondiaux, commerciaux et financiers.

Deuxièmement, les entreprises oublient souvent que le contenu des droits de l'homme est vaste et indivisible, même s'il existe

une distinction entre les droits civils et politiques, d'une part, et les droits économiques, sociaux et culturels, d'autre part. On ne peut pas choisir de respecter les droits civils et d'être moins regardant sur les droits sociaux. L'indivisibilité des droits de l'homme est indiscutable. Et le contenu de ces droits ne cesse pas de s'enrichir, qu'il s'agisse de protection des droits des minorités, des femmes ou des enfants. Nul ne peut choisir ce qui l'arrange à l'intérieur de ce corpus. J'ai eu la chance de participer au groupe international d'experts qui a recommandé à l'ISO, l'Organisation internationale de normalisation, de lancer une norme internationale sur la responsabilité sociale de l'entreprise, incluant un volet sur les droits de l'homme. Nous avons insisté sur le fait qu'il était inconcevable de laisser les entreprises réinventer le contenu de ces droits, en réaffirmant, au contraire, le monopole des organisations internationales, notamment l'OIT, (Organisation internationale du travail) dans la définition des normes sociales fondamentales.

Troisièmement, les entreprises doivent se rendre compte que les droits de l'homme sont évolutifs. Une nouvelle catégorie de droits fondamentaux émerge qui concerne l'accès aux biens essentiels : eau, santé, médicaments, éducation (Sommet de Kyoto, travaux d'Amartya Sen), avec des conséquences sur la tarification de ces biens, sur la manière de rendre solvable une demande qui ne l'est pas ou sur les droits de propriété intellectuelle. La protection de la biodiversité nous obligera également à prendre davantage en compte les droits des autres espèces, des animaux par exemple. Le sujet de l'expérimentation sur les animaux est déjà très actuel pour l'industrie pharmaceutique. Enfin, la diversité culturelle, qui donne lieu à un projet de convention à l'Unesco, aura tôt ou tard un impact dans les entreprises : quelles sont les langues utilisées dans les entreprises ? Les minorités y sont-elles convenablement représentées ? Comment adapte-t-on les produits aux marchés locaux ?

Quatrièmement, les entreprises doivent reconnaître les violations des droits de l'homme dont elles sont complices ou auxquelles elles se livrent. M^{me} Dominique Hériard-Dubreuil (Rémy Cointreau) a opportunément rappelé qu'un producteur de spiritueux ne pouvait pas nier l'existence de l'alcoolisme. Une entreprise n'est pas crédible dans sa démarche de responsabilité sociale si elle ne commence pas par reconnaître les éventuelles violations des droits de l'homme qu'elle tolère. En cette matière, la norme est impérative et entraîne des sanctions : M^{me} Laurence Parisot a rappelé leur existence et le danger qu'elles représentent pour l'entreprise. Mais la démarche de responsabilité sociétale ouvre également une voie pour sortir de la dialectique implacable entre la règle et la sanction pénale en invitant les entreprises, par des plans précis, à revenir à la conformité grâce à des plans d'actions assortis de moyens identifiés et d'engagements vis-à-vis des parties prenantes. Cette démarche de progrès est familière aux entreprises et c'est celle-là qu'il faut encourager.

2. L'initiative « Business leaders on human rights »

JOHN MORRISON (BLIHR)

I'd like to thank the Chair and MEDEF for this opportunity of speaking today on behalf of the Business leaders initiative on human rights. I apologise for speaking in english on this occasion.

The Business leaders initiative on human rights is chaired by Mary Robinson, the former president of Ireland and former United Nations High Commissioner for human rights. And at the moment, it's made up of 10 international companies : ABB, Barclays, Gap International, Hewlett Packard, MTV Networks Europe, National Grid, Novartis, Novo Nordisk, The Body Shop and Statoil.

There's three main points to my presentation today. The first is that business and human rights is a discussion of our time and an important part of corporate responsibility, corporate governance and the sustainability agenda. The business case for human rights is being put by an increasing number of business sectors, investors, stakeholders and communities. You each have your own reason for sitting here today, but it would be good to reflect a little on whether human rights is now a permanent part of corporate responsibility and corporate governance or just a passing fashion.

This leads to the second point: the need for a universal framework for all businesses based on human rights. And then my third and most challenging point today is the need for practical tools to apply human rights in the full range of business context. The principal theme here is that business and human rights should not be an academic or an abstract discussion. Human rights will only be a performance measure for business if the practical tools can be developed to integrate human rights into business management systems.

First point : why the human rights conversation and why now? If we'd been gathered here in Paris 15 years ago, perhaps our top priority would have been the environment and sustainable development as we were gathering momentum towards the Rio Earth Summit. We would have discussed the need for an objective and universal framework to measure pollution, establish quotas for greenhouse gases, preserve endangered species and manage biodiversity. We would have not doubted that we needed a universal and an objective framework to approach that problem. If we can divide business responsibilities into two halves, the environmental and the social, then without a doubt progress towards a universal approach to the social aspects of sustainability has been slower and more confused than the environmental.

Many other areas of corporate social responsibility are confused by different codes and standards. Again there is some progress towards universalism. For example, Social accountability international, the Ethical trading initiative, and the Fair labour association and others are working together now on a common code for suppliers in the retail sector. Similarly, the Global reporting initiative now has over 700 companies, mainly European, following parts of its framework, which includes human rights.

However, we're still a long way from the level playing field on social responsibility when it comes to the full range of business functions, such as human resources, risk management, financial investments, product development, marketing, logistics, etc. There are many challenges in relation to human rights, and not all of these relate to business alone. You will be aware that the world leaders have been debating in New York this month about reforming United nations' own human rights body into a Human rights council. You will also be aware that human rights are undoubtedly sometimes used as a political tool by some governments to justify or to criticise. They are also the benchmark used by many NGOs to scrutinise the actions of business. However, the Universal declaration of human rights and the covenants and treaties which followed have now been embraced by many governments and civil society in many parts of the world.

My second point then is that human rights are the most legitimate universal framework to fill this social gap. There are several advantages, but four are here. Universalism : all the member states of the United nations are party to the Universal declaration of human rights. The provisions of this agreement apply anywhere in the world, regardless of location or business focus. Multi stakeholder engagement : they're a framework accepted by many communities, trade unions, NGOs, governments and increasingly also investors and multilateral agencies. They also therefore provide a framework for sustainable partnerships. Legitimacy : closely linked to the above is the fact that human rights provide a more objective framework than one devised by business alone. And finally, cross cutting : they can relate to all business operations. Human rights are not just about meeting national regulations, but also as much about opportunities that business might identify, and relate as much to desirable leadership any business can show as much as a culture of compliance.

This then leads on to what is often called the business case of human rights. Things often cited as parts of the business case are improved risk assessment and management, improved employer recruitment, retention, motivation, improved stakeholder relations, meeting investor expectations, reduced risk, and so on. There are more aspects that could be added to this list. A few years ago, the business and human rights discussion was very much focused around the oil and mining sectors, and also the supply chains of branded retailers. Now many other sectors are seeing increasing relevance. I assume that most of you in this room today could at least relate to one or several of the points up there. You might like to add your own.

Linked to the emerging business case is another the case for good global governance. There are powerful motivating factors for key leaders within the business community and have led to the creation of initiatives such as the Global Compact and other initiatives, and partnerships that seek to enhance the capacity of international or national governance and the stability and cohesiveness of society as a whole. No one we have met, either in business or government, wants to see business take on the responsibility of the state as the main duty bearer for the fulfilment of human rights. This must and should remain central to the approach by business to encourage and help enable governments to fulfil their responsibilities, and not in any way to undermine them.

We think there are much more interesting questions. Three questions : what is the minimum that should be required of any business in terms of human rights ? What must or must not businesses do ? Above that, what are the reasonable expectations that investors, employees or society might have of a particular company or business sector to go beyond the minimum, not in a legal requirement way, but as an expectation, maybe driven through market forces? And thirdly, what would be really desirable of business ? What are the interventions in terms of partnerships and proactive actions ?

Human rights are not just about business responsibility, but also about business opportunity to go beyond risk management and to positively enhance the reputation and performance of a company. This can mean tackling human rights head on, and converting what might have been a negative business impact into a positive result. Companies engaged in countries where there is a civil war or human rights depression will be aware that managing and understanding risks in light of human rights awareness can sometimes help solve critical business dilemmas, and hence make good business decisions.

These questions are interesting enough in France or other parts of Europe, but they become more challenging still when we focus on particular countries where governments are unwilling or unable to fulfil their commitments to human rights. What should we expect of business? If a company is to remain positively engaged in a country with a poor human rights record, what are the 10 or 20 steps it should demonstrate to show that it is doing everything that can be reasonably expected within its sphere of influence, and that it is remaining non complicit in the abuse of human rights ? How can this be monitored? How can this be reported ? How can this be verified? Not by the United nations, but by companies themselves. This then is the work of the Business leaders initiative on human rights, founded in 2003, and consisting at the moment of 10 international companies across eight business sectors. We would like some more sectors. We would like some french companies.

We hope to expand the membership and become more global. The focus has been on practical things to road test the content of the main business human rights conventions and United Nations norms on business and human rights, and to see what works within a business context. The companies appreciate that the sphere of influence for human rights means something very different across business sectors and different geographical localities, and the tools required will vary. However, the businesses are willing to publicly commit to the need for a common international framework for actions. Their experience so far is that the content of the UN norms is not perfect, but it does represent a good place to start when developing tools and procedures for integrating human rights. It is hard to conceive of a business and human rights framework which did not include civil, political, economic, social and cultural rights, direct references to the international labour organisation's core conventions, and also humanitarian law.

Certainly all this content has been central when we have attempted to operationalise human rights. This is my third and final point. This is the work in progress, but we last reported on it last year and some of these reports are available today. Just to give you a flavour : a contemporary challenge for the pharmaceutical sector is to define how the right to health lies within its sphere of influence and the provision of essential medicines. Utility and engineering companies look at the needs of vulnerable customers and the role that water and electricity play in underpinning economic and social rights, particularly in Africa. The financial sector can look on how best to integrate human rights into their existing work through the Equator principles. The extractive sector can look at the voluntary principles on security and human rights, but also the need to integrate human rights into host government agreements. Retailers can continue the focus on supply chain, but look at the wider impact of their purchasing policy, the impact this has on small and medium size enterprises in the south of the world. All the impact their collective procurement has on specific commodities, livelihoods and the environment. And the international media, now dominated by six global companies, has to find ways of remaining accountable to fundamental rights, such as freedom of expression and the protection of the vulnerable in both its on air and off air activities.

We have developed a human rights matrix based on the content of the UN norms, and companies in each of these sectors have used the matrix as a strategic tool for mapping the human rights content of their sphere of influence and prioritising essential, expected and desirable actions that they might undertake. Cumulatively, we are beginning to understand the ways that specific business sectors might apply a common framework. We are also beginning to understand something about the methodology of human rights and its integration into business management systems. This December, we will be publishing a draft business guide for consultation in partnership with the United Nations. That will be launched in Shanghai. That goes through the whole schematic from strategy to policies to procedures and processes, to communication, training, auditing and reporting.

One of the largest missing pieces in the jigsaw of human rights in business management is the lack of agreed and accepted impact measures and indicators for monitoring. Human rights are not as easy to measure as the environmental indicators, which tend to be more scientifically based and quantifiable. Chemical pollution can, for example, be measured in metric kilograms or tonnes. How do we set indicators for measuring things like human dignity?

So to finish, we would encourage all members of MEDEF to give close consideration to the role that human rights can play as an important performance factor across a diverse range of business functions. We encourage you to share the questions and dilemmas you face. As many of you know, professor John Ruggie was recently appointed by Kofi Annan as the United Nations Special representative on business and human rights. And he also represents a valuable avenue for sharing the practical challenges of applying human rights in a business context. We wish you good luck and once again salute you for dedicating a conference specifically to this important and emerging issue. Thank you.

3. Les différentes traductions des droits de l'homme dans les politiques des établissements financiers

ERIC FLAMAND (Dexia)

Dexia est un groupe financier européen qui comporte trois métiers : à l'international et en Europe en particulier le métier du financement des collectivités locales et celui de la gestion d'actifs financiers ; dans différents pays européens (Belgique, Slovaquie...) le métier de la banque de détail. Je soulignerai en introduction deux difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises en matière de prise en compte des droits de l'homme.

Premièrement, en France, « patrie des droits de l'homme », il existe une forme de préjugé selon lequel les entreprises françaises respecteraient, par essence, les droits de l'homme. De fait, ces derniers sont essentiellement abordés sous l'angle des ressources humaines. De ce point de vue, nous avons réalisé une cartographie des différents enjeux de natures diverses, visible ou invisible, auxquels l'entreprise est confrontée. Nous avons élaboré différents outils : des « principes de gestion sociale », une « charte de qualité des ressources humaines », etc. Parallèlement, nous avons engagé différents chantiers liés à la diversité et

principalement à la place des femmes. Une commission indépendante a élaboré un rapport comportant 12 mesures en faveur de l'amélioration de leur place dans l'entreprise. Cette réflexion sur la diversité se poursuivra en faveur des seniors et des personnes handicapées. En France, Dexia a adhéré à la Charte sur la diversité.

La seconde difficulté découle du fait que l'essentiel de nos effets de levier sont externes. Comment en effet promouvoir les droits de l'homme dans notre sphère d'influence ? Je présenterai quatre initiatives qui sont autant de façons de s'approprier la problématique des droits de l'homme et de l'incarner dans des actions concrètes. Certes, les entreprises n'ont pas à réinventer la notion de droits de l'homme qui est en effet un principe absolu non négociable. Pourtant, dans la réalité, nous discutons de ce principe avec des parties prenantes dont les intérêts, attentes et sensibilités sont souvent différents, éclairent différentes facettes des droits de l'homme et suscitent des démarches spécifiques. C'est un autre aspect de la complexité de la prise en compte des droits de l'homme.

1er exemple :

En 2003, Dexia a adhéré aux Principes d'Équateur. Cet ensemble de règles dont l'objectif est de mieux gérer les enjeux sociaux et environnementaux liés au financement de projets, a été élaboré par un groupe de banques sous l'égide de la SFI, filiale de la Banque mondiale. Ces Principes comprennent neuf politiques opérationnelles et soixante-neuf lignes directrices. Dans un premier temps, le débat s'est focalisé sur les entreprises signataires qui concentrent l'attention des parties prenantes et des ONG. Le débat peut apparaître parfois sans fin : malgré l'application des standards et/ou la commande de rapports d'experts, certains projets donnent lieu à d'âpres discussions. Indépendamment des principes d'Équateur, le secteur bancaire est confronté à différents enjeux de société, difficiles car ils sont évolutifs : nous avons, par exemple, été interpellés par une ONG belge sur notre position en matière de financement des industries d'armement. Un dialogue très fructueux nous a conduits à adopter une démarche originale car elle ne découle d'aucune norme internationale formalisée. Nous avons ainsi décidé d'éliminer tout financement de mines anti-personnel, d'exclure les entreprises dont le secteur d'activité est majoritairement celui des armes offensives (mais également défensives, la distinction étant quelquefois difficile), dans le cadre du financement de projet ou du financement direct de l'entreprise, et d'exclure totalement les entreprises d'armement des fonds de placement « ISR » (Investissements socialement responsables) et des participations propres de Dexia.

Le deuxième exemple porte sur la gestion d'actifs. Nous avons mis au point, avec Stock-at-Stake, bureau de recherche indépendant, une méthodologie dite « Portfolio 21 » que Dexia Insurance Bank est la seule compagnie à avoir mise en œuvre. Elle aboutit à discriminer, dans la gestion des réserves d'assurances (8 milliards d'euros au 30 juin 2005), les entreprises ne respectant pas les conventions de base de l'OIT. On peut également souligner que notre gamme de produits de placement ISR prend également en compte le critère des droits humains.

Le troisième exemple concerne nos actions en matière d'accès des populations aux services essentiels. Dexia a signé en décembre 2002 la Charte des services publics locaux initiée par les associations françaises de collectivités locales et l'Institut de la gestion déléguée. Nous avons également expérimenté des montages innovants permettant le financement des émissions obligataires de collectivités locales de pays émergents en monnaie locale. Ce montage, dont le principe a été présenté au sommet du G8 à Evian en 2003, montre tout l'intérêt qu'il y a à légitimer les pouvoirs locaux, et à s'appuyer sur les échelons décentralisés de préférence aux États, pour développer l'accès aux services essentiels.

Le quatrième exemple relève des relations avec les fournisseurs. Ce thème, pourtant fondamental, peut paraître anecdotique dans le cas d'une entreprise bancaire dont les fonctions d'achats sont très spécialisées, voire limitées. Il peut paraître finalement plus important d'exiger, de la part de fournisseurs européens qui appliquent déjà des législations sociales de haut niveau des bilans carbone. Certes nous introduisons dans nos contrats une clause type conforme aux principes du Global Compact.

En conclusion, n'oublions pas que le développement durable doit conduire les entreprises à hiérarchiser leurs actions en fonction de leur secteur d'activité, de leur réalité et de leurs enjeux. Aujourd'hui, 97 % des salariés de Dexia travaillent dans des pays de l'Union européenne et nous n'avons aucune implantation dans les pays en développement. Notre principal levier consiste donc à agir essentiellement à travers et vis-à-vis de nos clients, en facilitant l'allocation des actifs financiers ou le financement des projets à l'international dans un objectif de responsabilité sociale.

DÉBAT AVEC LA SALLE

EMMANUEL DECAUX (Université Paris II)

La résolution 2005-69, adoptée à l'initiative du Royaume-Uni et d'autres États, a permis de relancer le dossier. Après le travail de la Sous-commission, celui-ci avait marqué une pause. La Commission des droits de l'homme l'avait mis de côté, estimant préférable de repartir de zéro. Par cette résolution, elle se réapproprie le sujet avec un agenda des Nations unies et la nomination d'un expert indépendant, issu du Global Compact. Cet expert est chargé d'inventorier et préciser les normes en la matière, en particulier d'étudier les notions de complicité et de sphère d'influence, d'approfondir l'impact des activités des sociétés transnationales sur les droits de l'homme, les meilleures pratiques et la manière d'améliorer le suivi. Ce travail doit être réalisé dans les deux ans. Il serait souhaitable que toutes les parties concernées s'y associent. Le Haut Commissariat des Nations unies a dressé un inventaire. Ce travail de clarification paraît remarquable. Il comprend, en annexe, des consultations menées auprès d'États, d'entreprises multinationales et de syndicats. Il est disponible sur le site du Haut Commissariat (Ref : e/cni4/2005/91). Il reprend également en annexe des grands principes issus de l'OCDE et de l'OIT.

L'OCDE a-t-elle également effectué un travail de recensement des normes ?

PIERRE PORET (OCDE)

Notre inventaire n'est peut-être pas aussi détaillé. Néanmoins, notre rapport annuel 2001 sur les Principes directeurs comprend une étude comparée de diverses initiatives et procédures.

JOHN MORRISON (BLIHR)

We've been following the Professor's excellent speech. There's a lot of work that needs to be done on some of the concepts that sit behind the business and human rights debate. The concept of sphere of influence and complicity are central. Very interesting. I mean complicity is a legal concept. It has a hinterland that goes back to the Nuremberg Trials in relation to possible corporate complicity. It relates possibly also to the OECD guidelines and it has a legal life. While sphere of influence, as I understand it, was a corporate responsibility concept which came about the same time as the Global Compact did, and doesn't necessarily have a legal basis, although that is evolving. So we've been working with lawyers to try and flesh out what complicity means in a legal but also a non legal sense, in a moral sense.

We see three tiers. In a sense, it's like a peach, with a stone in the middle of it is the legal bedrock, and then the outer flesh, the much more expensive moral expectations that society has, and that somehow business has to find that path in between. It wants to do more than it has to, but it cannot meet the expectations that everybody in society has of it. And so we're trying to find that middle path, both on the concept of complicity and of sphere of influence, but we need to understand the legal bedrock and the wider moral expectation from NGOs before you can do that. So philosophically you can go back to Aristotle and Kant and Habermas, but in terms of business and human rights, those are the two central concepts.

L'engagement de Rémy Cointreau dans le Pacte mondial et les actions que vous entreprenez en ce sens s'accompagnent-ils d'un système d'audit externe ?

DOMINIQUE HÉRIARD-DUBREUIL (Rémy Cointreau)

Non. Nous avons développé des systèmes d'audit interne avec des interventions ponctuelles d'auditeurs externes. Nous travaillons déjà sur nos indicateurs pour disposer des systèmes concrets de mesure. Nous avons créé un comité d'audit, au sein du Conseil d'administration, pour décider d'un système d'audit externe qui n'existe pas encore.

Comment les éléments de politique internationale et la réalité de la communication marketing, stratégique ou commerciale des entreprises peuvent-ils converger ?

DOMINIQUE HÉRIARD-DUBREUIL (Rémy Cointreau)

S'il convient en effet d'avancer, dialoguer et construire, je ne crois pas que des normes formelles soient l'élément de réponse. La réponse vient tout d'abord d'un engagement sur des structures mais pas de normes juridiques qui forceraient les entreprises à prendre un engagement, nécessairement minimal pour éviter de prendre trop de risques. Un engagement fondamental a davantage de poids, par rapport à l'objectif des droits de l'homme.

J OHN MORRISON (BLIHR)

In a positive sense, that business can do a lot. There are 6 billion people on the planet. By 2050, there'll be 9 billion. How many of those 6 billion or 9 billion know that they have human rights? A very small percentage. Governments have not been able over the past 50, 60 years to educate and communicate human rights to every citizen on the planet. It's a difficult task. Business can help there. Not just business in the media, who have an obvious role, but through marketing and communication. So there's a positive role.

There's also the potential of a negative. I think some business activities have not been under the analysis when we look at corporate responsibility. If you think of the lobbying activities of business in particular, and certainly the NGO movement seems to be looking increasingly at lobbying in the pharmaceutical sector and others. I don't think that means regulation, but it brings back to two more core principles : one of accountability and transparency. Business can play an exceedingly progressive role in communication and marketing, but there needs to a process of transparency and some accountability within that I think.

E RIC FLAMAND (Dexia)

Les indicateurs et les normes sont utiles. Une voie médiane doit être trouvée, à la fois pour cadrer la communication des entreprises et procéder à des comparaisons. Nous avons adhéré au Programme des Nations unies pour l'environnement, dont l'objectif est de déterminer des normes sectorielles, mieux adaptées à la réalité des entreprises. Nous parviendrons progressivement à consolider la confiance entre parties prenantes et entreprises.

Compte tenu de la faiblesse des mesures des initiatives « responsables », la responsabilité sociale des entreprises n'est-elle pas soit une utopie, soit une mystification ?

F RÉDÉRIC TIBERGHEN (Commissariat Général au Plan)

Le nombre des instruments de mesures ne cesse de croître. Nous avons l'habitude, dans les entreprises, de tout réduire aux chiffres. Cette démarche est utile pour objectiver, par exemple l'égalité des sexes, par l'intermédiaire d'indicateurs (taux de promotion, accès à la formation, écarts de rémunération...). Néanmoins, le chiffre n'est pas tout et certains sujets requièrent des indicateurs qualitatifs. Par exemple, comment pouvons-nous apprécier le climat social ? Certains examinent le nombre de réunions ou d'accords signés ; d'autres privilégient les baromètres de satisfaction des salariés ou sollicitent l'avis des organisations syndicales. De même, pour les droits de l'homme, certains aspects peuvent être objectivés par des indicateurs et d'autres appréciés par des audits extérieurs ou à l'aide des ONG. Le quantitatif et le qualitatif doivent être combinés.

Il ne s'agit pas d'une utopie car les entreprises sont habituées aux démarches de progrès. Trente ans auparavant, elles ont adopté une démarche similaire vis-à-vis de la qualité, en s'appuyant sur des objectifs, des moyens et des résultats. Considérer la situation à un instant donné ne présente aucun intérêt. Je crois davantage à une démarche dans le temps consistant à surveiller les progrès. Il ne s'agit pas non plus de mystification car nombre d'entreprises intègrent ces démarches également dans leurs systèmes de management. Dès lors, il s'agit bel et bien de transformation du réel. Toutefois, il appartient aux dirigeants de fixer des objectifs, clarifier les idées et aborder des sujets comme la lutte contre la corruption. Si les dirigeants n'explicitent pas leurs objectifs et leur politique, aucun progrès n'est à attendre. Les instruments sont, à mon avis, secondaires.

Les États comme les entreprises doivent trouver un équilibre entre les droits de l'homme et la dure réalité. Si le pragmatisme de cette observation ne semble pas contestable, on remarque qu'entre le nécessaire compromis et la compromission, la frontière est variable. Partagez-vous cette observation ? Si oui, quelles peuvent être les décisions à prendre pour rendre cette frontière moins perméable ?

J IM CLOOS (Conseil de l'Union européenne)

Aucune règle ne vous aidera à sortir aisément de l'opposition entre compromis et compromission. Chaque cas est différent. Les principes sont universels mais leur mise en œuvre inclut toujours une marge d'appréciation. L'ONU a régulièrement ce débat sur l'utilisation de la force ou la responsabilité de protection. Aucun gouvernement n'envoie ses soldats dans un territoire, sur la base de l'application de simples principes. D'autres facteurs entrent inévitablement en compte. Entre une ONG qui travaille sur les droits de l'homme ou des personnes chargées de gérer un État ou une organisation internationale, la frontière entre compromis et compromission est radicalement différente.

Je prendrai quelques exemples pour montrer que le choix est très difficile. Le premier concerne la conférence mondiale sur les technologies de l'information qui doit se tenir, cette année, en Tunisie. Certaines ONG estiment que la mise en œuvre des droits

de l'homme dans ce pays interdit la tenue de cette conférence dans ce pays. Comment pourrions-nous organiser une conférence sur l'ouverture et l'Internet, alors que le gouvernement tunisien, selon ces ONG, interdit aux Tunisiens de s'exprimer et ferme des sites ? Si nous annulons la conférence, nous satisfaisons notre volonté de défense des droits de l'homme en envoyant un signal fort. Simultanément, la Tunisie n'accueillera pas de représentants internationaux qui obligerait le gouvernement à les accueillir convenablement et à les laisser s'exprimer librement. Le choix entre compromis et compromission est difficile.

Mon deuxième exemple porte sur la liste européenne des organisations terroristes. Certaines de ces organisations disposent d'un bras armé et d'un bras politique. Si vous décidez d'inscrire arbitrairement sur cette liste une telle organisation, vous risquez de perdre tout contact avec celle-ci. Comment allez-vous faire si, parallèlement, vous avez engagé un processus de paix ? Chacun doit prendre une position individuelle mais, pour un gouvernement, le choix est délicat.

Pour mon dernier exemple, considérons le dialogue sur les droits de l'homme avec l'Iran. Devons-nous interrompre le dialogue avec ce régime lorsqu'il commet une action contraire aux droits de l'homme ? L'Union européenne se pose constamment cette question. Si nous interrompons ce dialogue, nous envoyons un signal fort, tout en coupant les ponts, nous privant, de ce fait, de la faculté de réunir des représentants d'ONG, du gouvernement iranien, des ministères de la Justice et des Affaires étrangères.

L'Union européenne est bâtie sur le compromis. Parfois, à tort ou à raison, la presse nous accuse de compromission. Chaque État applique ses propres principes, sur la base de relations historiques propres. La solution est toujours très difficile. La recette miracle n'existe pas.

Compte tenu du paradoxe entre l'État et l'entreprise et malgré l'universalité, la question des droits de l'homme doit-elle être personnalisée ? Nous avons parlé de discrimination, qui constitue un concept juridique, mais pas de stigmatisation, par exemple en matière de handicap. Les problèmes d'application des droits de l'homme, entre État et entreprises, sont réglés par des phénomènes de stigmatisation.

Existe-t-il un moyen qui ne soit pas controversé pour des personnes handicapées ou n'étant pas en compétition avec l'entreprise ? Au lieu de discriminer, de stigmatiser, de recourir au rapport de force, une autre forme de dialogue est-elle possible, sans gêner l'entreprise dans sa course aux affaires ?

A NTOINE BERNARD (FIDH)

Les ONG ont besoin des actions et de la responsabilité des pouvoirs publics. A propos du sommet mondial de novembre, en Tunisie, les ONG de défense des droits de l'homme et de la liberté d'expression n'ont pas encore appelé au boycott. Elles ont seulement demandé, depuis mai 2005, au président tunisien de poser des actes avant le sommet et, à l'Union européenne, de soutenir leur demande. Cette démarche constructive a été suivie d'effets mais de façon défailante. Nous sommes en manque de responsabilité et d'engagement des pouvoirs publics.

Jim Cloos a évoqué la consultation entre l'Union européenne et la Russie, la Chine et l'Iran. Nous sommes bien placés pour savoir que la parole de l'Union est trop faible, dans ce dialogue, pour induire des effets suffisants. Notre représentante, au sein de la délégation européenne, était la directrice en exil de notre affiliée chinoise. En Chine, elle a fait l'objet d'une tentative d'arrestation par le ministère de l'Intérieur, sous les yeux éberlués des représentants du ministère chinois des Affaires étrangères, ayant nécessité une réaction défensive de l'Union européenne. Quant à l'Iran, l'ONG indépendante représentée par le prix Nobel de la paix 2003, Shirin Ebadi, n'est pas invitée au dialogue. Nous attendons beaucoup des entreprises mais également des pouvoirs publics.

E MMANUEL DECAUX (Université Paris II)

En matière de discrimination, il est important de disposer de règles précises. Pour les femmes ou l'apartheid, les règles sont évidentes. Elles le sont moins pour les listes noires concernant l'appartenance religieuse. Les entreprises doivent s'en préoccuper dans leurs relations avec les pays arabes. Il reste sans doute des tabous. Pour les personnes handicapées, le sujet est plus complexe dans la mesure où les emplois répondent à un impératif d'efficacité ou de rentabilité. La formulation des principes de non-discrimination par l'Union européenne, dans ce domaine, est nettement plus floue. Une convention des Nations unies sur la dignité et les droits des personnes handicapées est en préparation. Elle ne fixera pas des normes impératives mais favorisera plutôt une prise de conscience.

Table ronde n°2 :

Entre image de marque et risques de sanctions : quelle responsabilité pour les entreprises dans le domaine des droits de l'homme ?

Animateur : **Jacques Hébert**, journaliste.

Jan Atteslander, vice-président du Comité investissements du Business and Industry Advisory Committee (BIAC) de l'OCDE, membre du Comité exécutif du Groupement des holdings industrielles suisses.

Antoine Bernard, directeur exécutif de la Fédération internationale des droits de l'homme (FIDH).

Gary Campkin, Head of International Department, Confederation of British Industry (CBI).

Véronique Discours-Buhot, directrice du Développement durable de Carrefour.

John Evans, secrétaire général du Trade Union Advisory Committee (TUAC) de l'OCDE.

Claude Jeandron, directeur adjoint du Développement durable d'EDF.

Geneviève Sevrin, présidente d'Amnesty International France.

Brent Wilton, secrétaire général adjoint de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE).

Jacques Hébert

Chi Tao est chinois. Il a 36 ans. Il est journaliste, travaille pour le journal Dangsao-Shangbao, à Changsha, capital du Yunnan. Alerté, il y a un peu plus d'un an, au sujet d'une note confidentielle concernant le climat politique à la veille du quinzième anniversaire des événements de la place Tien An Men, il prend son ordinateur et envoie cette information sur un site de langue chinoise basé à l'étranger. Arrêté, il est condamné à dix ans de prison pour divulgation de secrets d'État à l'étranger. Jusque là, rien d'étonnant pour la Chine mais tout se complique lorsque Reporters sans Frontières dévoile qu'il a été arrêté grâce à son adresse IP, fournie à la police chinoise par le géant américain de l'Internet Yahoo, qui explique : « Nous n'avons pas le choix, nous avons été contraints de nous conformer à la législation en place en Chine ». Cette histoire illustre le thème de cette deuxième table ronde.

GARY CAMPKIN (CBI)

The role of business has come under increased scrutiny in the past few years. And business is under scrutiny as the pace of globalisation increases because companies are key players in that process of globalisation, impacting on society and the environment, and also because of the failure of governments to address major issues, and indeed, the rise of pressure groups on such issues.

Business has unfortunately acquired a bad image and receives generally a bad press. Of course, some businesses have done us no favours. A few well publicised cases, such as we're all familiar with, have done much damage. But I think it's also important to point out that the media must also shoulder some part of its blame. For the press, a bad story becomes a good story when it can be told as a conflict between business and the individual, or between business and the environment, or between business and society. To make profit then becomes a discredited activity.

Unfortunately this has the effect of making people forget the reason why businesses exist, and that reason is simple : without companies, there's no wealth. Businesses' role is that of the wealth creator. For shareholders, it provides dividends and

reinvestment. For employees, it provides jobs, income, training and pensions. For consumers, it provides goods and services. And of course, the tax base, not just corporate tax, but personal tax from employment, which provides public services.

The other often overlooked factor is that most businesses are indeed law abiding, and so they should be. UK business is committed to operating in a responsible manner and that means, amongst many other elements, a respect for and of human rights. Much has already been done by the business community : it's important that this is acknowledged and recognised. The law sets a framework of standards. In my experience, most companies go beyond that framework as they try to enhance their businesses, add value to their activities and build their brands and reputations. And we've talked in the first round table about some of the reasons why that happen. We call that « Corporate Responsibility » (CR).

The common factor is that these initiatives stem from the company's core business and its core business strategy, which means that CR is unique to an individual company. We believe that such CR activity has to be voluntary and flexible in form. It reflects differences in company size, in national culture, in diversity of its partners, in diversity of the issues that it faces. Indeed, one size doesn't fit all. So often, such initiatives have a positive outcome for the communities and the environment in line with much broader developmental objectives. Businesses are doing their best to ensure that affected stakeholders are consulted. I would like to see more of those constructive partnerships between business and government, between business and the voluntary sector. So often that doesn't happen.

Some of the major issues arise because of the expectations of other players. Firstly, other players do not always see that there are limits to corporate responsibility initiatives. The business community can't be expected to solve all the problems of the world. Secondly, even though in many markets business is delivering some of the basic services, for example HIV awareness and prevention, business is not and never can be a substitute for government. Thirdly, other players and actors have their roles and responsibilities too. Some of those players unfortunately continue to behave irresponsibly, demanding that business be accountable, but failing to recognise that they themselves need to be accountable too. We would like to see more non business actors assuming their roles and responsibilities more fully. And we certainly hope that that process of engagement leads to that.

I think it is important to recognise the value of the mandate of the new Special representative of the UN Secretary - General on business & human rights ; we support the professor Ruggie's appointment. The business community - as represented by CBI and other organised business representative organisations does not believe that there is a need for a new international framework. There are of course issues that need to be addressed and many of these have been identified in Professor Ruggie's mandate. Not least of these is the focus on states discharging their responsibilities. And we want to look at that debate, as professor Ruggie conducts his work, in a forward looking way, not to get caught up in the sterile debate about the so called draft norms. And I should just say there is no such thing as the UN norms. States have not endorsed such a package. They do not exist.

The business community wants to engage in a positive way with professor Ruggie, deal with very complex issues in an open, multi stakeholder fashion, which is properly constructed. And indeed, recognise that there's a lot that business already does. For example, we spend a lot of time looking at the usefulness and how to enhance the usefulness and effectiveness of the OECD Guidelines. We do a lot with the IOE and the ILO. If you add onto that sectoral initiative, you add on to that corporate codes within groups or individual companies, there's actually a lot out there that needs to be captured and recognised. And certainly from our perspective in the United Kingdom, that is what we have tried to do through CBI.

Jacques Hébert

Pourriez-vous citer un exemple concret d'entreprise qui pratique les droits de l'homme à l'étranger comme vous estimez qu'elle doit le faire ?

GARY CAMPKIN (CBI)

I will give you the name of a company because it's a public document. Shell, the oil company, has a fantastic primer, which it uses to deal with some of these issues in a very systemic and systematic way. If you read that, you'll see also that it draws down on things like the guidelines, things like the ILO conventions and so on. These are recognised international instruments which businesses can properly use to construct their responses to very complex and difficult issues.

Jacques Hébert

Amnesty International dénonce souvent des ententes, contraires aux droits de l'homme, entre entreprises et gouvernements locaux.

GENEVIÈVE SEVRIN (Amnesty International France)

Le MEDEF et Amnesty International n'ont ni les mêmes objectifs, ni la même action militante. Nous pouvions choisir entre nous opposer brutalement et travailler ensemble, dans une démarche de progrès. Nous avons choisi la seconde option pour progresser et faire en sorte que les droits humains y gagnent. Forte de cette conviction, de certains constats liés à la mondialisation et à l'importance des acteurs économiques dans des phénomènes pouvant aboutir à la violation des droits humains, Amnesty s'est engagée sur des chemins qui n'étaient classiquement pas les siens.

Traditionnellement, Amnesty International adopte une démarche de promotion, d'éducation, de sensibilisation aux droits humains et une démarche d'opposition à diverses violations. Dans le premier cas, nous avons engagé, depuis deux ans, un partenariat avec Casino et signé un protocole avec sa filiale EMC Distribution. Nous avons dû nous apprivoiser et nous entendre sur des objectifs. Le protocole stipule l'absence de relations mercantiles entre nous. Notre travail a porté sur une réflexion, une relecture et une analyse de la charte éthique de Casino et de son code de conduite vis-à-vis de ses fournisseurs et des pays dans lesquels Casino s'approvisionne. Ce travail commun a conduit certains d'entre nous à accompagner des acheteurs de Casino au Maroc, pour vérifier les conditions de travail chez un fournisseur. Dans le cadre de ce partenariat, nous avons aussi interpellé Casino sur les diamants, certains magasins vendant des bijoux. Nous nous intéressons en effet au commerce des diamants car leur vente et surtout leur trafic alimentent les trafics d'armes, dans certains pays comme l'Ouganda ou la République démocratique du Congo, générateurs de violations des droits humains. Nous avons insisté pour que Casino soit en mesure de certifier la légalité des diamants vendus et le fait qu'ils n'alimentaient, par ce biais, aucun trafic ou conflit.

Jacques Hébert

Comment êtes-vous accueillis dans ces pays ?

GENEVIÈVE SEVRIN (Amnesty International France)

Nous arrivons avec les représentants de Casino. Nous formulons des remarques, fondées sur les propos des salariés ou des syndicats locaux. Nous rédigeons un rapport et proposons des améliorations.

Jacques Hébert

Votre présence ne pose-t-elle aucun problème ?

GENEVIÈVE SEVRIN (Amnesty International France)

Nous ne sommes pas allés en Chine avec Casino ; le Maroc constituait une première étape. Parmi les industries dont l'activité est susceptible de favoriser les violations de droits humains, nous trouvons les industries extractives (pétrole, diamant, bois) et les grandes infrastructures (oléoducs, barrages, grandes routes...). Mon premier exemple concerne la construction d'un oléoduc traversant l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la Turquie, par un consortium mené par BP, comprenant Statoil et Total Fina Elf. Amnesty International a dénoncé, dans un rapport, un certain nombre de risques de violations des droits humains pour les populations riveraines de cet oléoduc, à la suite duquel, BP a publié un acte d'engagement relatif aux droits humains. Ce document reprenait certaines remarques d'Amnesty et proposait un engagement à force exécutoire, susceptible de guider l'interprétation des contrats entre le consortium et les trois États. Dans cet exemple, notre critique a engendré des actions constructives puisque le consortium a tenu compte de nos remarques pour améliorer ses accords d'investissement.

Un second exemple concerne l'oléoduc Tchad-Cameroun, à propos duquel Amnesty a publié, début septembre, un rapport très critique au regard de risques de violation de droits humains. Les accords d'investissements risquent d'affaiblir la capacité et la volonté des deux États de protéger les droits fondamentaux des citoyens, en dispensant de facto les compagnies de rendre compte de leurs actes. Une bande de terrain, de part et d'autre de l'oléoduc, est sous contrôle des compagnies pétrolières Exxon, Chevron et Petronas. Nous considérons qu'elles ont dérogé aux droits humains en prévoyant, dans leurs contrats, des règles les affranchissant du droit local ; par exemple, le Tchad et le Cameroun ne sont pas autorisés à édicter de nouvelles lois, plus contraignantes pour les compagnies. Si tel était le cas, les compagnies ne seraient pas contraintes de les appliquer. Les populations riveraines de cet oléoduc en sont les victimes. Ce rapport est publié et nous verrons s'il est suivi d'effets.

Jacques Hébert

La promotion des droits de l'homme ne se fait-elle pas au détriment des PME dont les moyens sont moindres ?

BRENT WILTON (OIE)

Firstly, thanks for the question. Also to MEDEF, thank you for the invitation to be with you today. The International organization of employers (IOE) is an organisation based in Geneva, working directly on labour and social policy matters, primarily with the International labour organization (ILO). IOE has members in 141 countries around the world. Most of our members are from the developing countries.

In terms of my comments to your question, I think it's important also for me to state that our members cover all range of enterprise, from the very large to the very small. So what I will say here are observations, not judgments. So in terms of the impact that we see. Do the activities of large companies act to the detriment of small companies? The answer is yes and no. There's no one clear answer because you have to look at every instance on its own facts, its own environment, sector, where they are in terms of being a national company, being part of an international supply chain, which country they are in. Many of our members operate in countries which are themselves hostile to human rights, but hostile to the rule of law too. So those firms are operating in very, very difficult circumstances themselves. And of course, they are looking to make money, just as larger companies are. There's always going to be the possibility of a conflict between large and small companies, depending upon the nature of the issue in front of them.

I think what is important for larger companies to realise when they're looking to move in to work with small and medium size enterprises, particularly in the developing world, is that in too many instances, multinationals go in too far, too fast with imposition of obligations, particularly through supply chains, without having real concern as to whether or not that SME has the capacity to meet the expectations that are being placed upon them. Particularly in terms of the level of proof that is often required from multinationals in terms of supply compliance. For the IOE, the prime responsibility of every business wherever it operates is compliance with the national law. We don't judge at our level whether that law is good or bad per se. That is the first obligation.

When you start to ask some of these companies to do more, you are pushing them beyond their capacity. This is particularly true when you get into some SME situations around the world, particularly in Africa, where you have an all consuming problem that they are fighting at the moment, where all of their effort and attention is, and that's HIV/AIDS. When you come in with these other obligations and promoting your own standards on them without having some local knowledge and local sympathy to their own situation, you can run into conflict very quickly. It's through our network of members we encourage multinationals from the north who are moving to the south to join the local national employer organisation. They can be sensitised to those local initiatives. They can also work with national companies to promote the environment that is necessary for doing business in their country.

It's also important to remember that issues by lending institutions and international organisations on public procurement projects. Those problems, particularly in developing countries, are often setting standards that the local SMEs cannot even participate in bidding. It is beyond them. So we're seeing in many instances some dissatisfaction amongst our members where multinationals are coming in to run national development programmes, bringing in contractors from outside and denying by effect national companies from participating in programmes.

I think we have to be very careful that in promoting what you do beyond the law, you do not create conditionality for others. That's why this idea of international frameworks that Gary Campkin spoke about is such anathema to a lot of our members because they're saying « *Whose international framework ? Is it going to be a european standard ? Is it going to be an american standard ? Where are our views on this ? How do we get a voice in this process ?* » And that's not happening at the moment. For us, what we're saying is « *Let's get the rule of law right at the national level. Let's get government to face up to its responsibilities to put in place the right labour administration to ensure that laws are properly promulgated, properly enforced* ». Then multinationals coming in have a field to play with - it may not be necessarily level, but they have a field of compliance, which can help raise the standards in a way which is participative with small and medium size companies.

Unfortunately when you get into this debate, you end up with a good business, bad business argument. That a good business is one who's doing more than the law requires. A bad or recalcitrant company is one that's not doing any more than the law requires. We need to move away from that because that does not enable many SMEs to enter into the debate at all. Because to actually come forward and say, « *Hello, I actually comply with the law* » is now seen as being not enough. Not good enough. Well, we're saying that's the wrong place to have the debate. We should be encouraging every country, no matter what the law

is - human rights, taxation, employment law, you name it – to apply it. That is where we should be setting the parameters for any further engagement.

Look again at how you're engaging. Global Compact is a good initiative but it is not engaging SMEs because they've got no means of engaging with it. If you look now at the reporting requirements, if you look now at the integrity measures that have been tacked on, it's all designed in some SMEs' minds to keep them out. To them, the Global Compact is a multinational club, not a tool to engage, to help try and lift standards from around the world.

In conclusion, what you do has good and bad effects. Every time you engage, you've got to think about how you're going to manage that engagement to maximise the benefits and minimise the bad things.

Jacques Hébert

Pourriez-vous nous donner un exemple concret ?

BRENT WILTON (OIE)

Not particularly of a company, but of a situation that arose. And this is in countries such as Lesotho. This is the poorest country in the world. MNEs came in there in the garment industry. Now of course not all multinationals come from Europe or America ; some of them come from Korea or China. We had instances there where the imposition was just so great that the other national companies were just basically cut out of the whole development of the textile sector there. And so we don't want to see that perpetuated.

Other examples were the early days in Cambodia. That's been addressed to a large degree now by the engagement of the ILO and their process. But it's these sort of instances where there's a rush in order to claim a patch in the market, to make sure that they are safe because multinationals do have concerns when they're operating in these countries. They have to go in, in their view, and make themselves as safe as possible as quick as possible. But if they don't engage with the locals, in particular, to find ways to do that in a sustainable context, then of course you have problems later on.

Jacques Hébert

Antoine Bernard, vous menez des campagnes d'information sur les pratiques des multinationales.

ANTOINE BERNARD (FIDH)

La Fédération internationale des droits de l'homme (FIDH) fédère 141 ligues de défense dans le monde et donne la priorité aux acteurs locaux. Notre dernière campagne de sensibilisation concerne la Chine. Nous interpellons les États mais aussi les multinationales. Il s'agit de convaincre les entreprises de s'engager et d'admettre que l'engagement, s'il est indispensable au progrès, n'est pas une option. Il est le corollaire d'une responsabilité et d'obligations de l'entreprise. C'est pourquoi nous leur demandons désormais de s'engager à respecter et faire respecter les Normes de l'ONU sur multinationales et droits de l'homme. Nous analysons et nous réagissons également aux pratiques, parfois devant un juge, lorsque le dialogue paraît malheureusement impossible ou vain. Nous avons, par exemple, un contentieux concernant une analyse extrêmement divergente sur les victimes de la construction d'un gazoduc en Birmanie ou une procédure aux États-Unis concernant les pratiques du numéro un mondial de la vente de sodas en Colombie.

Nous avons aussi opté pour un accompagnement expérimental depuis 8 ans avec le groupe Carrefour. Nous pouvons tirer plusieurs leçons de cette expérience passionnante et difficile qui a consisté à répondre, sous conditions, à la sollicitation par le groupe Carrefour pour l'aider à mettre en place une méthodologie de promotion et de respect des droits sociaux universels dans ses chaînes d'approvisionnement. Selon le cas, le droit national est parfois plus favorable que les normes internationales (âge minimum de travail des enfants fixé à 15 ans au Vietnam) ou particulièrement contraire aux normes internationales (représentation des travailleurs en Chine ou au Vietnam). La Chine constitue une destination importante de nombreuses entreprises. Comment l'entreprise gère-t-elle son développement économique, conformément aux normes des Nations unies, dans un pays qui interdit constitutionnellement la liberté syndicale ?

Jacques Hébert

Accompagnez-vous les entreprises, comme Amnesty International ?

ANTOINE BERNARD (FIDH)

Notre partenariat nous a permis de les accompagner mais également de nous y rendre seuls, de façon inopinée, en effectuant des visites destinées à évaluer le suivi des mesures correctrices proposées par l'entreprise et les sociétés d'audit. Nous avons mis un terme à cet accompagnement systématique depuis 2002. En effet, ces systèmes d'engagement volontaire peuvent être utiles, s'ils respectent certaines conditions strictes garantissant qu'ils ne relèvent pas de la seule entreprise de communication. Ils sont utiles mais notre expérience démontre qu'ils sont insuffisants : nous plaidons depuis 2002 pour l'objectivation des référentiels, par un instrument unique, une norme de droit public, identique pour tous et applicable aux États (par leur responsabilité première de garantir les droits de l'homme) comme aux entreprises concernées, qui sont responsables de leurs actes dans leur domaine d'activité et leur sphère d'influence.

Les normes des Nations unies sur les multinationales et les droits de l'Homme sont désormais le cœur du sujet : depuis 1997, les initiatives volontaires des entreprises ont été considérées d'abord à juste titre comme suspectes, puis, à mesure qu'elles s'amélioraient, éventuellement crédibles. Elles sont désormais largement considérées comme insuffisantes, y compris par nombre d'entreprises, qui expriment un engagement en faveur d'un instrument international de référence, d'objectivation des obligations pesant sur les entreprises d'une part, sur les États d'autre part.

Jacques Hébert

Où trouvez-vous les financements pour envoyer vos représentants à l'étranger ?

ANTOINE BERNARD (FIDH)

Notre budget international s'élève à 3 millions d'euros (60 % privé, 40 % public). Quelques entreprises privées nous aident mais notre partenariat avec Carrefour repose sur la non-rétribution de notre implication. Envoyer des personnes à l'étranger ne coûte pas cher, et le plus important pour nous réside dans l'implication directe des acteurs locaux dans le monitoring.

Jacques Hébert

Carrefour est largement implanté à l'étranger, notamment en Europe. Vous avez instauré un système concernant le travail des enfants.

VÉRONIQUE DISCOURS-BUHOT (Carrefour)

En 1997, Carrefour a approché la FIDH car sa dimension internationale impliquait d'assumer certaines responsabilités sociales, en tant qu'employeur ou acheteur. Il s'agissait initialement de nous prémunir contre le travail des enfants. La FIDH nous a alors suggéré une démarche plus complète consistant à appliquer les principes de l'OIT pour construire une charte, ce que nous avons fait en 2000. Nous avons bâti un référentiel et un système d'audit indépendant. Aujourd'hui, nous avons réalisé 750 audits dont plus d'une centaine sont des renouvellements (seconds audits ou audits de contrôle), majoritairement dans les pays sensibles. Nous n'avons pas communiqué sur ces actions car nous n'avons aucune volonté de les utiliser à des fins commerciales. Non seulement cette condition avait été posée par la FIDH mais les journaux ne sont pas friands des bonnes nouvelles. Il est donc difficile pour une entreprise, de communiquer sur ses bonnes pratiques ou sur une démarche de progrès.

Jacques Hébert

Vous ne reproduisez pas l'exemple de Reebok qui vend des ballons portant la mention « non fabriqué par des enfants » ?

VÉRONIQUE DISCOURS-BUHOT (Carrefour)

Les audits réalisés chez nos fournisseurs visent à faire respecter les principes de l'OIT dont l'absence d'enfants dans les usines. Nous avons communiqué en interne pour permettre aux directeurs de magasins de répondre à d'éventuelles questions (notamment pendant les Jeux Olympiques sur le matériel de sport) mais nous n'en avons fait aucune publicité en externe.

Les constats que l'on tire de ces années d'expérience sont :

- Ces audits produisent de véritables améliorations dans les entreprises dans lesquelles nous avons investi ;
- Cependant, nous sommes sollicités de manière croissante pour assumer davantage de responsabilités, voire aller au-delà du respect des principes de l'OIT en nous ingérant parfois dans les politiques des États. Cela pose problème ;
- Troisièmement, pour diverses raisons, la plupart des grandes entreprises sont enclines à conduire de tels audits et à assumer leur responsabilité sociale. Le manque de clarté du périmètre de nos responsabilités conduit les principaux acteurs internationaux à se rencontrer pour rechercher des codes communs. Le risque est de voir aboutir des référentiels pléthoriques, définis par secteurs d'activité ou par pays en fonction des réglementations locales et de la capacité de chaque pays à assumer leurs propres responsabilités. Or, la multiplication des référentiels risque d'aboutir à des discriminations, en laissant de côté certains pays dans lesquels nos acheteurs ne voudront plus courir le risque d'aller s'approvisionner.

Evidemment, nous devons continuer car ces actions ont des retombées positives, pour nous et les pays dans lesquels nous opérons. Par cette expérience, nous avons rencontré divers acteurs. Nous souhaitons désormais impliquer les organisations syndicales dans la remise à niveau des audits. Enfin, nous revendiquons la nécessité d'une norme internationale. Pour l'avenir, avec Antoine Bernard, nous préparons une réunion avec d'autres grandes entreprises et le monde syndical pour y réfléchir.

Jacques Hébert

Vous est-il arrivé d'échouer ?

VÉRONIQUE DISCOURS-BUHOT (Carrefour)

S'agissant d'une démarche de progrès, je dirais que nous n'avons connu aucun échec. En revanche, nous sommes quotidiennement confrontés à de menus échecs ou écueils, notamment vis-à-vis d'une demande, de plus en plus pressante, de nous voir assumer des responsabilités pour lesquelles nous ne sommes ni prêts, ni légitimes, n'ayant pas vocation à nous substituer aux États.

Jacques Hébert

John Evans, votre rôle consiste à ajouter une réelle dimension sociale aux marchés mondiaux.

JOHAN EVANS (TUAC)

Ce matin, j'ai reçu des e-mails de syndicalistes colombiens de Nestlé, dont le représentant syndical a été tué. Dans les pays où les droits de l'homme sont bafoués, les syndicalistes sont tués. Je félicite le MEDEF d'oser poser ces questions dans une organisation patronale. La réalité quotidienne n'est pas toujours conforme aux discours. De véritables problèmes se posent, pour les entreprises comme les syndicats. Pourquoi laissons-nous nos entreprises opérer dans ces pays ? Nous avons un problème commun.

J'ai également été sollicité, ce matin, par les travailleurs d'une entreprise française exemplaire en matière syndicale dans son pays. En Alabama, elle discrimine systématiquement les syndicalistes. Ces derniers ont requis mon intervention, faute d'une réponse du PCN américain. Tout à l'heure, j'ai cru être dans une réunion syndicale parce que j'étais d'accord avec chacun, jusqu'à ce que j'entende que la réglementation ne constituait pas une réponse appropriée. Si l'on admet que la réglementation étatique est insuffisante, quels sont alors les instruments pratiques utiles ? Tel est le défi. Face à une violation des droits de l'homme, il est important d'avoir une réaction positive pour régler le problème.

Une partie de nos travaux consiste à utiliser les Principes directeurs de l'OCDE qui constituent notre partenaire gouvernemental. Nous avons également publié un *guide des utilisateurs* et organisé plusieurs séminaires qui nous ont permis de constater des cas extrêmement problématiques. Depuis cinq ans, une centaine de tels cas, dont soixante-cinq soulevés par les organisations syndicales, sont soumis aux PCN. Pour dix ou douze d'entre eux, nous avons trouvé une solution imparfaite mais préférable à l'inaction. Dans cinq ou six cas, les PCN ont fonctionné de façon véritablement positive. Nous entendons trop souvent des critiques. Évidemment, il est toujours possible de faire mieux. Je crois qu'il convient de casser l'approche néo-corporatiste pour examiner la manière d'améliorer concrètement la situation.

J'évoquerai, pour terminer, le cas de Renault Vilvoorde. A l'époque, un collègue français avait tenté de solliciter le PCN français, à Bercy, à propos des Principes directeurs, dont la réaction fut : « *Comment avez-vous trouvé mon numéro de téléphone ?* ». Dix ans après, nous disposons d'un PCN français tripartite, qui fonctionne. En revanche, il ne fonctionne pas aux États-Unis, au Japon ou en Corée. Nous devons avancer avec ces instruments.

Jacques Hébert

Les syndicalistes ne sont-ils pas protégés aux États-Unis ?

J OHN EVANS (TUAC)

Il est très difficile d'obtenir gain de cause, aux États-Unis, si votre employeur ne veut pas de syndicats. Cette attitude ne correspond pas à celle des entreprises en France. Lors d'un séminaire, un syndicat américain nous a informés d'un cas qui n'avait pas été porté devant le PCN américain. Nous avons alors pris contact avec l'entreprise, qui nous a remerciés d'avoir préservé sa réputation. Trois mois plus tard, un accord était conclu avec les syndicats.

Jacques Hébert

Dans quel pays les syndicats sont-ils le mieux protégés ?

J OHN EVANS (TUAC)

La Chine est le pays où ils sont le moins bien protégés. Inversement, dans les pays nordiques, les droits syndicaux sont élevés, sachant que la Finlande vient d'être désignée le pays le plus compétitif par le Forum mondial économique. Un bon modèle social et une forte compétitivité ne sont donc pas antinomiques.

En décembre 2004, nous avons tenté de réunir des entreprises, des syndicalistes étrangers et les autorités chinoises. Alors que 80 étrangers étaient prêts à venir à Pékin, les autorités locales ont annulé la réunion et les visas. Notre rôle ne consiste pas à organiser un boycott des investissements en Chine. Simplement, il n'est guère cohérent d'être moins regardant sur le respect des droits de l'homme, pour vendre quelques trains. Le message doit être très cohérent car les Chinois sont très intelligents. Je suis d'accord avec ce qui a été dit ce matin : la Chine ne pourra maintenir sa croissance qu'en respectant les droits de l'homme.

Jacques Hébert

Le BIAC représente la communauté d'affaires de pays membres de l'OCDE. Selon vous, en matière de droits de l'homme, les entreprises doivent-elles se plier aux lois du pays d'accueil ou peuvent-elles passer outre ?

J AN ATTESLANDER (BIAC)

Tout d'abord, les exemples précédents montrent qu'une entreprise peut aisément devenir la victime d'un système juridique. Deuxièmement, que les droits humains sont apparemment divisibles puisqu'ils ne sont pas intégralement acceptés partout dans le monde. La Chine a manifestement d'autres priorités qu'il ne nous appartient pas de juger. Nous aurions sans doute du mal à accepter, à Paris, un instrument construit à Beijing sans notre intervention. Troisièmement, une entreprise peut être très isolée. Qui a aidé Yahoo et l'a soutenue dans une situation aussi difficile ? Pour nous, il est clair que les multinationales rassemblées dans le BIAC soutiennent totalement les droits de l'homme. Nos modèles économiques sont également fondés sur les droits de l'homme.

Jacques Hébert

Vous auriez dit à Yahoo de ne pas donner l'adresse Internet du journaliste chinois ?

J AN ATTESLANDER (BIAC)

Les Principes directeurs - page 19 - donnent une direction claire consistant à accepter les droits de l'homme sans compromis. En revanche, page 17, il est demandé d'appliquer les principes et standards, conformément à la loi en vigueur dans le pays. Malheureusement, une entreprise opérant en Chine doit accepter les lois locales, comme en Allemagne ou en France. Elle n'a pas à interpréter l'ordre public ou les besoins élémentaires des Chinois. Les Chinois sont intéressés par le dialogue. Une action coordonnée de la communauté des nations pour établir un dialogue constructif permettra d'apporter une réponse. En plus, les multinationales sont certainement intéressées à participer dans un tel dialogue.

Le marché est mondial. La Chine inclut progressivement les droits de l'homme dans sa politique. Elle sait qu'elle doit s'adapter si elle veut pénétrer nos marchés. Nous devons en tenir compte dans un dialogue constructif et non offensif.

Je regrette d'entendre que l'engagement volontaire est insuffisant. Nous avons créé, à l'OCDE, cet instrument extraordinaire. Aujourd'hui, les ONG s'y opposent mais il n'existe pas d'alternative. L'ONU ne produira aucune norme prochainement. Nos boycotts ont-ils véritablement amélioré la situation au Myanmar ? Quatre ans après, nous avons surtout créé des milliers de chômeurs dans ce pays. L'éthique et la morale sont difficiles à accepter pour un estomac vide.

Nous devons faire plus grand cas des bons exemples pour agir au mieux dans notre sphère d'influence, en étant plus pragmatiques et moins dogmatiques. La philosophie chinoise est nettement plus ancienne que la nôtre.

Jacques Hébert

EDF est présente dans de nombreux pays, notamment en Chine et depuis longtemps. Comment conciliez-vous vos implantations à l'étranger et le respect des droits de l'homme ?

C LAUDE JEANDRON (EDF)

EDF s'appuie sur notre culture, nos valeurs, nos codes éthiques, écrits et non écrits, essayant de ne pas les renier lorsqu'elle se développe à l'étranger. Nous sommes effectivement présents en Chine, en Amérique du Sud, au Laos (où nous construisons un grand barrage hydraulique), autant de pays dans lesquels les droits de l'homme ne vont pas de soi.

EDF a une tradition d'innovation, de dialogue et de protection sociale, outre sa culture de service public : la desserte sur l'ensemble du territoire, la péréquation tarifaire (tout le monde paie l'électricité au même prix) et les politiques en faveur des clients les plus démunis. Nous tentons de conserver ce socle à l'étranger. Notre première cible : les personnes que nous faisons travailler, salariés et sous-traitants. Nous les considérons de la même façon, en France et à l'étranger. La deuxième concerne les personnes que nos activités impactent, par exemple les populations déplacées du Laos. La troisième, enfin, est constituée de ceux qui souhaiteraient être nos clients et n'ont malheureusement pas accès à l'énergie, celle-ci faisant partie des biens fondamentaux.

Le groupe EDF a signé en janvier 2005 un accord international sur sa responsabilité sociale, consistant en une cinquantaine d'engagements sur l'application concrète de ses valeurs. Comment avons-nous fait, en Chine, pour négocier un accord applicable à nos salariés chinois ? Rien n'étant secret dans ce pays, nous avons tout expliqué aux autorités. Nous avons créé un « Comité de concertation Asie Pacifique ». Nous exploitons une centrale à charbon, employant 300 salariés chinois qui ont pu élire leur représentant. Il est venu à Paris à plusieurs reprises. Cet exemple modeste apporte un message d'espoir.

Mon deuxième exemple porte sur la construction, au Laos, d'un barrage hydraulique. Ce pays, parmi les plus pauvres de la planète, présente des problèmes de corruption, d'organisation, de transparence et de trafics divers. Après l'agriculture, l'hydroélectricité constitue sa principale source de revenus. Elle est vendue à la Thaïlande, qui connaît un développement économique rapide. Depuis près de dix ans, nous travaillons avec les populations locales et divers partenaires dont le gouvernement. Ce barrage d'une capacité de 1.000 mégawatts provoque, en effet, le déplacement de 1.100 familles. Afin de respecter ces populations, de religions et d'ethnies différentes, nous avons dû déterminer, avec elles, les meilleures conditions de déplacement. Nous devons aussi convaincre tous les bailleurs de fonds aux exigences draconiennes. La construction a démarré cette année. Les populations elles-mêmes ont choisi leur lieu d'implantation et le contrat s'engage à doubler le niveau de vie des populations, très pauvres (moins de 2 dollars par famille et par jour). Certaines ONG ont toutefois contesté cette opération et déposé une requête devant le PCN de l'OCDE qui a conclu au respect des Principes directeurs.

Jacques Hébert

Auriez-vous connu le même succès si EDF avait été une société privée ?

C LAUDE JEANDRON (EDF)

Je pense que nous avons été retenus parmi les partenaires de ce projet parce que nous apportons autre chose que la culture classique d'un investisseur. Nous sommes également constructeur et nous serons co-exploitant du barrage.

DÉBAT AVEC LA SALLE

Que manque-t-il au dialogue social, en France, pour obtenir un résultat aussi positif qu'en Finlande ?

J OHN EVANS (TUAC)

Etant britannique, je trouve difficile de donner des leçons aux Français. En Finlande, les syndicats représentent 80% des travailleurs. En France, il convient de s'interroger sur le développement du système de représentation. Les accords négociés dans l'entreprise doivent permettre une amélioration, tout en apportant une certaine sécurité.

Je suis tout à fait d'accord avec Claude Jeandron. Même en Chine, où la situation est particulière, certaines entreprises essaient d'encourager les expériences d'élections professionnelles et vont jusqu'à employer le vocable de « syndicats ». Le changement doit parfois être forcé. Très peu de pays interdisent légalement les syndicats. L'employeur a souvent le choix entre faire le minimum ou faire mieux.

Excepté Jan Atteslander, les intervenants semblent d'accord pour reconnaître l'intérêt de la norme publique, internationale ou nationale. Il existe un endroit au monde où l'on n'entend jamais parler des droits de l'homme et où s'élaborent les règles des échanges internationaux : l'OMC. Or, depuis l'arrivée de la Chine, les droits sociaux sont fortement remis en cause dans les petits pays producteurs de textile (Cambodge, Bangladesh). Faut-il introduire une clause sociale à l'OMC et comment y parvenir ?

A NTOINE BERNARD (FIDH)

La réponse est extrêmement complexe. Nous y réfléchissons en préparant le sommet de Hong-Kong, avec d'autres ONG mais nous n'avons pas à ce stade la réponse. Ce qui est sûr, c'est que l'articulation entre commerce et droits de l'homme devrait être débattue au sein de l'OMC, ce qui n'est absolument pas le cas et constitue une défaite. Nous savons que l'absence de clause sociale n'aide pas à réintroduire les droits de l'homme dans le commerce.

J'ajoute que jamais je n'arrêterai de rêver. Nous sommes réunis au MEDEF, pour un colloque qu'il aurait été impensable de tenir quelques années plus tôt

B RENT WILTON (OIE)

Just briefly in terms of the social clause, I think it's important to remember back to the Singapore ministerial when this issue first arose. The recognition was given to the ILO as being the agency mandated and empowered to deal with the social issues as they arise. We have to recognise that the ILO is the only UN agency that actually is tripartite in nature, and you actually have workers and employers present in the debates with Government. Those issues need to be discussed in the ILO, and that is occurring, if you look at the work that they are doing particularly in the governing body.

G ENEVÈVE SEVRIN (Amnesty International France)

Nous sommes indéfectiblement attachés à l'indivisibilité des droits de l'Homme (civils, politiques, économiques, sociaux et culturels) pour, par exemple, éviter qu'un président de la République française s'autorise à dire, lors d'une visite en Tunisie, que si le peuple a à boire et à manger, le reste a peu d'importance. Jan Atteslander est un cynique ; nous sommes des rêveurs et nous le revendiquons. Si nous n'avions pas rêvé d'une juridiction internationale des droits humains, nous n'aurions jamais vu la naissance de la Cour pénale internationale. Nous essayons de tirer les États vers le haut et sommes persuadés que la norme constitue un accélérateur des droits humains.

Nous organisons régulièrement des rencontres avec les entreprises et je vous invite à participer au prochain « Club Affaires » que nous tiendrons dans les locaux du groupe Areva.

J AN ATTESLANDER (BIAC)

Je pense que les droits de l'homme sont indivisibles. Nous restons sur le contrat social inventé par Hobbes et « l'invention » de l'individu par les philosophes comme Spinoza. Il convient de sortir du seul champ européen pour considérer la réalité. En Amérique latine ou en Chine, la réalité est différente et nous devons l'accepter. Il est irréaliste de penser que nous la changerons

la semaine prochaine. Je suis pragmatique. Si l'on exige des clauses sociales à l'OMC, on risque de déstabiliser des éléments comme les Principes directeurs de l'OCDE qui fonctionnent très bien. Avec environ 245 normes et instruments internationaux, nous pouvons plaindre les entreprises qui doivent s'orienter dans cette « jungle ».

S'agissant du volontarisme, considérez les Principes directeurs, qui constituent un instrument totalement volontaire. Prenez la mesure des innovations qu'ils contiennent. Ne s'agissant pas d'une loi, ils peuvent aller nettement plus loin. Aucun pays n'applique en totalité des lois qui vont aussi loin que les Principes directeurs.

ANTOINE BERNARD (FIDH)

Nous avons un bilan mitigé de ces Principes. Ils ne sont pas incompatibles avec des normes des Nations unies.

JOHN EVANS (TUAC)

La question est celle de la cohérence : comment les normes de l'OCDE peuvent-elles être également appliquées par le FMI, la Banque mondiale ou l'OMC ?

Quelle est la réaction du BIAC de l'OCDE à la récente parution du rapport de l'ONG OECD Watch qui dresse un constat peu encourageant de l'application des Principes directeurs ?

JAN ATTESLANDER (BIAC)

Je regrette ce rapport car il risque de casser l'instrument que constitue les Principes directeurs de l'OCDE. Son introduction démontre qu'OECD Watch ne soutient plus ces principes dans leur forme actuelle alors que nous avons tout fait pour parvenir au compromis. Les Principes sont le seul instrument offrant aux ONG un rôle important pour apporter des solutions. Par contre, ils ne sont pas conçus pour des campagnes contre les entreprises. La deuxième partie du rapport donne une autre image en montrant l'existence des problèmes dans des pays hors OCDE. Nous savons que nous devons y travailler car nous y serons confrontés. Je pense que l'efficacité des Principes directeurs est loin d'être aussi pessimiste.

VÉRONIQUE DISCOURS-BUHOT (Carrefour)

Aujourd'hui, les multinationales sont dans une situation où elles vont assumer leurs responsabilités sociales et environnementales. Pour autant, elles ont besoin de règles claires pour des raisons de partage de ces responsabilités avec les États, mais aussi de dumping social et de concurrence. Cette dernière, d'ailleurs, constitue la limite du volontarisme.

CLAUDE JEANDRON (EDF)

Une entreprise, quelle que soit sa taille, a une culture propre. Nous sommes quelquefois retenus, dans un appel d'offres, pour ce que nous sommes. Restons fidèles à nos principes lorsque nous travaillons à l'étranger.

EDF a envoyé une mission au Soudan où les droits de la femme sont inexistants. Devez-vous accepter d'y travailler en cautionnant cette situation ou ne pas y aller ?

CLAUDE JEANDRON (EDF)

La frontière est floue, entre compromis et compromission. Soyons prudents avant de refuser catégoriquement d'aller dans certaines zones. Nous avons apporté l'électricité dans des villages africains isolés, où les traditions sont comparables à celles du Soudan. Si nous ne l'avions pas fait, ces populations n'auraient pas eu accès à l'électricité.

ANTOINE BERNARD (FIDH)

L'heure est venue de tirer les leçons de nos expériences de responsabilité sociale des entreprises. L'engagement volontaire des entreprises doit remplir certaines conditions, et surtout être régi par les normes de l'ONU, opposables respectivement aux États et aux entreprises, en précisant les notions de domaine d'activité et de sphère d'influence d'une entreprise. Aujourd'hui, la mobilisation aux Nations unies est sans précédent. Réunissons autour d'une table entreprises, syndicats et ONG pour lever toutes les ombres sur ces concepts. L'heure est à l'engagement et nous appelons les entreprises à s'engager sur la base des Normes des Nations unies.

La réponse à votre question sur le Soudan n'est pas un choix moral. Les investissements sont à proscrire en Birmanie, conformément au message d'Aung San Suu Kyi. Pour les autres pays (Chine, Soudan Arabie Saoudite, etc.), il convient de s'interroger sur l'utilisation de l'investissement et la redistribution des fonds. Si nous répondons à l'utilité sociale, par rapport au droit des populations concernées, nous pouvons alors conseiller l'investisseur international. Tout dépend du contexte politique.

B RENT WILTON (OIE)

In terms of our view, what Gary Campkin said, and what I also would confirm is that human rights are the responsibility of States. Now, we have to move beyond. How all actors in society at the national level can work together with their governments to make sure that the human rights legislation or for that matter any legislation is properly complied with and advanced ? As Jan Atteslander (-BIAC) said, the Human Rights debate is complex and you can't just keep pushing one view on countries who have a completely different tradition, history, religious upbringing, fundamentally different social approach to these issue. You can't change their minds by beating them over the head with a stick. It's going to require a lot of dialogue. We've got to find mechanisms to engage in a dialogue. But to think that everyone in the world believes what the West believes, well that's not the case at all and that's a reality for business. We're now looking at these issues in a national context.

G ENEVIÈVE SEVRIN (Amnesty International France)

L'exemple du Soudan permet d'expliquer les difficultés du Conseil de sécurité de l'ONU à conclure sur le Darfour. La Chine y a des intérêts pétroliers, la Russie en matière de vente d'armes et les États-Unis s'opposent à la Cour pénale internationale. Dans ce contexte, le respect des droits de l'homme était mal engagé. Selon nous, la loi et les normes constituent un facteur d'accélération de prise en compte des droits humains. Ces notions peuvent effrayer mais telle est la voie à suivre pour des entreprises citoyennes et responsables, dans un contexte de mondialisation des échanges.

J OHN EVANS (TUAC)

Nous partageons l'analyse d'OCDE Watch sur les Principes directeurs mais pas sa conclusion. Nous pensons qu'il convient d'améliorer encore l'utilisation de ces instruments. Pour les entreprises et les organisations qui les représentent, comme le BIAC, la défense d'un droit minimal, au niveau international, pose problème. Certaines entreprises vont plus loin.

J AN ATTESLANDER (BIAC)

Entrepreneurs, utilisez tous les instruments adaptés et volontaires. Demandez l'aide de vos fédérations sectorielles ou du MEDEF, en cas de problème. Intéressez-vous au débat. Lorsque vous entrez dans une phase difficile, soyez prudents car vous serez seuls.

Clôture

Laurence Parisot, présidente du MEDEF

Brigitte Girardin, ministre déléguée au Développement, à la Coopération et à la Francophonie

Laurence PARISOT

Voyez comme les temps changent. Nous sommes au MEDEF, en train de débattre d'un sujet auquel les Français sont historiquement très attachés, avec des chefs d'entreprise et vous voyez, devant vous, deux femmes, sur ce sujet de haute importance. Une nouvelle ère semble s'ouvrir aujourd'hui.

La discussion de cet après-midi, particulièrement intéressante et importante, a montré une véritable volonté des entreprises d'agir, dans la mesure du possible, sur la question des droits de l'homme. Elles ont également exprimé leur attachement à agir de manière volontaire, pragmatique et progressive. D'autres sont très attachés à mettre rapidement en place des normes et des contraintes. Ce sujet sensible peut se résumer ainsi : laissons le temps de l'ajustement des choses, dans un souci de pragmatisme, pour faire en sorte que chacun avance en même temps, au plus proche du réel et dans un choix de civilisation clair et respectueux des droits de l'homme.

Brigitte GIRARDIN

M^{me} la présidente,

M. l'ambassadeur,

M^{mes} et MM. les présidents,

M^{mes} et MM. les directeurs,

Mesdames et Messieurs,

Au terme de votre séminaire, il me revient de conclure cet après-midi de réflexion et d'échanges sur « **les droits de l'homme, facteur de performance pour l'entreprise à l'international ?** ». J'y vois là une occasion privilégiée de vous dire l'importance que j'attache au rôle que vos entreprises peuvent avoir dans la promotion des droits de l'homme, qui sont au cœur de l'action diplomatique de notre pays. Je tiens donc à remercier le MEDEF et sa présidente, Laurence Parisot, pour l'organisation de cette rencontre, et pour cette invitation à m'exprimer aujourd'hui devant vous.

Permettez-moi d'abord de vous dire combien votre concours m'est précieux dans le combat que je mène à la tête du ministère en charge de la Coopération, du Développement et de la Francophonie : notre politique de coopération vise en effet à organiser les conditions du développement des pays les plus pauvres, et ce développement passe aussi - et peut-être même surtout - par les investissements directs étrangers qui y sont réalisés par vos entreprises. Chefs d'entreprises, vous êtes des acteurs essentiels de la mondialisation et les premiers contributeurs au développement économique. Cela vous confère aussi une responsabilité particulière.

Comme le rappelle le président de la République, la course au moins-disant social, au moins-disant environnemental, même si elle peut apporter un profit illusoire à court terme, est une course à l'abîme. Une course qui compromet l'avenir même de l'humanité par le gaspillage des biens publics mondiaux, la destruction de la biodiversité ou le réchauffement du climat. Une course qui rejette dans l'exclusion des centaines de millions de femmes et d'hommes.

Il est une alternative à cette course folle : compléter la mondialisation de l'économie par une mondialisation de la solidarité et de

la responsabilité. C'est ainsi en effet que nous établirons les fondations d'un véritable développement durable. Et je veux vous dire à cet égard ma conviction que nos efforts convergents en matière de développement peuvent aussi concerner la promotion des droits de l'homme : l'État, c'est sa responsabilité première, y veille dans l'octroi de ses aides, clairement conditionnées au respect des règles de bonne gouvernance et de garantie des droits de l'homme par les pays bénéficiaires ; mais le secteur privé y a aussi son rôle à jouer, d'abord et avant tout parce que c'est son intérêt bien compris. C'est ce point de vue que je souhaite vous exprimer ce soir, en vous montrant qu'il ne nous faut pas seulement accompagner le mouvement en faveur des droits de l'homme, mais plutôt le stimuler et l'anticiper.

D'abord, il faut bien se convaincre qu'il existe depuis la seconde moitié du XX^{ème} siècle un mouvement international qui pousse les entreprises à assumer des responsabilités croissantes en matière environnementale et sociale ainsi qu'en matière de droits de l'homme. Ce n'est pas un souhait que j'exprime là mais bien un constat, et je pense que rien n'arrêtera ce mouvement de fond parce qu'il est la conséquence logique de l'évolution qui, depuis les années 1970, a vu se réduire le rôle des États dans les économies et plus généralement dans les sociétés. Il ne s'agit pas pour moi de chercher ici à minimiser le rôle des États, qui conservent au contraire à mon sens la responsabilité première de protéger et faire respecter les droits de l'homme. C'est également à l'État qu'il revient d'assurer la sécurité juridique propice à la garantie des investissements et au développement des échanges commerciaux.

Mais le monde de l'entreprise est désormais de plus en plus impliqué dans toutes ces questions de gouvernance mondiale. Ces mêmes années ont en effet vu croître le pouvoir des grandes entreprises multinationales, dont les flux internes représentent aujourd'hui un tiers du commerce mondial.

Ressenti et exprimé tout d'abord par les organisations de la société civile, les syndicats de travailleurs, les ONG, mais aussi par certaines branches du patronat, un besoin de régulation est progressivement apparu. Ce besoin nouveau s'est d'abord traduit par une série d'initiatives volontaires et privées - codes de conduite et conventions-cadres dans certains secteurs économiques -, puis par l'élaboration de normes volontaires issues des concertations entre États, dans le cadre de l'OCDE et du G8 en particulier ; l'étape la plus récente est l'apparition de normes internationales et nationales obligatoires : la convention de Mérida pour la lutte contre la corruption et notre loi dite NRE sur les nouvelles régulations économiques en sont deux exemples particulièrement édifiants.

Cette évolution est, je le crois, inéluctable, même si elle n'est pas sans poser quelques questions. Certains pays créateurs de normes sectorielles peuvent ainsi avoir des intentions inavouées, comme par exemple de fausser à leur avantage les règles de la concurrence internationale. Le fait est que ce mouvement d'édiction de normes reste inégalement réparti, car il privilégie certains secteurs et continents et demeure très timide par rapport à d'autres. C'est donc loin d'être satisfaisant.

C'est bien pourquoi la France agit aujourd'hui avec détermination sur le thème des droits de l'homme. Ainsi notre pays milite sur la scène internationale pour la mise en place de normes universelles contraignantes mais réalistes qui permettront d'homogénéiser des exigences actuellement trop disparates pour être justes. C'est, comme vous le savez, une conviction forte du président de la République qui a engagé la France dans une attitude beaucoup plus active sur ce sujet que par le passé.

Une enquête menée par notre Centre d'analyse et de prévision (CAP), montre que notre pays, dont l'image est très forte quand il s'agit de défense des droits de l'homme, est l'objet d'une attente véritable de la part d'un grand nombre d'États, et plus largement des opinions publiques, dans le domaine des régulations internationales. Nous entendons donc répondre à cette demande.

L'ambition française est que ces normes concourent à la promotion de l'ensemble des droits de l'homme, c'est-à-dire aussi bien les droits civils et politiques que les droits économiques, sociaux et culturels. Dans cette seconde catégorie se trouvent les droits qui résultent du développement économique et social, je pense notamment au droit à l'alimentation, au droit à l'éducation, au droit à la santé, ou encore au droit à une juste rétribution du travail.

Le moment est donc venu d'approfondir le dialogue avec les pays émergents sur le respect effectif des normes fondamentales du travail, reconnues dans les conventions de l'OIT. Le moment est venu de relancer les propositions sur une convention internationale relative à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Le moment est venu également d'avancer dans les grandes enceintes internationales, et notamment au G8, au FMI et à la Banque mondiale, dans la recherche des moyens d'aider les pays du Sud à instaurer des filets de protection sociale minimum.

Mais il faut aussi pouvoir se doter d'enceintes appropriées pour traiter de ces questions. Au sein de l'ONU, j'ai donc plaidé début septembre à New York en faveur des propositions de réforme qui visent à placer institutionnellement les droits de l'homme au centre du système des Nations unies, aux côtés du développement et de la sécurité. La déclaration adoptée à cette occasion par les chefs d'État valide le principe de création d'un nouvel organe qui remplacera l'actuelle Commission des droits de l'homme.

Les paramètres de ce nouvel organe restent néanmoins à définir, et j'ai fait valoir que celui-ci ne marquera un réel progrès que sous certaines conditions :

- d'abord, il devra pouvoir se réunir tout au long de l'année pour pouvoir mener un travail de fond, mais aussi réagir sans délai en cas d'urgence ;
- il devra être relié à l'assemblée générale, gage d'universalité et d'autorité de ses décisions ;
- il devra aussi disposer d'un mandat robuste lui permettant de traiter efficacement de toutes les situations graves de violation des droits de l'homme ;
- il devra enfin concilier une exigence de représentativité, qui suppose une composition suffisamment large, avec une exigence de crédibilité, qui passerait par exemple par une soumission des nouveaux membres à la procédure de revue par les pairs.

Mais la France entend aussi agir au niveau de l'Union européenne. Nous sommes ainsi favorables à l'idée d'une charte de bonne conduite pour les entreprises répondant à des appels d'offre sur l'aide européenne, afin de veiller au respect des normes sociales et environnementales. Il s'agit concrètement d'éviter que des groupes, souvent venus d'autres continents, ne raflent des contrats en faisant fi des normes les plus élémentaires, notamment en matière de droits de l'homme.

Au total, cette action diplomatique de la France en faveur des droits de l'homme ne doit pas être perçue comme une source potentielle de normes contraignantes supplémentaires pour vos entreprises, susceptibles d'affecter leur compétitivité. Bien au contraire, par la recherche de standards internationaux appliqués par tous, il s'agit de rétablir les conditions d'une concurrence trop souvent faussée à votre détriment par des atteintes inadmissibles aux droits des personnes, ou à l'environnement.

Ce mouvement activement soutenu par notre diplomatie, il vous est possible de l'accompagner, et mieux encore de l'anticiper.

Anticiper sur l'évolution prévisible de la réglementation internationale, n'est-ce pas en effet se placer dans de bonnes conditions sur le marché international ?

Bien entendu, la réponse à cette question est positive.

D'abord parce que l'entreprise n'aura plus, le moment venu, à faire face aux surcoûts induits par l'adaptation aux nouvelles normes. Ainsi, les entreprises qui ont déjà anticipé les nouvelles réglementations environnementales en mesurent tout l'intérêt aujourd'hui, alors que les normes sont devenues très contraignantes dans le cadre des appels d'offre sur financements internationaux.

Mais surtout, anticiper et mettre en œuvre les normes relatives aux droits de l'homme, c'est se mettre à l'abri de critiques dont les effets peuvent être très nuisibles. Les mésaventures récentes de certains grands groupes français sont là pour nous le rappeler. La multiplication de procès collectifs ou de campagnes publiques de boycott n'est pas seulement coûteuse en termes économiques, elle est ruineuse en termes d'image de marque. Là encore, des règles du jeu claires, des obligations et des garanties précises sont les meilleurs garants de la sécurité juridique, dans l'intérêt bien compris des entreprises.

Sous cet angle également, les droits de l'homme peuvent donc bien être un facteur de performance pour l'entreprise à l'international. Les entreprises qui ont engagé des partenariats avec des ONG sur ce sujet l'ont d'ailleurs bien compris. Tout comme celles qui ont répondu à l'appel lancé en 1998 par le secrétaire général des Nations unies pour un « pacte mondial » : ce sont en effet plus de 400 entreprises françaises qui y ont répondu, en s'engageant à respecter dix principes, inspirés notamment de la Déclaration universelle des droits de l'homme. En s'engageant ainsi, sur une base volontaire, à respecter les principes fondamentaux de la responsabilité sociale et environnementale, les entreprises adhérentes du Pacte mondial ont fait un acte pionnier. Et je souhaite qu'un nombre toujours plus important d'entreprises, notamment françaises, aillent dans cette voie.

Quand elles s'implantent dans un pays en développement, quand elles font appel à un sous-traitant local, les entreprises devraient se fixer des normes exigeantes, et en assurer le respect : qu'il s'agisse de droit du travail, de protection de l'environnement ou tout simplement de la dignité humaine, les entreprises occidentales devraient être exemplaires. De notre côté, c'est un objectif clairement affiché de notre coopération sur le terrain que de permettre aux États partenaires de construire un cadre juridique adapté et sécurisé.

A l'instar du Pacte mondial, les mécanismes d'engagements volontaires se sont multipliés. Mais la question se pose du respect et de la crédibilité de ces engagements. La certification des entreprises socialement et écologiquement responsables constitue l'une des pistes pour répondre à cette interrogation légitime. Des travaux ont été engagés en France, par l'AFNOR, et au niveau international, par l'ISO. Je souhaite qu'ils se poursuivent en liaison avec les partenaires sociaux et l'Organisation internationale du travail.

Pour conclure, je souhaite donc que nos discussions de ce jour puissent initier une meilleure concertation entre nous sur les actions à mener conjointement, au cours des prochaines années, en faveur des droits de l'homme. Soyez assurés que mon ministère est prêt à poursuivre avec vous la réflexion en ce sens, au-delà de cette journée de séminaire.

La France est profondément attachée au principe de la liberté économique et de la liberté des échanges. Mais la liberté sans règle, la liberté sans solidarité, la liberté sans justice, risque à tout moment de se retourner contre le progrès, de se retourner contre le développement.

En faisant le choix du respect de l'environnement et de la dignité humaine, vous faites donc preuve de générosité, mais aussi d'intelligence et de vision. Car le chemin que vous choisissez alors, le chemin de la responsabilité, est en définitive le seul chemin vers un avenir de paix et de prospérité, de justice aussi. Un avenir conforme aux principes de morale et d'éthique qui sont les nôtres.

Je vous remercie.

Laurence PARISOT

Nous sommes d'accord pour travailler ensemble et faire en sorte que nos réflexions d'aujourd'hui constituent un point de départ et non d'arrivée. Le MEDEF, en particulier, travaillera avec votre ministère pour avancer sur ces questions.