

**Clinique internationale
de défense des droits
humains de l'UQAM**

*en collaboration
avec*

**Bureau international
des droits des
enfants**



BUREAU
INTERNATIONAL
DES DROITS DES ENFANTS
INTERNATIONAL
BUREAU
FOR CHILDREN'S RIGHTS
OFICINA
INTERNACIONAL
DE LOS DERECHOS DEL NIÑO
المكتب الدولي لحقوق الطفل

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES EN DROIT INTERNATIONAL

Rapport à l'attention du IBCR

Sous la supervision de Joanne Doucet et Elisa Novic

Avril 2014

Ce guide fut élaboré par la **Clinique internationale de défense des droits humains de l'UQAM** en collaboration avec le **Bureau international des droits des enfants**.

Avril 2014

**Clinique internationale de défense
des droits humains de l'UQAM
(CIDDHU)**

Université du Québec à Montréal
Faculté de science politique et de droit
Département des sciences juridiques
Case postale 8888 Centre-ville
Montréal, Qc, Canada
H3C 3P8

Tél. : +1 (514) 987-3000 ext. 3892
Fax : +1 (514) 987-4784
Email : coordination.cidhhu@gmail.com

Recherche et rédaction : Paul Bolduc,
Catherine Gagnon, Camille Labadie et Héra
Matagne

Direction : Joanne Doucet et Elisa Novic

**Bureau international des
droits des enfants
(IBCR)**

Siège social :
805 rue Villeray
Montréal, Qc, Canada
H2R 1J4

Tél. : +1 (514) 932-7656
Fax : +1 (514) 932-9453
Site web : <http://ibcr.org/>

A. LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES ET LE DROIT INTERNATIONAL	1
1. INTRODUCTION	1
2. LE PROCESSUS D'INTÉGRATION DE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DANS LE DROIT INTERNATIONAL	1
3. LES MÉCANISMES DE MISE EN OEUVRE	4
I. MECANISMES A L'INTENTION DES ÉTATS	4
II. MECANISMES A L'INTENTION DES ENTREPRISES	5
III. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT	7
4. LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES: PERSPECTIVES CANADIENNES	7
I. LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES EN DROIT CANADIEN	7
II. LA RESPONSABILITE DES ENTREPRISES DEVANT LA JUSTICE CANADIENNE	9
5. CONCLUSION	11

A. La responsabilité des entreprises et le droit international

1. Introduction

Concept qui connaît une attention particulière depuis le début des années 1990, la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ne bénéficie pas à ce jour d'une définition qui fasse l'objet d'un consensus universel. À toute fin pratique, cette section privilégie celle donnée par l'Organisation internationale de la normalisation (ISO):

“La responsabilité sociale est la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités (produits ou services fournis) sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui :

- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société;
- prend en compte les attentes des parties prenantes;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations au sein de sa sphère d'influence.”

2. Le processus d'intégration de la responsabilité sociale dans le droit international

Le droit international, élaboré pour organiser les relations entre les États, prévoit que ces derniers sont responsables de la protection des droits humains. Cette responsabilité repose sur trois piliers que sont les obligations de “protéger, respecter, réparer” ces droits. Pour encadrer le respect par les États de ces obligations, plusieurs instruments ont été adoptés. En matière de droit des enfants, la *Convention relative aux droits de l'enfant*,¹ adoptée dans le cadre de l'Organisation des Nations Unies (ONU), est un instrument juridique fondamental. Elle impose aux États l'obligation de respecter, protéger et réparer les droits fondamentaux des enfants, qui sont articulés autour de quatre principes directeurs : i) la priorité donnée à l'intérêt supérieur de l'enfant; ii) le droit à la survie et à un développement optimal; iii) le droit de participer; iv) le droit à un traitement équitable. À ce texte sont venus s'ajouter trois protocoles facultatifs : l'un relatif à la vente d'enfants, la prostitution et la pornographie infantile, le second contre leur implication dans les conflits armés, et le dernier instaurant une procédure de plainte pour les enfants devant le Comité des droits de l'enfant.²

De son côté, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté deux conventions spécifiquement dédiées à la protection des enfants dans le cadre du travail concernant l'âge minimum et les pires formes de travail des enfants.³ L'OIT a également adopté la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*⁴ qui fixe des principes tels que l'élimination de toute forme de travail forcé et l'abolition du travail des enfants. En 1992

¹ *Convention relative aux droits de l'enfant*, 20 Novembre 1989, R.T.N.U.

² *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants*, 25 mai 2000, en ligne sur <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20022618/201401070000/0.107.2.pdf>. *Protocole facultatif à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés* 31 Mars 1998 Article, *Revue internationale de la Croix-Rouge*, 829. *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications*, 19 décembre 2011, N/D (entrée en vigueur: 14 avril 2014).

³ *Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi*, 26 juin 1973, en ligne OIT http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138. *Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination*, 17 juin 1999, en ligne OIT http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=10B00:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327>.

⁴ *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 1998, en ligne Organisation international du travail http://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_DECL_FR/lang--fr/index.htm.

l'OIT a également créé le Programme international pour l'élimination du travail des enfants,⁵ ayant pour objectif l'élimination progressive du travail des enfants en aidant les États à s'attaquer au problème et faisant la promotion d'un mouvement mondial de lutte contre le travail des enfants.

Cependant, les États ne sont pas les seuls responsables en matière de respect des droits humains. Les activités des entreprises peuvent avoir un impact sur les droits humains qui peut être positif, mais aussi négatif dans certains cas. Face à ce constat, diverses initiatives internationales ont vu le jour, appelant les entreprises à accorder une attention particulière aux populations considérées comme vulnérables, tels que les enfants, dans le cadre de la RSE. C'est ainsi qu'en 2011 l'ONU a adopté ses *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*,⁶ qui incluent le cadre de référence "protéger, respecter, réparer" proposé par le Représentant spécial pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie. Ces principes invitent les entreprises à améliorer leurs politiques et pratiques de manière à respecter les droits humains « afin d'obtenir des résultats tangibles pour les individus et les collectivités concernés et, partant, de contribuer aussi à une mondialisation durable sur le plan social. »⁷ Ces principes prévoient de transposer l'obligation étatique de diligence raisonnable à l'action des entreprises en ajoutant à cette dernière un principe de prévention et de précaution. Les entreprises sont donc invitées à adopter toutes les mesures adéquates pour connaître, prévenir et rendre compte de l'impact négatif de leurs activités. Ces mesures consistent par exemple à adopter une politique officielle en matière de droits humains, à mener des évaluations périodiques de l'impact réel et potentiel des activités de l'entreprise sur les droits humains et à intégrer les résultats de ces évaluations dans la politique interne de l'entreprise. En plus de privilégier une approche préventive, la diligence raisonnable vise à remplacer la pratique du "*naming and shaming*" par la mise en avant des bonnes pratiques adoptées par les entreprises ("*knowing and showing*").

Parallèlement aux instruments internationaux, les organisations régionales ont également adopté des mesures destinées à assurer le respect et la protection des droits des enfants. Ainsi, dans le cadre du Conseil de l'Europe, la *Charte sociale européenne*⁸ comprend plusieurs dispositions relatives à l'âge minimum ou encore aux conditions de travail des enfants et adolescents et prévoit que des protections sociales, juridiques et économiques particulières doivent leur être accordées. Le respect de ces droits est assuré par le Comité européen des Droits sociaux (CEDS). Le CEDS s'est d'ailleurs prononcé sur la conformité de la pratique portugaise concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, qu'il a considéré comme non conforme à la Charte.⁹ Le Conseil de l'Europe prévoit également l'élaboration, d'ici 2015, d'une déclaration politique soutenant les *Principes directeurs des Nations Unies*, ainsi que d'un instrument non contraignant qui pourrait inclure un guide de bonnes pratiques.

La reconnaissance de l'application des principes "protéger, respecter, réparer" aux entreprises est toutefois le fruit d'un long processus, dont le point de départ a été le lancement du Pacte mondial (ou *Global Compact* en anglais)¹⁰ par l'ONU en 2000. Organisé autour de dix principes universellement acceptés relatifs à des thèmes

⁵ Organisation Internationale du Travail, "Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) - Quel est-il et que fait-il?", en ligne : <http://www.ilo.org/ipeginfo/product/viewProduct.do;jsessionid=8eae452b6c4786cd0489a7e62d525ba7767607003954309ee50a9f4a2e31f1f7.e3aTbhulbNmSe34MchaRah8TaNb0?productId=13336>.

⁶ *Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie*, 21 mars 2011, en ligne <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf>.

⁷ *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en oeuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies* in *Rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, John Ruggie*, 21 mars 2011, en ligne <http://www.businesshumanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-principes-directeurs-21-mars-2011.pdf>, p 7.

⁸ *Charte sociale européenne (révisée)*, 20 avril 2009, en ligne sur <http://conventions.coe.int/treaty/fr/treaties/html/035.htm>

⁹ Comité européen des Droits sociaux, *réclamation n° 1/1998 par la Commission internationale de Juristes contre le Portugal*, 10 mars 1999, en ligne http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Complaints/CC1Merits_fr.

¹⁰ *Pacte mondial*, 24 juin 2004, en ligne http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/dix_principes.html.

tels que les droits humains ou l'environnement, le Pacte mondial invite les entreprises qui souhaitent y adhérer à adopter une attitude socialement responsable, notamment en contribuant à l'abolition effective du travail des enfants. 90 entreprises canadiennes ont adhéré au Pacte mondial.¹¹

Dans le même ordre d'idée, le *Code de conduite des Nations unies pour les entreprises transnationales*, la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, ou encore les *Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales*,¹² adoptés respectivement en 2003, 2006 et 2011, proposent un ensemble complet de principes et de recommandations relatives aux droits humains que les entreprises sont invitées à respecter dans la conduite de leurs activités à travers le monde. Parmi les principes énoncés dans ces différents documents, les entreprises sont ainsi invitées à lutter contre l'exploitation des enfants, à les protéger contre toute forme de discrimination ou encore à veiller au respect de l'âge minimum en vue d'assurer l'abolition effective du travail des enfants ainsi que l'élimination des pires formes de travail dans lesquels les enfants peuvent être employés.

le Canada a adhéré aux *Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales*. Ce faisant, le gouvernement canadien s'est engagé à promouvoir auprès des entreprises l'adoption d'un comportement responsable dans l'exercice de leurs activités aussi bien au Canada qu'à l'étranger, via l'établissement de Points de contact nationaux (PCN).¹³

En 2010, 99 pays membres de l'ISO ont collaboré à la norme "ISO 26000" relative à la responsabilité sociétale des organisations.¹⁴ Cette norme fournit un ensemble de lignes directrices destinées à guider toutes les organisations qui souhaitent assumer la responsabilité des impacts de leurs décisions et activités. Elle invite notamment les entreprises qui y adhèrent à respecter, dans leur comportement, l'ensemble des normes internationales relatives aux droits humains, dont la Convention relative aux droits des enfants ainsi que toutes les normes et principes en lien avec les droits et la protection des enfants.

En plus des initiatives internationales en matière de responsabilité sociale, il existe des principes spécifiques d'application de la RSE aux droits des enfants élaborés conjointement par l'UNICEF, l'ONG Save The Children et le Pacte mondial. Les *Principes en matière de responsabilité sociale des entreprises à l'égard des enfants*¹⁵ appellent les entreprises du monde entier à respecter et protéger les droits de l'enfant par le biais de leurs activités et de leurs relations commerciales, que ce soit sur le lieu de travail, sur les marchés, au sein de la collectivité, ainsi que par le respect de l'environnement. Ces principes, au nombre de dix, constituent un catalogue complet d'actions que toutes les entreprises devraient mettre en œuvre afin d'éviter et, au besoin, de réparer les répercussions négatives de leurs activités sur les droits des enfants. Ces principes encouragent également les entreprises à prendre des mesures destinées à faire progresser les droits des enfants.

Principe 1: L'entreprise doit assumer sa responsabilité de respect des droits de l'enfant et s'engager à défendre les droits humains de l'enfant.

¹¹ Information disponible sur: http://www.unglobalcompact.org/participants/search?utf8=✓&commit=Search&keyword=&country%5B%5D=30&joined_after=&joined_before=&business_type=all§or_id=all&listing_status_id=all&cop_status=all&organization_type_id=&commit=Search.

¹² *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), in <http://www1.umn.edu/humanrts/links/norms-Aug2003.html>. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, OIT, Genève, 2006, en ligne http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124923.pdf. *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 25 mai 2011, en ligne <http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/48004355.pdf>.

¹³ *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 25 mai 2011, *Supra* note 12, para. 11.

¹⁴ *ISO 26000*, ISO, 1er novembre 2010, en ligne <https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>.

¹⁵ *Principes Régissant les Entreprises dans le Domaine des Droits de l'enfant*, mars 2012, en ligne <http://resourcecentre.savethechildren.se/sites/default/files/documents/5721.pdf>.

Principe 2: L'entreprise doit contribuer à l'élimination du travail des enfants, dans l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses relations commerciales.

Principe 3: Toute entreprise doit proposer un travail décent aux jeunes travailleurs, parents et tuteurs.

Principe 4: Toute entreprise doit assurer la protection et la sécurité des enfants dans l'ensemble des activités et des établissements de l'entreprise.

Principe 5: Toute entreprise doit garantir la sécurité des produits et services, et à travers eux, s'efforcer de défendre les droits de l'enfant.

Principe 6: Toute entreprise doit mener des actions de marketing et de publicité qui respectent et défendent les droits de l'enfant.

Principe 7: Toute entreprise doit respecter et défendre les droits de l'enfant en matière d'environnement et d'acquisition ou d'utilisation de terrains.

Principe 8: Respecter et défendre les droits de l'enfant dans les dispositifs de sécurité.

Principe 9: Contribuer à protéger les enfants touchés par les situations d'urgence.

Principe 10: Renforcer les efforts de la communauté et du gouvernement pour protéger et faire appliquer les droits de l'enfant.

3. Les mécanismes de mise en oeuvre

i. Mécanismes à l'intention des États

Au niveau international, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'OIT ont mis en place des mécanismes destinés à assurer la mise en œuvre et le respect des instruments qu'elles ont élaborés. Ces derniers sont respectivement destinés à couvrir toutes les questions relatives au maintien de bonnes relations commerciales entre les gouvernements et au travail. Toutefois, dans la mesure où seuls les États sont habilités à ratifier ces instruments, ils sont les seuls concernés par ces mécanismes de contrôle. Ainsi, en ratifiant les diverses conventions de l'OIT portant sur les pires formes de travail des enfants, sur l'âge minimum au travail, ou encore des accords commerciaux avec d'autres gouvernements au sein de l'OMC, les États s'engagent à en appliquer les dispositions en modifiant, si besoin, leurs législations nationales. Lorsqu'il existe un doute concernant le respect par un État de ses engagements, des procédures de réclamation et/ou de plainte peuvent être engagées contre cet État.

Au sein de l'OMC, lorsqu'un ou plusieurs États membres estiment qu'un autre État membre ne respecte pas ses obligations, par exemple en adoptant des mesures de politique commerciale contraires à ses engagements, il leur est possible de porter l'affaire devant l'Organe de règlement des différends (ORD) de l'OMC.¹⁶ Cet organe repose avant tout sur une résolution à l'amiable des conflits par voie de négociation et de consultation entre les États. En cas d'impasse, et si l'ORD reconnaît que la mesure commerciale incriminée est effectivement contraire à un accord ou à une obligation, l'Organisation peut cependant autoriser les plaignants à imposer des sanctions commerciales à l'État fautif. Focalisé sur les questions relatives aux accords commerciaux (quotas, taxes douanières etc.) l'OMC ne constitue pas le forum le plus adéquat pour sanctionner les violations des droits humains. Une porte a néanmoins été ouverte à de telles considérations avec la mise en place de « labels » qui visent à établir une série de standards qui guident les codes de conduites des entreprises. Ainsi, ce sont les États ou des ONG qui proposent ces « labels » et les entreprises peuvent volontairement y adhérer dans le but d'obtenir cette image positive. Toutefois, les décisions de l'OMC prises à ce jour ne semblent pas très favorables à l'adoption de tels labels par les États, l'ORD les assimilant à des

¹⁶ Organisation Mondiale du Commerce, "Comprendre l'OMC: Règlement des différends", en ligne: WTO.org <http://www.wto.org/french/thewto_f/whatis_f/tif_f/disp1_f.htm>.

entraves au commerce international.¹⁷

L'OIT dispose de la structure la plus complète concernant le respect de ses normes relatives au travail en prévoyant non seulement un mécanisme de contrôle de l'application des normes par les États membres, mais également un mécanisme de réclamation et un dernier de plainte. Le mécanisme de contrôle tout d'abord, permet à l'OIT de veiller à la bonne mise en œuvre des normes contenues dans ses différents instruments en exigeant des États membres qu'ils fournissent régulièrement des rapports.¹⁸ Ces rapports permettent à l'OIT d'examiner les mesures prises par ses membres pour respecter leurs obligations, et permettent également aux États de présenter les progrès accomplis d'année en année dans la mise en œuvre des différentes normes relatives au travail. La procédure de réclamation permet ensuite aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs (par exemple, les syndicats), nationales ou internationales, de présenter à l'OIT une réclamation à l'encontre de tout État membre qui, à leur avis, « n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré ». Lorsqu'une réclamation est déposée, un comité est chargé de l'examiner puis de la transmettre au gouvernement visé. Si la réponse de ce dernier ne paraît pas satisfaisante, l'OIT peut rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée, ou traiter la réclamation comme une plainte. La procédure de plainte prévoit enfin qu'un État partie à une convention de l'OIT puisse déposer une plainte contre un autre État membre qui ne respecterait pas cette convention. Une commission d'enquête peut alors être constituée, généralement lorsqu'un État membre est accusé de violations graves et répétées et qu'il a refusé à plusieurs reprises d'y apporter une solution. Si un État membre ne se conforme pas aux recommandations de la commission d'enquête, le Conseil d'administration de l'OIT peut recommander à l'ensemble de ses États membres de prendre les mesures qui leurs paraissent adéquates pour assurer l'exécution de ces recommandations. À ce jour, 11 commissions d'enquête ont été constituées, portant essentiellement sur le respect par certains États de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* ou encore de la *Convention no 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*.¹⁹ Il n'est pas exclu qu'un État puisse être poursuivi pour des cas de violations des normes internationales relatives au travail des enfants, en particulier celles contenues dans la Convention sur l'âge minimum et dans la Convention sur les pires formes de travail des enfants, même si une telle situation ne s'est pas encore produite à ce jour.

En 2000, constatant les violations multiples de la *Convention contre le travail forcé* par le gouvernement du Myanmar, et le refus de ce dernier d'appliquer les recommandations de l'OIT, la Conférence de l'OIT a adopté des sanctions contre le Myanmar. Ainsi, entre 2000 et 2012, le pays ne bénéficiait plus de la coopération technique de l'OIT, sauf s'agissant de la lutte contre le travail forcé, et n'était plus invité à participer aux réunions ou activités de l'OIT. Il avait également été demandé aux autres États membres de réexaminer leurs relations avec le Myanmar. En juin 2012, l'OIT a finalement levé les restrictions portant sur la participation du Myanmar à ses activités et a décidé d'examiner les progrès accomplis en vue de l'élimination du travail forcé dans le pays.²⁰

ii. Mécanismes à l'intention des entreprises

Si les mécanismes destinés à veiller au respect des normes juridiques internationales ne peuvent cibler que les États, il existe néanmoins des dispositifs non-contraignants permettant d'exercer une forme de surveillance sur le comportement des entreprises.

¹⁷ Voir notamment Organisation Mondiale du Commerce, *Dispute settlement: Dispute DS381; United States c Mexico – Measures Concerning the Importation, Marketing and Sale of Tuna and Tuna Products*, en ligne: WTO.org <http://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/cases_e/ds381_e.htm>.

¹⁸ Organisation Internationale du Travail, “Mécanismes de contrôle”, en ligne: ILO.org <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--fr/index.htm>>.

¹⁹ Organisation Internationale du Travail, “Plaintes/Commissions d'enquête (article 26)”, en ligne: ILO.org <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:50011:0::NO::P50011_ARTICLE_NO:26>.

²⁰ Organisation Internationale du Travail, “L'OIT lève les restrictions à l'encontre du Myanmar” (13 juin 2012), en ligne: ILO.org <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_183290/lang--fr/index.htm>.

Un tel mécanisme a notamment été créé par les 45 États signataires des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Le document prévoit la mise en place par les États membres de PCN chargés de promouvoir les principes directeurs et de résoudre les problèmes spécifiques qui peuvent se poser dans leur mise en œuvre. Ces PCN permettent également à la société civile (une ONG, une association, un consommateur ou un syndicat) de soumettre des plaintes (aussi appelées “circonstances spécifiques”) sur les activités des entreprises lorsque ces dernières sont soupçonnées de mener des activités non conformes aux Principes directeurs. Les PCN peuvent traiter les plaintes concernant des violations commises par une entreprise multinationale qui ont eu lieu dans leur propre pays, mais ils peuvent également traiter les plaintes concernant les entreprises de leur pays qui auraient commis ou participé à des violations à l'étranger. Lorsqu'un Point de contact reçoit une plainte, il agit comme une plateforme de dialogue et d'échange d'informations entre les plaignants et l'entreprise concernée. Les PCN ne sont pas des instances judiciaires dans la mesure où les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations qui ne sont pas juridiquement contraignantes et où la participation des entreprises au processus de médiation s'effectue sur une base volontaire. Bien que les PCN ne soient pas en mesure de forcer les entreprises à respecter les Principes directeur, ils fournissent toutefois une plateforme de médiation entre les entreprises et la société civile, en facilitant l'obtention d'un accord entre les parties. Ils permettent également d'attirer l'attention des médias sur des cas de violation des droits humains par les entreprises.

Concernant l'interdiction du travail des enfants, plusieurs plaintes ont déjà été déposées devant des Points de contact nationaux. En 2010 notamment, le European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), l'association SHERPA et l'Uzbek German Forum ont déposé une plainte conjointe contre sept entreprises européennes accusées de s'approvisionner en coton issu d'Ouzbékistan, pays où le travail forcé des enfants est un problème reconnu. Les plaintes contre les entreprises Louis Dreyfus, Otto Stadlander, Paul Reinhart, ECOM, Devot, Cargill Cotton et ICT Cotton ont été déposées simultanément devant les PCN français, allemand, suisse et britannique.²¹ Toutes les entreprises visées ont accepté de participer au processus, si bien que les PCN ont pu, en vertu de leur statut de plateforme de médiation, faciliter la conclusion d'accords entre les plaignants et les entreprises. Ces dernières s'engageaient ainsi à adopter des mesures concrètes de renforcement des droits de la personne et d'éradication du travail des enfants en Ouzbékistan. Dans leurs rapports finaux, les quatre PCN, se félicitant du succès des différentes médiations, ont rappelé que bien que ces entreprises ne soient pas directement responsables de l'exploitation des enfants, elles devaient assumer leur responsabilité sociale à tous les niveaux de leurs chaînes de travail et d'approvisionnement.²² Du côté des plaignants, l'ECCHR a également conclu que le dépôt de ces plaintes avait encouragé les entrepreneurs et plusieurs banques à prendre des mesures pour inciter le gouvernement ouzbek à mettre un terme au travail forcé, tout en regrettant que ces engagements se soient estompés une fois les dossiers clos et la couverture médiatique réduite. L'ECCHR regrette également que les compagnies n'aient pas fortement et publiquement pris position contre le travail forcé, notamment des enfants, et soutient que la cessation des activités commerciales avec l'industrie cotonnière ouzbek constitue la seule mesure adéquate pour faire pression sur le gouvernement et s'assurer que les compagnies européennes ne contribuent pas à des violations des droits humains dans ce pays.²³

Par ailleurs, si le Pacte mondial ne dispose pas d'un véritable mécanisme de suivi des engagements des entreprises signataires, il dispose néanmoins d'un mécanisme permettant d'exclure ses membres. En effet, l'adhésion d'une entreprise au Pacte mondial requiert de la part de cette dernière la publication de rapports annuels portant sur les progrès qu'elle a accomplis dans la mise en œuvre des principes dans le cadre de ses activités commerciales. Dans le cas où une entreprise ne présente pas de communication, son statut passe de « participant actif » à celui de « non-communicant ». Si elle manque à cet engagement deux années de suite, elle est retirée de la liste des participants du Pacte mondial. En outre, suivant une technique qui consiste à

²¹ OECD Watch, “Causes”, en ligne: [Oecdwatch.org <http://oecdwatch.org/cases-fr/cases-fr/tous-les-cas/casesearchview?b_start:int=60>](http://oecdwatch.org/cases-fr/cases-fr/tous-les-cas/casesearchview?b_start:int=60).

²² OECD Watch, “ECCHR, Sherpa & UGF vs Devcot S.A.”, en ligne: http://oecdwatch.org/cases-fr/Case_194.

²³ *Ibid.*

nommer et dénoncer publiquement (“*naming and shaming*”), le Pacte mondial se réserve le droit de publier les noms de toutes les entreprises exclues. À ce jour, quelques 1966 entreprises sont recensées comme “non-communicantes” et 4420 participants ont été exclus.²⁴

Concernant le Canada, plusieurs entreprises ont été exclues du Pacte mondial après avoir failli à leur obligation de transmettre un rapport annuel. Parmi ces entreprises on peut mentionner la compagnie minière Watts, Griffis and McOuat Limited (expulsée en avril 2012) ou encore la compagnie pétrolière Artumas Group Inc. (expulsée en janvier 2012).²⁵

iii. Perspectives de développement

Outre les structures déjà existantes, suite à l'entrée en vigueur du troisième *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant* le 14 avril 2014,²⁶ il est désormais possible pour des enfants ressortissants d'un État partie au protocole, de déposer une plainte individuelle devant le Comité des droits de l'enfant. Une plainte peut être déposée lorsque ledit État est soupçonné de ne pas avoir respecté ses obligations découlant de la Convention relative aux droits de l'enfant et de ses deux protocoles facultatifs. Le Comité peut également ouvrir une enquête lorsqu'il reçoit des informations sérieuses sur des violations graves des droits de l'enfant, à condition toutefois que l'État concerné soit consentant. Une fois l'enquête terminée, le Comité peut émettre des observations et des recommandations. Ces deux nouvelles procédures viennent renforcer le mécanisme préexistant imposant à tous les États parties la production, tous les cinq ans, d'un rapport détaillé sur la situation des droits des enfants dans le pays. En vertu du principe de diligence raisonnable qui impose aux États une obligation de protéger les droits humains et d'en prévenir les violations, il est intéressant de souligner que les États peuvent également être tenus responsables des actions commises par leurs ressortissants ou par des entreprises dont la société mère est implantée sur leur territoire, dès lors qu'ils auraient eu le pouvoir de les empêcher.

4. La responsabilité sociale des entreprises: perspectives canadiennes

i. La responsabilité sociale des entreprises en droit canadien

Dans la lignée de son soutien aux Principes directeurs de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales, le Canada a établi en 2009 une stratégie en matière de responsabilité sociale à l'intention des sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger.²⁷ Cette stratégie repose sur quatre piliers :

- le soutien aux initiatives visant à renforcer les capacités des pays hôtes en matière de gouvernance des ressources;
- la promotion des normes de conduite en matière de responsabilité sociale reconnues à l'échelle internationale;
- la création du Bureau du conseiller en responsabilité sociale;
- la création du Centre d'excellence en responsabilité sociale.

Bien que l'adhésion à cette stratégie s'opère sur une base volontaire, le gouvernement canadien recommande à l'ensemble de ses entreprises nationales du secteur de l'extraction d'y participer, de manière à rehausser leur compétitivité dans leur secteur d'exploitation tout en assurant la promotion des principes internationaux relatifs à la responsabilité sociale. Outre cette stratégie, le Canada fait également la promotion de lignes

²⁴ United Nations Global Compact, “Expelled Participants”, en ligne : <http://www.unglobalcompact.org/COP/analyzing_progress/expelled_participants.html>.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ *Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications*, *Supra* note 2.

²⁷ Gouvernement du Canada, *Renforcer L'avantage canadien*, 2009, en ligne : <<http://web.cim.org/UserFiles/File/Renforcer-lavantage-canadien-strategie-RSE-societes-extractives.pdf>>.

directrices relatives à la responsabilité sociale dans le secteur financier.²⁸ Afin d'être en mesure d'améliorer et de développer les présentes et futures politiques en matière de responsabilité sociale, le gouvernement canadien prévoit de développer une série de projets de recherche et d'analyse portant sur ce concept à l'échelle internationale.

La stratégie canadienne en matière de responsabilité sociale guide donc les entreprises nationales dans la conduite de leurs activités à l'étranger. Cette stratégie est cependant à distinguer de la possibilité pour le Canada de se doter de lois lui permettant de surveiller, voire réprimer, les entreprises dont les politiques et activités produiraient des impacts négatifs sur les droits humains dans les pays hôtes. Dans de rares cas, l'application extraterritoriale du droit canadien peut être autorisée si le problème soulevé entretient un "lien réel et important" avec le Canada. La gravité de l'action commise peut également justifier une telle compétence. À titre d'exemple, le Canada peut tenir pénalement responsables des individus lorsqu'ils sont les auteurs de génocide, de crimes contre l'humanité ou de crimes de guerre, ou encore lorsqu'ils n'ont pas su empêcher la perpétration de tels crimes par des employés placés sous leur autorité, et ce au Canada comme à l'étranger.²⁹ Le Canada dispose également d'une loi extraterritoriale impliquant expressément les enfants. Depuis 1997, il est en effet possible d'entamer des poursuites judiciaires contre tout citoyen canadien qui commet un délit de nature sexuelle impliquant des enfants à l'étranger.³⁰ Depuis l'adoption de cette disposition, cinq Canadiens ont été condamnés pour exploitation sexuelle d'enfants hors du Canada.³¹ Malgré tout, le Canada ne dispose d'aucun moyen pour étendre sa compétence à l'extérieur de son territoire sur les entreprises menant des activités à l'étranger.

Depuis quelques années toutefois, de nombreuses tentatives de réformes législatives ont été proposées à la Chambre des communes par le biais de projets de loi. Déposée en 2009, la *Loi sur la responsabilisation des sociétés à l'égard de leurs activités minières, pétrolières ou gazières dans les pays en développement*, aussi connue sous le nom de « projet de loi C-300 », est sans conteste une initiative clé.³² Ce projet de loi visait notamment à s'assurer que les entreprises canadiennes œuvrant dans le domaine des ressources naturelles et bénéficiant d'un appui du gouvernement, respectent les engagements internationaux pris par ce dernier dans le domaine des droits humains. Le projet prévoyait également la mise en place d'un mécanisme de plainte accessible à tout citoyen et résident du Canada ou du pays hôte, concernant les opérations réalisées à l'étranger par une entreprise canadienne d'extraction. Toute plainte jugée fondée aurait entraîné une divulgation publique de l'affaire ainsi que l'inadmissibilité de l'entreprise au soutien financier du gouvernement canadien. Bien que largement appuyé par la société civile, l'industrie extractive s'est vivement opposée au projet, soutenant que cette loi risquait de mettre les entreprises canadiennes dans une position désavantageuse par rapport à leurs concurrents internationaux. Finalement rejeté par six voix³³, le projet de loi a néanmoins eu le mérite de soulever un véritable débat national, témoin des préoccupations croissantes de la société canadienne vis-à-vis du comportement des entreprises nationales à l'étranger, de leur responsabilisation à l'égard des populations locales, ainsi que de sa volonté d'obtenir du gouvernement canadien un cadre juridique en la matière.

Plusieurs tentatives de réformes législatives en droit canadien ont eu lieu dans la foulée du projet de loi C-300. Le projet de loi C-298 notamment, toujours pendant devant la Chambre des communes, concerne

²⁸ Gouvernement du Canada, *La responsabilité sociale des entreprises. Renforcer l'avantage Canadien : Stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour les sociétés extractives canadiennes présentes à l'étranger*, mars 2009, en ligne : <<http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-strat-rse.aspx?lang=fra>>.

²⁹ *Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre*, L.C. 2000, ch. 24.

³⁰ *Code criminel*, L.R.C. 1985, ch. C-46, article 7 (4.1).

³¹ Bureau International des Droits de l'Enfant (IBCR), "La lutte contre le tourisme sexuel impliquant des enfants avec la participation du secteur privé du tourisme et du voyage et du public canadien (1999-2012)", 2012, p. 8, en ligne, http://www.ibcr.org/editor/assets/Tourisme%20sexuel_FR_int_lowres.pdf.

³² P.L. C-300, *Loi sur la responsabilisation des sociétés à l'égard de leurs activités minières, pétrolières ou gazières dans les pays en développement*, 2^e sess., 40^e lég., Ottawa, 2009.

³³ 134 votes pour, 140 votes contre.

spécifiquement la responsabilité sociale d'entreprise inhérente aux activités des sociétés minières canadiennes dans les pays en développement. D'autres projets, tel que le projet de loi C-323, prévoient l'extension de la compétence de la Cour fédérale aux citoyens non canadiens qui s'estimeraient victimes de violations de leurs droits humains, en vertu du droit international, de déposer une plainte au civil, y compris lorsque la violation a été commise sur le territoire d'un autre État. La dernière tentative de réforme législative en matière de responsabilité sociale et droits humains est celle du projet de loi C-418.³⁴ Elle vise à étendre l'obligation de respecter les droits humains aux entreprises canadiennes œuvrant à l'étranger. Si adoptée, cette loi entraînerait la création d'une Commission de surveillance des activités à l'étranger des entreprises nationales, dont le mandat lui permettrait de recevoir des plaintes et d'ouvrir des enquêtes en cas de non-respect par des entreprises canadiennes de ses dispositions, qui font notamment référence aux Principes directeurs de l'OCDE.

Bien que le Canada ne dispose pas de loi à portée extraterritoriale en matière de droits humains, il est tout de même possible pour les personnes ayant subi un préjudice causé par les activités d'entreprises canadiennes à l'étranger de faire entendre leur voix. Deux mécanismes de plainte à compétence extraterritoriale ont été prévus à cet effet. Tout d'abord, conformément aux Principes directeurs de l'OCDE, le Canada a mis en place un Point de contact national. Ensuite, dans le cadre de la stratégie canadienne de responsabilité sociale des entreprises, le Bureau du conseiller en responsabilité sociale des entreprises (Bureau) a été créé. Il offre un recours à toute personne, collectivité ou tout groupe lésé par des projets menés par des entreprises canadiennes du secteur minier, pétrolier ou gazier à l'extérieur du Canada. Tout comme le PCN, le Bureau ne permet pas de sanctionner une entreprise mais offre une plateforme de discussion facilitant la collaboration entre les parties en vue de trouver une solution mutuellement acceptable. À ce jour, en plus du faible taux de demandes d'examen soumises à ces deux mécanismes de plainte, la majorité d'entre elles sont jugées inadmissibles dès leur réception. Parmi celles jugées recevables, rares sont celles qui atteignent l'étape du dialogue en raison du retrait anticipé d'une des parties du processus.³⁵

ii. La responsabilité des entreprises devant la justice canadienne

Depuis quelques années, certaines entreprises canadiennes ont néanmoins fait l'objet de recours judiciaires pour avoir commis des violations de droits humains, incluant les droits de l'enfant. C'est notamment le cas de l'entreprise Anvil Mining, accusée d'avoir apporté son soutien à la commission d'exactions par les Forces armées de la République Démocratique du Congo (RDC), en transportant leurs troupes par camions et avions ainsi qu'en leur procurant des vivres. Ces événements ont d'abord fait l'objet de procédures devant les juridictions de la RDC et de l'Australie, où est situé le siège social de la compagnie, qui ont finalement échoué. En 2010, la Cour supérieure du Québec a reçu et accepté une requête de recours collectif contre Anvil Mining, en justifiant la compétence de la Cour sur l'existence d'un établissement commercial appartenant à Anvil Mining, à Montréal.³⁶ En janvier 2012, la Cour d'appel du Québec est toutefois revenue sur cette décision, faute d'un « lien réel et important » entre le crime dénoncé et le Québec.³⁷ Une tentative de recours devant la Cour suprême du Canada a également été rejetée.³⁸ Cette affaire est particulièrement intéressante

³⁴ P.L. C-298, *Loi concernant la responsabilité sociale d'entreprise inhérente aux activités des sociétés minières canadiennes dans des pays en développement*, 2^e sess., 40^e lég., Ottawa, 2009, P.L. C-323, *Loi modifiant la Loi sur les Cours fédérales (promotion et protection des droits de la personne à l'échelle internationale)*, 1^{ère} sess., 41^e lég., Ottawa, 2011, P.L. C-418, *Loi portant sur les activités à l'étranger des entreprises et entités canadiennes, constituant la Commission de surveillance des activités à l'étranger des entreprises et entités canadiennes et modifiant certaines lois en conséquence*, 1^{ère} sess., 41^e lég., Ottawa, 2012.

³⁵ Gouvernement du Canada, *Point de contact national (PCN) du Canada pour les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales*, en ligne : <<http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/index.aspx?lang=fra>>.

³⁶ *Requête pour autorisation d'exercer un recours collectif et pour être désignée représentante*, Association canadienne contre l'impunité v. Anvil Mining Limited (2010), QCCS 1966 (Can. Que.).

³⁷ *Association canadienne contre l'impunité (A.C.C.I.) v. Anvil Mining Ltd.*, [2012] QCCA 117 (Can. Que.).

³⁸ *Jugement sur demande d'autorisation*, Association canadienne contre l'impunité v. Anvil Mining Limited [2012] CSC 66221, en ligne : <<http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/news/fr/4126/1/document.do>>.

dans la mesure où le premier tribunal canadien saisi a procédé à une interprétation progressiste et inédite du “lien réel et substantiel”, sur la base de la simple présence d’une filiale sur le territoire canadien, alors même que tous les éléments de l’affaire – tant les faits que les victimes – étaient rattachés à un territoire étranger.

Un recours judiciaire a également été déposé contre l’entreprise canadienne Hudbay Minerals concernant sa mine El Estor, localisée au Guatemala. Le 22 juillet 2013, trois plaintes ont été déposées, dénonçant respectivement le meurtre d’un civil, l’utilisation excessive de la force et les multiples viols commis par les agents de sécurité de la mine. La Cour supérieure de justice de l’Ontario a pour la première fois reconnue que des sociétés mères canadiennes pouvaient voir leur responsabilité engagée au Canada pour des violations des droits humains commises à l’étranger par leurs filiales.³⁹ Ainsi, si les plaignants parviennent à prouver qu’il y a bien eu violation des droits humains par les agents sous le contrôle de la compagnie Hudbay Minerals, cette affaire pourrait créer un important précédent en la matière et mettre un terme à l’impunité des entreprises canadiennes pour les violations des droits humains qu’elles commettent à l’étranger.

Perspectives comparées : Adopté en 1789 par le Congrès américain, l’*Alien Tort Claims Act* (ATCA)⁴⁰ donne compétence aux tribunaux fédéraux américains sur toute action civile intentée par un citoyen non américain et qui violerait les dispositions d’une loi ou d’un traité auquel les États-Unis sont parties. En d’autres termes, en vertu de l’ACTA, des actions en dommages et intérêts peuvent être intentées devant les tribunaux fédéraux par des victimes non-américaines, pour des violations du droit international commises par un citoyen non américain sur le territoire d’un État tiers. À peine utilisée au cours des deux premiers siècles, cette loi a connu un vif regain d’intérêt avec le dépôt de nombreuses plaintes devant les juridictions civiles américaines formulées à l’encontre d’entreprises multinationales responsables de violations de droits humains commises en dehors des États-Unis. À titre d’exemple en 2001, la compagnie pétrolière canadienne Talisman Energy a été poursuivie devant un tribunal fédéral américain en vertu de l’ATCA. La société canadienne était accusée de complicité dans la commission de crimes contre l’humanité par le gouvernement du Soudan, incluant des meurtres de civils, la torture, le viol et le nettoyage ethnique. La Cour a rejeté la requête en 2006, concluant que les plaignants n’avaient pas réussi à fournir suffisamment de preuves, ce qui a été confirmé en appel, en 2009.⁴¹ Le jugement final a toutefois précisé que, pour déterminer la responsabilité civile d’une entreprise au titre de l’ATCA, les demandeurs devaient démontrer que le défendeur avait délibérément aidé et encouragé une violation du droit international.⁴²

L’affaire *Kiobel v Royal Dutch Petroleum* a cependant représenté un autre coup dur pour ceux qui nourrissaient l’espoir que l’ATCA puisse fonder l’engagement de la responsabilité des entreprises multinationales en matière de violations de droits humains. En septembre 2002, des ressortissants nigériens avaient déposé une plainte devant un tribunal de New York, accusant l’entreprise d’exploitation pétrolière, Royal Dutch Shell, de s’être rendue complice de violations de droits humains dans les années 1990. Il était question de meurtres, d’actes de torture ainsi que d’arrestations et détentions arbitraires. Dans cette affaire, la Cour suprême des États-Unis s’est concentrée sur la portée extraterritoriale de l’ATCA. À cet égard, la Cour a rappelé l’existence d’une “présomption d’inapplicabilité extraterritoriale” de la législation américaine.⁴³ En d’autres termes, la seule présence d’une entreprise sur le territoire américain ne suffit pas à fonder la compétence des juridictions américaines en vertu de l’ATCA. Cette décision peut s’expliquer par le contexte actuel de mondialisation, où les entreprises sont souvent présentes dans de nombreux États, ce qui pourrait vite devenir ingérable pour les cours américaines. La décision rendue par la Cour a donc fermé la porte à la juridiction civile à portée universelle de même qu’elle a affaibli le mécanisme jusqu’ici le plus efficace pour les victimes de violations de droits humains impliquant des entreprises multinationales.

³⁹ *Choc v. Hudbay Minerals Inc.*, [2013] ONSC 1414 (Can. Ont.).

⁴⁰ *Alien Tort Claims Act*, 1789.

⁴¹ *Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, Inc.*, 582 F.3d 244, 259 2d Cir. (2009).

⁴² *Ibid.* p 49.

⁴³ *Kiobel v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 133 S. Ct. 1659, 185 L. Ed. 2d 671 (2013), p 13.

5. Conclusion

Considérant l'importante part de leurs activités à l'étranger et les impacts qu'elles peuvent avoir sur les droits humains, les entreprises doivent s'engager à mener leurs opérations de manière socialement responsable. Il est de la responsabilité des gouvernements d'établir un cadre de référence en la matière et de s'assurer que toutes les entreprises domestiques menant des activités à l'étranger respectent et mettent en œuvre les principes de responsabilité sociale. Toutefois, au-delà de la reconnaissance et de l'intégration des lignes directrices déjà en vigueur, les États doivent encourager les entreprises à poursuivre le développement de ce concept et à proposer des initiatives novatrices et proactives en ce qui concerne les droits humains, et plus particulièrement les droits des enfants. Ces progrès supplémentaires ont pour objectif de permettre aux entreprises d'apporter des avantages considérables tant à leur pays d'attache et qu'à leur pays d'accueil.

Ces dernières décennies, la multiplication des instruments et initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises a véritablement permis une prise de conscience, par ces dernières, des impacts que leurs activités peuvent avoir sur les droits humains en général, et sur les droits des enfants en particulier. Cette prise de conscience se reflète notamment dans le nombre croissant d'entreprises choisissant d'adhérer à des initiatives volontaires telles que le Pacte mondial ou qui intègrent volontairement dans leurs politiques internes les principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant de l'UNICEF, du Pacte mondial et de l'ONG Save the Children. Malgré ces importantes avancées, la mise en œuvre d'une réelle responsabilité sociale des entreprises demeure un chantier en constant développement. En effet, il est tout d'abord important de rappeler que les impacts qu'une entreprise peut exercer sur les droits des enfants ne se limitent pas au seul cadre du travail. Les droits des enfants peuvent également être affectés lorsque les activités des entreprises portent atteinte à leur environnement, leur communauté, leur éducation ou encore leur santé. De plus, dans le contexte actuel de mondialisation, l'action des entreprises devra continuer de s'adapter à l'évolution des technologies et modes de production, de même qu'à l'évolution des sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités. La responsabilité sociale des entreprises devra elle aussi prendre en compte ces évolutions.