

L'ABSENCE DE RÈGLES DANS LE MONDE DES AFFAIRES

Une lacune qui nuit à la responsabilisation des entreprises

Par Chris Albin-Lackey

Sur la scène mondiale, les acteurs les plus puissants et les plus expérimentés sont parfois des entreprises, et non des gouvernements. Rien qu'en 2011, le géant du pétrole et du gaz ExxonMobil a enregistré un chiffre d'affaires de 467 milliards de dollars US, soit l'équivalent de l'économie tout entière de la Norvège. Troisième plus grand employeur au monde avec plus de 2 millions de travailleurs, Walmart dispose d'effectifs que seules les forces armées des États-Unis et de la Chine dépassent en nombre.

De nombreuses entreprises mondiales sont dirigées en tenant compte du bien-être des personnes dont elles affectent la vie. D'autres, néanmoins, nuisent gravement aux communautés qui les entourent, à leurs employés, voire aux gouvernements auxquels elles sont liées, que ce soit par incompétence ou intentionnellement.

Une bonne partie du problème émane directement des sociétés, même lorsque celles-ci se considèrent comme éthiques. Trop nombreuses sont celles à traiter les problèmes des droits humains à la volée, sans faire preuve de prévoyance et souvent en l'absence *de facto* de la moindre réglementation, absence qu'ils s'efforcent vivement de maintenir. Dans maintes régions du monde, les pratiques relatives aux droits humains des entreprises sont modelées par des politiques qu'elles ont elles-mêmes façonnées, par des initiatives volontaires et par des « engagements » sans force exécutoire, mais non par des lois et des réglementations obligatoires. La longue liste toujours croissante de catastrophes en matière de droits humains répertoriées au fil de l'histoire montre à quel point les sociétés peuvent se détourner du droit chemin lorsqu'aucune réglementation appropriée n'existe. Pourtant, de nombreuses entreprises luttent pour s'affranchir de toute surveillance, comme si cela menaçait leur existence même.

Ce sont néanmoins les gouvernements à qui incombe majoritairement la charge de prévenir et de remédier aux violations des droits humains commises par les entreprises. Alors que ces dernières continuent à étendre leur portée mondiale, les droits humains de plus en plus de personnes sont affectés par leurs actions et ce, gravement. Les gouvernements n'arrivent plus à suivre le rythme.

La plupart des pays, si ce n'est tous, disposent de lois en vigueur exigeant l'adhésion des entreprises aux normes élémentaires sur les droits humains. Certaines autorités prennent ces responsabilités plus sérieusement que d'autres, tandis que certains gouvernements sont si faibles qu'ils sont complètement dépassés par la tâche qui est la leur : réguler les multinationales à la tête de vastes et complexes activités sur leur territoire.

Les gouvernements des pays abritant les plus grandes et les plus puissantes organisations mondiales – États-Unis, États européens et puissances émergentes comme le Brésil et la Chine notamment – négligent constamment et lamentablement de passer au crible les actions de leurs entreprises lorsqu'elles s'en vont à l'étranger. La plupart des gouvernements se situent entre ces deux extrêmes, mais peu, voire aucun, font tout ce qu'ils devraient faire.

Ces manquements combinés nuisent réellement et durablement aux personnes vulnérables au sein des communautés du monde entier. En 2012, Human Rights Watch a montré à quel point les organismes de surveillance du gouvernement indien manquaient de réactivité alors que des activités minières hors de tout contrôle alimentaient la corruption et nuisaient à des communautés entières (*Out of Control [Hors de tout contrôle]*, 2012). Des paysans de Goa, croyant à l'origine que l'exploitation minière allait améliorer l'économie locale, ont vu leurs réserves d'eau souterraine devenir empoisonnées et leurs cultures se faner du fait de la pollution. Nous avons aussi enquêté sur le fait que les instances de régulation du Bangladesh ferment les yeux tandis que l'industrie de la tannerie, qui rapporte 650 millions de dollars US au pays, fait peu de cas de la législation sur l'environnement, la santé et la sécurité, causant l'empoisonnement et la mutilation de ses employés et le rejet de produits polluants dans les communautés des environs (*Toxic Tanneries [Tanneries toxiques]*, 2012). Quant à la situation au Qatar, nous avons établi qu'à moins que des réformes soient mises en place dès maintenant, les préparatifs plus que coûteux pour accueillir la Coupe du monde 2022 pourraient être entachés d'abus contre les travailleurs immigrés chargés d'une grande partie de la construction de stades

ultramodernes, de nouveaux hôtels cossus et d'autres projets liés à l'événement (*Building a Better World Cup [Construire une meilleure Coupe du Monde]*, 2012).

Nous avons presque atteint les limites dérisoires de ce que permet d'obtenir l'approche actuelle des problèmes de droits humains dans les entreprises mondiales, une approche sans aucune force exécutoire. Il est temps pour les gouvernements d'arrêter de faire l'autruche, de prendre le problème à bras-le-corps et d'accepter la responsabilité qui est la leur, à savoir surveiller et réguler les pratiques des entreprises en matière de droits humains.

Les Principes directeurs

Année de naissance des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme lancés par l'ONU, 2012 était censée produire une grande avancée en matière d'efforts pour traiter ces problèmes. Certes les Principes directeurs indiquent qu'il y a du progrès dans certains domaines, mais ils soulignent aussi les échecs de l'approche actuelle des problèmes de droits humains dans les entreprises, caractérisée par une faible action des gouvernements et un respect excessif des prérogatives des entreprises.

Ces Principes directeurs étaient supposés « mettre en œuvre » le cadre de référence « protéger, respecter et réparer » de l'ONU qui insiste sur la responsabilité des gouvernements quant à la protection des individus contre les abus des droits humains liés aux activités des entreprises, sur la responsabilité des compagnies quant au respect des droits humains et sur la nécessité pour les victimes d'abus d'accéder à des solutions efficaces.

Ces principes représentent un réel pas en avant sous certains angles, ne serait-ce que parce qu'ils ont été adoptés au plus haut degré par des entreprises qui, il y a à peine dix ans, auraient remis en question l'idée même de leurs responsabilités en matière de droits humains. Guide pratique pouvant servir aux entreprises qui souhaitent agir de façon responsable, ces principes sont ce qui nous rapproche le plus d'une compréhension partagée de la nécessité pour les entreprises de considérer au moins *quelques-unes* de leurs responsabilités centrales vis-à-vis des droits humains.

Les principes soulignent également un point essentiel qui pourrait prévenir de nombreux maux liés aux droits humains sur le terrain, si les entreprises le prennent effectivement en

compte en toute bonne foi : l'importance du devoir de diligence envers les droits humains. Il s'agit de l'idée que les entreprises doivent concevoir et mettre en œuvre des politiques et des procédures efficaces afin d'identifier tout risque d'abus des droits humains, qu'elles doivent agir pour éviter ce mal et se positionner afin de répondre de façon appropriée aux abus qui ont lieu en dépit de ces mesures de protection.

L'année dernière, par exemple, Human Rights Watch a obtenu pour preuve que Nevsun Resources, entreprise canadienne d'exploitation minière, serait impliquée dans le recours au travail forcé – pratique absolument interdite par les lois internationales – par le biais d'un prestataire local en Érythrée (*Hear No Evil: Forced Labor and Corporate Responsibility in Eritrea's Mining Industry* [Politique de l'autruche: Travail forcé et responsabilité d'entreprise dans le secteur minier en Érythrée], janvier 2013). C'était pourtant prévisible : le gouvernement d'Érythrée mobilise et exploite le travail forcé à très grande échelle et oblige des citoyens enrôlés de force à travailler pour des sociétés publiques comme celle qu'emploie Nevsun. Les personnes enrôlées sont souvent soumises à de terribles conditions et peuvent être emprisonnées et torturées si elles essaient de fuir leur « emploi ». Dans ce cas précis, dans un premier temps, Nevsun a omis de prendre les mesures adéquates pour empêcher son prestataire d'utiliser du travail forcé sur le site de son projet ; par la suite, les efforts tardifs de l'entreprise pour enquêter sur ces allégations et y remédier se sont soldés par un échec. D'autres sociétés exploitant des mines en Érythrée semblent sur le point de tomber dans le même piège. C'est exactement ce type de situation que le devoir de diligence envers les droits humains doit permettre aux entreprises d'éviter.

Les Principes directeurs ne sont toutefois pas la panacée. Human Rights Watch, entre autres, reproche aux Principes de fixer la barre plus bas que les normes internationales relatives aux droits humains dans certains domaines, par exemple en ce qui concerne le droit des victimes à la réparation et à la responsabilisation. Cela pose particulièrement problème, car de nombreuses sociétés considèrent désormais les principes – à tort – comme la norme mondiale unique et définitive en matière de bonne pratique des droits humains. Il existe un risque que la plupart des entreprises ignorent tout simplement les normes auxquelles les Principes directeurs ne renvoient pas.

Plus important encore, tandis que les principes offrent des directives utiles aux entreprises souhaitant agir de manière responsable, ils représentent aussi une approche

tristement inappropriée en matière de droits humains dans les entreprises. En effet, sans aucun mécanisme de garantie de conformité ou de mesure de mise en œuvre, ils ne peuvent *exiger* quoi que ce soit des entreprises. Elles peuvent rejeter complètement les principes et ne rien risquer en retour, ou les adopter publiquement tout en ne faisant rien du tout pour les mettre en pratique. Les principes n'insistent pas explicitement pour que les gouvernements régulent les entreprises avec la portée et la rigueur nécessaires. Ils ne poussent pas non plus suffisamment les gouvernements à garantir le respect des droits humains par les entreprises.

En dépit des avancées qu'ils représentent dans certains domaines, les Principes directeurs pourraient en fait contribuer à l'enracinement d'un paradigme prédominant chez les entreprises et de nombreux gouvernements, qui consiste à tourner en dérision les règles et réglementations dont les sociétés ont besoin, en faveur d'engagements volontaires sans aucune force exécutoire qui sont loin de protéger les droits humains.

Les initiatives volontaires et leurs lacunes

Ces dix dernières années ont vu proliférer les initiatives volontaires rassemblant les multinationales, les acteurs de la société civile et les gouvernements pour traiter les questions de droits humains dans certains secteurs industriels mondiaux. Elles visent à fournir des conseils fondamentaux aux entreprises qui souhaitent agir de manière responsable tout en leur permettant de se présenter comme éthiques et responsables.

Par exemple, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme regroupent les principales entreprises d'exploitation pétrolière, minière et gazière autour de normes leur imposant de prévenir et de traiter les abus perpétrés par les forces de sécurité qui protègent leurs activités. La Global Network Initiative est composée d'entreprises en technologies de l'information et des communications qui se sont engagées à éviter toute complicité dans la censure ou la surveillance par des régimes autoritaires. Il en existe de nombreuses autres, de force et d'efficacité variées.

Ces initiatives volontaires ont un rôle important à jouer. Human Rights Watch a participé à la fondation partielle des deux susnommées et nous travaillons régulièrement par leur biais et celui d'autres initiatives volontaires pour veiller à de meilleures pratiques des droits humains par les entreprises.

Pourtant, cela ne suffit pas.

Les initiatives volontaires font toutes face aux mêmes restrictions fondamentales : leur force est déterminée par les choix réalisés de l'intérieur et les entreprises qui ne souhaitent pas les rejoindre restent hors d'atteinte. Elles contribuent souvent efficacement à la définition d'une bonne pratique des droits humains dans les entreprises, mais la seule manière de garantir un changement réel et systématique est d'instaurer des règles obligatoires.

L'absence cruelle de règles obligatoires en matière de droits humains pour les entreprises du monde entier n'est pas sans conséquence. Lorsque des entreprises prennent la place de gouvernements absentéistes, quel que soit le rôle à jouer, les choses ont tendance à mal se terminer. Il suffit de regarder l'échec des efforts de développement menés depuis des décennies par les entreprises pétrolières exploitant les riches ressources du delta du Niger au Nigéria, et ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres.

En 2010, nous avons interrogé des femmes qui ont décrit avoir subi des viols en réunion, perpétrés par des gardes de sécurité employés par la société canadienne Barrick Gold, dans une mine de Papouasie Nouvelle-Guinée (*Gold's Costly Dividend* [Un coûteux dividende de l'or], 2011). De profonds manquements à la surveillance signifient que Barrick – premier producteur d'or au monde – n'a pas pris les allégations au sérieux ou n'y a pas réagi tant que nous ne nous sommes pas rendus nous-mêmes sur place pour obtenir des preuves.

C'est le gouvernement qui aurait dû jouer ce rôle, pas notre organisation. Or, le gouvernement de Papouasie Nouvelle-Guinée est embourré dans la corruption, empêtré dans la pauvreté et entravé par des moyens institutionnels parfaitement dérisoires. Au lieu de surveiller les activités de Barrick, il a en fait laissé l'entreprise se débrouiller toute seule. Depuis, Barrick a lancé des réformes visant à empêcher que de tels abus se reproduisent et a promis d'indemniser les victimes. Cela ne change pourtant pas le fait que même une société évoluée aux ressources importantes s'est avérée incapable de combler le déficit laissé par le manque de surveillance gouvernementale.

Le gouvernement de Papouasie Nouvelle-Guinée n'est pas le seul à avoir abandonné Barrick à ses propres moyens : il convient d'ajouter le gouvernement du Canada, où

Barrick et la plupart des sociétés d'exploration et d'exploitation minière mondiales sont basées. Le gouvernement canadien a indéniablement autant d'expérience que n'importe quel autre en matière de surveillance d'activités minières complexes. On entend régulièrement des allégations d'abus des droits humains par des entreprises canadiennes dans divers pays du monde entier, mais les autorités d'Ottawa ne savent pas combien d'entre elles sont réelles. Pire. Elles refusent constamment de se charger d'une quelconque enquête.

L'incapacité de puissants gouvernements à surveiller de près les pratiques des droits humains de leurs propres entreprises citoyennes lorsque celles-ci opèrent à l'étranger est un problème qu'il est urgent de résoudre.

Besoin de surveillance et de régulation extraterritoriales

Les gouvernements du monde entier ont constamment omis de surveiller ou de réguler les pratiques extraterritoriales des droits humains de leurs entreprises. Cela doit changer si nous voulons progresser.

Les multinationales opèrent partout dans le monde dans des pays qui ne peuvent pas, ou ne veulent pas, assurer une surveillance ou une régulation suffisante de leurs pratiques en matière de droits humains. Cette tendance ne fait que s'accentuer. Des pays en développement régis par un gouvernement faible, comme la Papouasie Nouvelle-Guinée, le Bangladesh, le Mozambique et la Guinée, continuent à accueillir massivement de nouveaux investissements étrangers dans des secteurs présentant un immense potentiel de destruction de l'environnement et d'abus des droits humains.

Si les entreprises ne peuvent pas obtenir des gouvernements des pays dans lesquels elles opèrent qu'ils veillent attentivement au respect des droits humains, elles doivent se le procurer ailleurs. Les gouvernements devraient au minimum s'engager à assurer eux-mêmes la surveillance préventive de la conduite de leurs entreprises lorsqu'elles opèrent dans d'autres pays, et mener une enquête sur les allégations crédibles d'abus des droits humains liées à ces activités.

Cela ne répondrait pas pour autant à certaines questions difficiles telles que la manière dont les gouvernements doivent articuler et faire appliquer les obligations

extraterritoriales des entreprises en matière de droits humains. Cela mettrait toutefois, et pour le moins, fin à un statu quo inexcusable caractérisé par le *refus* des gouvernements de vérifier l'éventuelle implication de leurs entreprises citoyennes dans de graves abus des droits humains à l'étranger.

Allant plus loin, Human Rights Watch et d'autres associations ont avancé l'idée que les gouvernements devraient réguler les pratiques relatives aux droits humains de leurs entreprises, notamment en les obligeant à assurer un devoir de diligence vis-à-vis des droits humains et à remplir leurs responsabilités en la matière, conformément aux lois internationales. Cela constituerait non seulement une politique responsable, mais serait également une mise en conformité par rapport aux normes émergentes des lois internationales.

En 2011, une réunion d'experts en lois internationales et en lois sur les droits humains a adopté les Principes de Maastricht sur les obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels. Ces principes décrivent, entre autres, l'obligation des États à réguler les acteurs non étatiques tels que les multinationales et les autres types d'entreprises domiciliés sur leurs territoires ou étroitement liés, de quelque façon que ce soit, à ceux-ci.

La voie pour y parvenir est globalement libre. La vraie question est de savoir si les gouvernements trouveront assez de courage pour prendre des mesures dans le bon sens et si oui, si les entreprises leur feront obstacle ou au contraire se comporteront en tant que partenaires. À ce jour, aucun n'a été à la hauteur et des personnes vulnérables en ont souffert.

Faux-fuyants

Les entreprises ont leurs raisons de s'opposer à la surveillance ou à la régulation extraterritoriale des droits humains menée par les gouvernements nationaux, mais ces justifications fondent comme neige au soleil devant un examen attentif.

L'un des arguments les plus courants est qu'une telle surveillance les désavantagerait du point de vue compétitif par rapport aux sociétés peu scrupuleuses issues de pays régis par des gouvernements moins progressistes. Or, et pour parler franchement, une entreprise ne devrait pas investir dans des marchés sur lesquels elle ne peut rivaliser sans se rendre

complice d'abus graves des droits humains, qu'elle devra cacher à son propre gouvernement et à ses actionnaires.

De plus, il y a de fortes raisons de croire que ces préoccupations sont surfaites. Ces dernières années, divers gouvernements dans le monde entier ont adopté des lois de plus en plus strictes qui sanctionnent la corruption menée à l'étranger par leurs citoyens et leurs entreprises. Il est bien plus délicat pour les entreprises d'éviter la corruption que la complicité dans de graves violations des droits humains. Pourtant, tandis que des lois plus rigoureuses contre la corruption semblent avoir rendu les entreprises plus intègres, rien ne prouve qu'elles soient devenues moins compétitives.

La seule peur légitime que les entreprises pourraient avoir concernant des mesures responsables et modérées en faveur de la surveillance et de la régulation extraterritoriales repose sur le fait que « responsable » et « modéré » peuvent, dans certains cas, être synonymes d'« extrême » et de « non commercial ». Certaines craignent qu'en entrouvrant la porte, cela conduise à un excès de régulation répressive et à la criminalisation d'erreurs compréhensibles commises en toute bonne foi.

Pour ne rien arranger, certains directeurs d'entreprises soupçonnent les défenseurs non gouvernementaux de la surveillance et de la régulation d'être fondamentalement hostiles à leurs industries. Dans une certaine mesure, ces craintes sont compréhensibles : alors que de nombreuses organisations non gouvernementales militent en faveur de règles raisonnables, il existe aussi des activistes qui aimeraient sûrement mieux voir le secteur minier s'effondrer sous le poids d'une régulation excessive, par exemple.

Ces points de vue ne devraient toutefois pas dicter les termes de cette discussion, ni servir d'excuse pour ne pas en débattre du tout.

Les entreprises pourraient ne jamais apprécier le type de surveillance et de régulation dont elles ont besoin et elles ont peut-être raison de penser que ce n'est pas dans leur petit intérêt propre d'en voir l'apparition. Pourtant, la surveillance et la régulation extraterritoriales des pratiques des entreprises en matière de droits humains peuvent être effectuées sans nuire au bon déroulement et à la prospérité des entreprises. Pour être efficaces, les actions gouvernementales ne doivent pas nécessairement pécher par excès de lourdeur, et la part de souffrance humaine que cela permettrait d'épargner est bien trop importante pour que l'on se permette de ne rien faire.

Premières démarches et modèles utiles

Nous disposons déjà d'un certain nombre de modèles utiles qui nous montrent ce à quoi des actions gouvernementales responsables et modérées vis-à-vis de ces questions doivent ressembler.

Conformément à l'article 1504 de la loi Dodd-Frank sur la réforme financière, toutes les entreprises pétrolières, minières et gazières cotées aux États-Unis doivent publier les versements effectués aux gouvernements étrangers. L'exigence principale d'une initiative regroupant diverses parties prenantes appelée ITIE (Initiative pour la transparence des industries extractives) est ainsi devenue obligatoire.

L'ITIE est née de la constatation que les chiffres d'affaires colossaux générés par les industries extractives ont souvent alimenté la corruption et les abus au lieu du développement et du progrès. L'ITIE essaie de lutter contre cela en favorisant une plus grande transparence. L'article 1504 de la loi Dodd-Frank est un modeste pas, mais potentiellement évolutif, fait dans la bonne direction.

Une puissante coalition de groupes industriels menée par l'American Petroleum Institute a lancé de phénoménales poursuites judiciaires pour se débarrasser des règles qui rendraient cette loi applicable. Concrètement, ils exigent le droit de laisser le public et même leurs propres actionnaires dans l'ignorance au sujet des paiements effectués à des gouvernements étrangers. Les groupes industriels ont aussi intenté une procédure contre la mise en œuvre d'un autre composant clé de la loi Dodd-Frank – une clause exigeant des entreprises la garantie que leurs chaînes d'approvisionnement en minéraux n'alimentent aucun conflit ni abus en République démocratique du Congo.

En dépit de toute l'acrimonie (ou de ce qu'elle cache), l'exigence de transparence de la loi Dodd-Frank énonce une vérité, certes controversée, mais essentielle : la majorité de ce qui a été obtenu grâce au fatras d'initiatives volontaires dominant le paysage mondial des affaires et des droits humains aurait pu être réalisée plus efficacement et équitablement si des lois et des réglementations obligatoires existaient en la matière.

Les exigences fondamentales de nombreuses initiatives volontaires pourraient être traduites en mandats de réglementation relativement simples. En tant que modèles de

réglementation, ces normes ont l'avantage d'avoir déjà été acceptées par les principales entreprises mondiales comme références légitimes en matière de comportement. La faisabilité et l'utilité de leur mise en œuvre ont également été démontrées dans les nombreuses sociétés qui les ont adoptées volontairement. Bien évidemment, la plupart des entreprises s'opposent farouchement à l'idée que leurs engagements volontaires en matière de droits humains deviennent la base d'une réglementation obligatoire.

Cela ne signifie pas pour autant que cela ne fonctionnerait pas.

De la même manière, comme l'a indiqué Human Rights Watch, le devoir de diligence envers les droits humains serait un outil plus puissant si les gouvernements le rendaient obligatoire. Le gouvernement américain a récemment pris une mesure limitée, mais positive, dans ce sens, en exigeant des entreprises investissant en Birmanie qu'elles signalent publiquement toute activité de devoir de diligence menée dans divers domaines, dont les droits humains, et qu'elles lui signalent tout risque, tout impact et tout effort d'atténuation par rapport aux droits humains qu'elles identifient.

Un autre modèle d'action gouvernementale utile apparaît si l'on regarde les efforts internationaux de lutte contre la corruption. Un nombre toujours croissant de gouvernements a décidé de sanctionner la corruption des fonctionnaires étrangers, dans quelque pays que ce soit. En fait, la Convention des Nations Unies contre la corruption et la Convention sur la lutte contre la corruption de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) l'exigent toutes deux. Les entreprises ont répondu aux implacables lois anticorruption en mettant en place des programmes rigoureux de diligence due qui, tout bien considéré, ne sont pas très différents de l'activité de diligence due envers les droits humains promise par les Principes directeurs.

Les gouvernements devraient aussi considérer la façon d'inciter les entreprises à utiliser de meilleures pratiques des droits humains par le biais des institutions multilatérales existantes qui, à leur tour, devraient envisager comment mieux aider les gouvernements auxquels elles prêtent de l'argent à traiter ces questions. Par exemple, les gouvernements pourraient travailler avec la Société financière internationale (SFI) de la Banque mondiale pour subordonner plus avant le financement international reçu par les entreprises privées à de solides protections en matière de droits humains, et pour exiger une surveillance indépendante de la conformité des entreprises.

Cela permettrait non seulement de pousser les projets financés par la SFI vers une meilleure performance en matière de droits humains, mais aussi d'influencer fortement les autres prêteurs. Une petite avancée cependant importante s'est fait jour en 2012, lorsque la SFI a commencé à instaurer de nouvelles normes de performance, tendant d'une certaine manière vers une intégration des droits humains dans le financement international.

D'autres institutions existantes pourraient également devenir plus fortes et plus utiles. Les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'OCDE ont défini des normes de référence pour la performance des entreprises en matière de droits humains, de protection de l'environnement et de diverses autres considérations. Ils exhortent également les pays membres à établir des « points de contact », c'est-à-dire des tribunes capables d'enregistrer les plaintes portant sur les activités des entreprises à l'étranger. Cependant, ces points de contact sont généralement faibles et strictement non juridiques. Véritable progrès : en 2012, le Danemark a restructuré son point de contact pour lui permettre de réaliser des enquêtes préventives et indépendantes sur les entreprises.

Finalement, les gouvernements devraient examiner les précédents positifs constatés dans les agences de recrutement transnationales grâce aux normes internationales du travail. Comme l'indiquent nos recherches au Bahreïn et aux Émirats arabes unis, de nombreux travailleurs migrants subissent de graves abus après avoir été placés à l'étranger par ces agences, et nombreux sont ceux à être délibérément trompés sur les conditions qui les attendent dans leurs nouveaux emplois.

Les gouvernements ayant ratifié la convention 181 de l'Organisation internationale du travail (OIT) doivent prendre des mesures pour prévenir tout abus et protéger les travailleurs migrants envoyés à l'étranger par des agences de recrutement privées installées sur leur territoire. Cette convention préconise aussi des sanctions contre les agences qui se livrent à des abus ou des pratiques frauduleuses. La convention 189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques définit des obligations similaires pour les agences privées recrutant des travailleurs à domicile, y compris ceux qui s'expatrient pour un emploi à l'étranger.

En définitive, le plus important est de trouver un équilibre efficace réduisant les violations graves des droits humains tout en reconnaissant la complexité d'un monde où les entreprises ne maîtrisent pas toujours parfaitement les environnements locaux dans lesquels elles évoluent.

Pour y arriver, il faudra que chacun y mette du sien.

Les gouvernements doivent trouver le courage de rendre obligatoire le respect des droits humains par les entreprises puissantes, peu importe où elles opèrent, et cesser de traiter cette idée comme un simple vœu pieux. Les militants des droits humains devraient contribuer à concevoir des cadres de référence réglementaires réalistes et justes pour les entreprises. Enfin, les entreprises devraient accueillir et non rejeter les efforts faits pour leur fournir le type de règles et de procédures dont elles ont besoin pour devenir des acteurs responsables qui respectent les droits humains fondamentaux des personnes affectées par leurs activités.

Chris Albin-Lackey est chercheur senior auprès de la division Entreprises et Droits humains.