

MARY ROBINSON

Ancienne Présidente d'Irlande, Présidente de la Fondation Mary Robinson

Merci beaucoup M. le Président. Bonjour à toutes et à tous. Je suis ravie et enthousiasmée de vous parler en ce 10 décembre, Journée internationale des droits de l'Homme, qui marque le 63^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, comme le Président Fischer et d'autres l'ont indiqué hier. Le sujet est quelque peu défloré, mais j'aimerais y revenir dans un instant.

En tant qu'ancien Haut commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme, je vous invite tous à vous lever et à souhaiter à la personne qui se trouve à votre gauche et à celle qui se trouve à votre droite une « Bonne journée des droits de l'Homme ». Nous avons aujourd'hui une autre raison de nous réjouir et de célébrer, car, comme vous le savez, plus tard dans la journée il sera rendu hommage à trois femmes d'exception en leur décernant le Prix Nobel de la Paix : Ellen Johnson Sirleaf, Présidente du Libéria, sa compatriote Leymah Gbowee, que je connais également très bien, et quelqu'un que je ne connais pas personnellement, mais dont nous allons tous entendre parler beaucoup plus : la Yéménite Tawakkol Karman, une exceptionnelle militante des droits de l'Homme.

Ceux d'entre nous qui étaient ici hier se rappellent peut-être la discussion sur la place des femmes dans le monde arabe. Il y a des femmes extraordinaires qui œuvrent à l'autonomisation des femmes et à la promotion des droits des femmes. L'une d'entre elles a été honorée d'une manière qui, je pense, lui assurera une protection et lui permettra de mieux se faire entendre. Son action, ses opinions et son sentiment sur les droits de la femme et sur l'autonomisation des femmes arabes, et des femmes dans le monde musulman en général, pourront ainsi acquérir une plus grande résonance. Elle rejoindra Shirin Ebadi, par exemple, qui s'est exprimée en tant que lauréate du Prix Nobel, et Aung San Suu Kyi au Myanmar (anciennement la Birmanie). Nous avons la possibilité d'écouter des femmes extraordinaires à qui l'on offre cette tribune particulière.

Ce n'est pas parce que je me tiens debout devant vous que je vais faire un long discours. Je voulais juste vous encourager en ce qui concerne la Journée internationale des droits de l'Homme. À cet égard, j'avais prévenu Thierry que je le tancerai après ses propos d'hier. Probablement parce qu'il parlait en anglais, sa seconde langue, pour promouvoir des valeurs, que je partage totalement, il a un peu écorné l'image de la Déclaration universelle des droits de l'Homme en disant qu'elle n'était pas vraiment universelle. Je dois vous chapitrer sur ce point.

Certes, vous avez raison de dire qu'il y a 63 ans, le 10 décembre 1948, à Paris, il n'y avait pas autant de pays représentés et que c'était des puissances coloniales et autres. Malgré les efforts déployés à l'époque par Eleanor Roosevelt pour que la Déclaration devienne la plus universelle possible, avec le soutien du Français René Cassin, du Canadien John Humphrey, de la Chine, du Liban, du Chili, etc., il y avait ce sentiment. En fait, la seule chose que je reproche à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, c'est qu'elle n'aborde pas les aspects sexuels. C'était en 1948, et Eleanor ne pouvait absolument pas le faire, mais, à part ça, je pense que la Déclaration était à son époque, et reste aujourd'hui encore, un document remarquable.

Je suis devenue Haut commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme en septembre 1997, juste quand nous étions sur le point de célébrer le 10 septembre 1997 le 50^e anniversaire de la Déclaration universelle. Une des choses que nous avons faites avec notre nouveau jouet ou gadget au bureau du Haut commissaire aux droits de l'Homme - imaginez un peu : le bureau venait seulement de s'informatiser quand j'ai pris mes fonctions en 1997 - a été de compiler les différentes versions linguistiques de la Déclaration universelle. Cela m'a valu de recevoir fin 1998 un prix du Livre Guinness des records pour le document le plus traduit au monde. À l'époque, la Déclaration



universelle avait été traduite dans quelque 325 langues. Aujourd'hui, il existe encore plus de versions linguistiques ; elles sont disponibles sur le site internet des bureaux du Haut commissariat aux droits de l'Homme.

Nous ne portons pas un jugement sur la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948. C'est un document vivant. Elle a été adoptée à Téhéran en 1968. Elle a été adoptée à la Conférence mondiale sur les droits de l'Homme qui s'est tenue ici même, à Vienne, en 1993. Elle est le fondement de la Déclaration du Millénaire, qui nous a donné les Objectifs du Millénaire pour le développement. La Déclaration du Millénaire adoptée par l'Assemblée générale constitue elle aussi un excellent instrument international pour les droits de l'Homme. Ce n'est pas la Déclaration universelle, mais les annexes et conventions qui en découlent sont la partie importante. Le problème, bien entendu, c'est son application.

Avant de passer à la question de la responsabilité des entreprises et de la gouvernance mondiale, j'aimerais juste évoquer brièvement trois articles de la Déclaration universelle pour montrer à quel point ce document était incroyablement visionnaire. Tout d'abord, le début de l'Article 1 : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit. » La dignité vient avant le droit, et rappelons-nous ce qui s'est passé au début de cette année lors du Printemps arabe, du Réveil arabe, de la Renaissance arabe, ou quelque soit le nom qu'on veut lui donner : les gens sont sortis dans la rue, portés par le sentiment d'être protégés par la société. Ils connaissaient les médias sociaux. Ils savaient que d'autres les rejoindraient. Que demandaient-ils ? La dignité humaine, les droits de l'Homme, la démocratie, la participation et des emplois. Le taux de chômage est tellement élevé et les jeunes sont tellement frustrés dans cette région.

Prenons maintenant l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Écrivons-nous ceci aujourd'hui en 2011, presque en 2012 ? Le coucherions-nous par écrit pour en faire un instrument ? L'Article 23 stipule : « (1) Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. (2) Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. (3) Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. (4) Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Il y a 63 ans, c'était une affirmation audacieuse. Le troisième article de la Déclaration universelle que je me sens tenue d'évoquer, parce que c'est une autre façon de voir les valeurs, c'est celui qui concerne les devoirs. Certains tentent parfois de faire passer la Déclaration universelle pour une sorte de document occidental libéral, mais la Déclaration ce n'est pas cela. Elle s'est appuyée sur les grandes religions et traditions du monde de l'époque. Il est écrit à l'Article 29 : « L'individu a des devoirs envers la communauté dans laquelle seul le libre et plein développement de sa personnalité est possible. »

Je devais m'ouvrir à vous de tout ceci parce que je pense que nous devrions parler davantage des valeurs, mais nous ne devrions jamais mettre à mal la Déclaration universelle, car c'est un instrument extraordinaire et elle a été acceptée par tous les pays du monde, pas nécessairement mise en œuvre, mais acceptée. Nous devons parler des valeurs parce que j'arrive juste de la COP17 (17^e Conférence des parties) de Durban sur le changement climatique. Nous ne lions pas très bien les problématiques de l'environnement, des droits de l'Homme et du changement climatique. Dans le document de Rio, dont nous allons célébrer le 20^e anniversaire en juin prochain à Rio+20, il n'y avait aucune référence aux droits de l'Homme ni à l'Agenda 21. Dans la Déclaration et programme d'action pour les droits de l'Homme, adoptée ici même, à Vienne, en juin 1993, il n'y a aucune référence à l'environnement.

Nous n'avons pas seulement les droits de l'Homme et l'environnement – nous avons aussi cet élément de réflexion que la situation de la planète nous impose : l'écosystème. Nous devons réfléchir au budget carbone et cela présuppose et nécessite des valeurs, dont la justice. M. le Président, je vous remercie de m'avoir présentée, mais



J'aimerais préciser qu'actuellement je me préoccupe d'une fondation en Irlande sur la justice climatique, qui fait le lien entre les droits de l'Homme, le développement et le changement climatique.

Cela dit, j'en viens maintenant rapidement à ce dont je voulais parler, et je pense qu'il est important que j'établisse une distinction entre ce que je vais dire et la définition de la responsabilité sociale de l'entreprise évoquée par notre Président dans son excellente introduction, à savoir que les entreprises assument volontairement des responsabilités allant au-delà de leurs obligations juridiques. Ce dont je vais vous parler en parlant des principes du Professeur Ruggie va désormais au-delà de cela. C'est en fait le début d'une gouvernance mondiale pour la responsabilité des entreprises dans le domaine des droits de l'Homme, laquelle ne repose pas sur le volontariat. L'objectif est de faire du respect des droits de l'Homme une responsabilité de l'entreprise et de l'intégrer dans la conduite courante des affaires de l'entreprise.

Pour ceux d'entre vous qui n'auraient pas suivi attentivement les développements internationaux sur la question des entreprises et des droits de l'Homme, permettez-moi de dire que le cadre de référence des Nations Unies « Protéger, Respecter et Remédier » et les principes directeurs relatifs à sa mise en œuvre, qui sont le produit de six années de recherches menées par le Professeur Ruggie en tant que Représentant spécial de l'ONU, ont été unanimement salués par le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU en juin de cette année. Le fait que le Conseil des droits de l'Homme a adopté les principes à l'unanimité témoigne du consensus mondial que ce cadre de référence a créé. Un nouveau groupe de travail d'experts de l'ONU a depuis lors été constitué, avec pour mission de faire avancer le processus de diffusion et de mise en œuvre de ce cadre de référence en coopération avec tous les acteurs.

Nous disposons désormais de normes juridiques non contraignantes (dites "douces" en anglais) qui représentent la naissance de la gouvernance mondiale dans le domaine de la responsabilité des entreprises pour le respect des droits de l'homme. Je pense que le grand défi qui nous attend est de partir des progrès réalisés depuis dix ans pour prendre de nouvelles initiatives en vue d'inciter les gouvernements et les marchés à intégrer le respect des droits humains dans les bonnes pratiques qui ont cours dans le monde des affaires à travers le monde. Il est clair que nous n'en sommes qu'au tout début de l'implication plus forte du secteur privé dans la lutte pour le respect des droits de l'homme. Il va falloir appliquer et faire appliquer les nouveaux principes adoptés dans le monde entier aux situations difficiles propres à chaque secteur industriel, dont les conditions d'exploitation sont très diverses et particulières.

Mais la bonne nouvelle c'est que nous disposons maintenant d'une référence mondiale pour commencer ce travail pour de bon. Le cadre de référence de l'ONU affirme, comme notre Président l'a dit, le devoir des États de protéger les droits de l'Homme contre les violations impliquant des acteurs non étatiques, y compris des entreprises. Il stipule aussi que toute entreprise a le devoir de respecter les droits de l'Homme et doit être en mesure de montrer qu'elle remplit ce devoir en faisant preuve d'une diligence raisonnable et en menant des actions positives, indépendamment de la situation locale et des capacités de l'État. Ces principes s'appliquent aux entreprises même dans les pays dont les gouvernements sont faibles ou corrompus.

Nous savons qu'il sera difficile de progresser plus rapidement et plus en profondeur. De nombreux gouvernements ne font toujours pas une priorité du cadre de référence de l'ONU. Pour certains gouvernements, il conviendra de renforcer les capacités pour veiller à ce qu'ils remplissent leur devoir de protection de la population contre une violation des droits impliquant une entreprise. Pour d'autres, il faudra mettre en place des mécanismes de reddition des comptes plus efficaces pour parvenir au résultat voulu. De même, de nombreuses entreprises ont encore un gros travail à accomplir pour agir avec une diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme et pour s'assurer que, au minimum, leurs actions ne portent pas préjudice aux droits, ainsi que, du reste, pour contribuer à ce que les individus jouissent de leurs droits.

Je me réjouis à la perspective du débat qui s'engagera quand j'aurai laissé la parole et que nous entamerons la partie des questions-réponses avec vous. J'occupe un fauteuil que je ne vais pas tarder à laisser au Professeur John Ruggie : je préside l'Institute for Human Rights in Business, qui opère hors de Londres. J'aimerais encourager celui



ou celle d'entre vous qui désire vraiment suivre plus attentivement la question des affaires et des droits de l'Homme, ou qui ne l'a pas suivi, à consulter deux sites Internet. Le premier, www.ihrb.org, est le site Internet de cet Institut, et le deuxième, www.business-humanrights.org, est un très bon site Internet sur la question des affaires et des droits de l'Homme, qui couvre la mission de John Ruggie, son déroulement, ses principes et son contexte.

Je vais vous donner trois exemples de choses que l'Institute for Human Rights a récemment réalisées. Le premier, ce sont les Principes de Dhaka pour la migration dans la dignité (Dhaka Principles for Migration with Dignity). C'est un ensemble de principes fondés sur les droits de l'Homme qui a été élaboré par l'IHRB pour faire davantage respecter les droits des travailleurs migrants depuis l'instant où ils sont recrutés, pendant leur période d'emploi à l'étranger et jusqu'à leur retour dans leur pays natal en toute sécurité. C'est un problème considérable dans de nombreuses parties du monde comme vous le savez.

La seconde chose, ce sont les Lignes directrices sur les affaires, l'acquisition foncière et l'utilisation des sols (Guidelines on Business, Land Acquisition and Land Use). L'IHRB a récemment publié un projet de lignes directrices relatives à l'acquisition et l'utilisation de terrains par les entreprises, en s'appuyant pour traiter cette question foncière sur une approche fondée sur le cadre de référence des droits de l'Homme et sur les principes de droit. Ces lignes directrices ont été élaborées à la suite de consultations menées en Inde, en Colombie et en Afrique du Sud.

La troisième chose, qui a été mise en ligne hier sur le site Internet de l'IHRB, c'est la liste des 10 premiers nouveaux problèmes qui se poseront en 2012 dans le domaine des affaires et des droits de l'Homme. Nous l'avons déjà fait l'année passée et l'année d'avant, c'est donc la troisième liste annuelle des 10 premiers nouveaux problèmes. Je vais vous donner les deux problèmes figurant en tête de cette liste. Le premier sur la liste c'est : lutter contre la précarisation de l'emploi et l'érosion des droits des travailleurs. Le second c'est : fournir un recours juridique en cas de participation des entreprises aux violations des droits de l'Homme. La liste se poursuit en énumérant les autres principaux problèmes qui se font jour.

Je tiens à dire, et je pense que c'est important, que quand nous parlons de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'Homme, nous devons abandonner le social, nous devons abandonner le volontariat, et nous devons dire : « Maintenant, nous avons une gouvernance mondiale. Nous avons des instruments juridiques non contraignants. Nous avons fort à faire pour mettre tout ceci en œuvre, la responsabilité des gouvernements de protéger et la responsabilité des entreprises de respecter, et la solution c'est d'avoir de meilleures solutions. »

Je suis vraiment ravie de participer à cette discussion en cette journée si particulière. Je vous remercie beaucoup.