

Droit international humanitaire et entreprises



Dix questions à Philip Spoerri, directeur du Département du droit international et de la coopération du CICR

Avec la mondialisation des économies de marché, le secteur économique occupe une place de plus en plus importante dans les relations internationales. Il est aussi de plus en plus présent dans les situations de conflit armé. Les entreprises qui opèrent dans des environnements d'une grande instabilité sont d'un côté exposées à la violence et aux effets des conflits armés, et de l'autre, certains de leurs comportements dans une situation de conflit armé risquent de constituer des infractions au droit.

Le Comité International de la Croix Rouge (CICR) a engagé un dialogue avec les entreprises privées sur des questions humanitaires, pour qu'elles comprennent et respectent les obligations que le droit international humanitaire (DIH) impose aux acteurs économiques, et pour les encourager à tenir les engagements auxquels elles ont souscrit dans le cadre de diverses initiatives internationales relatives au respect du DIH et des droits de l'homme.

En temps de conflit, le DIH impose certaines responsabilités et concède certains droits à toutes les parties concernées. Connaître les règles du DIH qui doivent s'appliquer est dès lors essentiel pour les entreprises internationales qui opèrent dans des contextes marqués par l'instabilité. Dans cette section consacrée aux questions et réponses, Philip Spoerri, directeur du département du

droit international et de la coopération au CICR, présente les règles applicables aux entreprises dans les situations de conflit, et donne des exemples du dialogue engagé par le CICR avec les acteurs économiques.

Philip Spoerri est entré au CICR en 1994. Il a effectué sa première mission en Israël et dans les territoires occupés et les territoires autonomes, avant d'être envoyé au Koweït, au Yémen, en Afghanistan et en République démocratique du Congo. Après avoir dirigé l'équipe des conseillers juridiques du Département des opérations à Genève, il est retourné en Afghanistan de 2004 à 2006 en tant que chef de délégation, avant d'occuper son poste actuel. Avant de rejoindre le CICR, Philip Spoerri était avocat dans une étude privée à Munich. Titulaire d'un doctorat en droit de l'Université de Bielefeld, il a également étudié dans les universités de Göttingen, Genève et Munich



Est-ce que les acteurs économiques connaissent l'existence du droit international humanitaire ainsi que les obligations que leur impose cette branche du droit ?

Au fil des ans, les entreprises ont amélioré leur connaissance des droits de l'homme. Un nombre croissant d'acteurs économiques font l'effort de respecter les droits de l'homme et de ne pas se rendre coupables de violations de ces droits. Cette évolution ne peut qu'être saluée. Mais les entreprises connaissent généralement moins bien le droit international humanitaire. Elles ne savent pas forcément qu'en temps de conflit armé, cette branche du droit s'applique et qu'elle contient des dispositions pouvant les concerner.

Le droit international humanitaire s'applique autant aux conflits armés internationaux (ceux qui opposent deux États ou plus) qu'aux conflits armés non internationaux (ou « guerres civiles », comme on les appelle communément, qui opposent un État à un groupe armé organisé, ou plusieurs de ces groupes entre eux), mais il ne s'applique *pas* aux situations de tensions et de troubles internes. Il est important de bien faire la distinction entre les conflits armés internationaux et les conflits armés non internationaux ; la première catégorie est en effet couverte par un large éventail de règles de DIH contenues dans des traités, alors que la seconde est régie par un nombre bien plus limité de traités. Les troubles et tensions internes, quant à eux, sont gouvernés par les droits de l'homme et le droit interne.

Le DIH et les droits de l'homme sont deux branches du droit distinctes mais complémentaires. Dans les situations de conflit armé, les droits de l'homme continuent de s'appliquer, complétant et renforçant la protection conférée par le DIH. Mais la branche du droit qui est spécifiquement conçue pour régir les situations de conflit est le DIH. De ce fait, quand une situation est régie par les *deux* branches du droit et que leurs dispositions sont en conflit, c'est le DIH qui prévaut et les droits de l'homme doivent être interprétés de façon à être compatibles avec les dispositions du DIH. Pendant des hostili-

tés par exemple, le droit d'un soldat à la vie doit être interprété à la lumière des normes du DIH, qui autorisent les attaques contre les combattants. Par ailleurs, s'il est possible de déroger à certaines règles des droits de l'homme dans certaines situations, on ne peut en aucun cas déroger au droit international humanitaire. Enfin, et c'est tout particulièrement important pour les entreprises, les droits de l'homme et le DIH se distinguent principalement l'un de l'autre par le fait que le DIH lie les États, les acteurs non-étatiques et les individus, alors que les droits de l'homme ne lient explicitement que les États.

C'est ce à quoi le CICR veut sensibiliser les entreprises, pour ce qui est du cadre juridique applicable. Dans le même temps, notre institution approche aussi les entreprises pour discuter des problèmes d'ordre humanitaire, cet aspect de notre travail faisant d'ailleurs l'objet d'un autre article dans ce numéro de la *Revue*¹.

Comment les acteurs économiques peuvent-ils être liés par le DIH s'ils n'ont rien signé les engageant à en respecter les règles ?

Le droit international humanitaire comprend des traités – parmi lesquels les Conventions de Genève de 1949 et leurs Protocoles additionnels de 1977 et 2005 – et les règles du droit international coutumier. Les traités sont en effet signés par des États et non par des entreprises. Pourtant, ils contiennent clairement des obligations qui s'imposent aux acteurs non étatiques. Ce n'est pas très différent dans d'autres domaines du droit. Prenez, par exemple, au niveau domestique, le cas d'une loi nationale sur la fiscalité. Les entreprises sont liées par cette loi et elles vont devoir payer des taxes, même si elles ne sont pas signataires de la loi. Il en va de même pour les obligations qui découlent du DIH. Dès qu'une entreprise opère dans un contexte de conflit armé et que ses activités sont en rapport avec le conflit armé, le DIH s'applique. Quand c'est le cas, les acteurs économiques sont liés par les règles du DIH ; s'ils ne respectent pas les obligations qui s'imposent à eux, leur responsabilité pénale ou civile peut être engagée. De l'autre côté, le DIH accorde une certaine protection au personnel et aux installations des entreprises en temps de conflit armé.

Quelles sont les règles de base du DIH et en quoi sont-elles pertinentes pour les acteurs économiques ?

Le DIH s'applique aux actes qui sont en rapport avec le conflit armé. En conséquence, si les activités d'une entreprise ne sont pas liées aux hostilités et qu'elles ne sont que des activités économiques privées, le DIH ne s'y applique pas. Dans ce cas, ce sont les droits de l'homme et le droit national qui restent d'application.

1 Voir Claude Voillat, « Faire progresser l'action humanitaire par le dialogue et la coopération avec les acteurs économiques : l'expérience du CICR », dans ce numéro de la *Revue*.

Cela étant, il se peut que dans le contexte d'un conflit armé, des activités économiques deviennent liées aux hostilités. C'est le cas par exemple quand une entreprise apporte son soutien à une partie au conflit ou lorsqu'une partie de son personnel est membre d'un groupe armé partie au conflit. Il est de ce fait important pour un dirigeant d'entreprise de connaître les règles du DIH et leur champ d'application pour ne pas risquer de violer ce droit ou d'être complice de violations commises par d'autres.

Le principe de la distinction est un des principes cardinaux du DIH que les acteurs économiques doivent connaître. Selon ce principe, les parties à un conflit armé doivent en tout temps faire la distinction entre civils et combattants. Seuls les combattants peuvent être attaqués. Les civils, la population civile dans son ensemble, et les biens de caractère civil, ne peuvent jamais être délibérément attaqués. Les attaques sans discrimination sont interdites par le DIH. En outre, si un combattant ne participe plus aux hostilités, parce qu'il/elle est blessé(e) ou se rend, il/elle ne doit plus être attaqué(e) et il/elle doit être traité(e) avec humanité.

Le DIH contient aussi des règles sur les moyens et méthodes de guerre. Par exemple, les armes causant des maux superflus ou des souffrances inutiles, ou des dégâts étendus, durables et graves à l'environnement naturel, sont interdites. Les entreprises qui, du fait de leurs activités économiques habituelles, vendraient des composants d'armes biologiques ou chimiques à des parties à un conflit, ou qui fourniraient des services directement liés à la conduite des hostilités, comme du renseignement, de l'ingénierie de l'armement ou des contractants militaires privés, doivent être particulièrement vigilantes afin de ne pas aider les parties au conflit à commettre des violations du DIH.

Certains traités du DIH obligent aussi les États à contrôler la production et le commerce des armes interdites, comme les mines antipersonnel par exemple. Ces traités contiennent généralement des dispositions obligeant les États à sanctionner pénalement les personnes qui n'en respectent pas les interdictions.

Certaines règles interdisent aussi les attaques contre certains biens précis, comme ceux qui sont indispensables à la survie de la population civile par exemple, ou encore les ouvrages ou installations contenant des forces dangereuses, barrages, digues et centrales électriques nucléaires notamment.

Le DIH contient également des règles sur le traitement et le respect des malades, des blessés et des naufragés, ainsi que des prisonniers de guerre et autres personnes détenues.

De par la nature des services qu'elles offrent, certaines entreprises risquent davantage que d'autres d'être impliquées dans des activités auxquelles le DIH s'applique. C'est le cas notamment des entreprises militaires et de sécurité privées. Par exemple, les contractants privés qui ont des activités en rapport avec la détention dans le contexte d'un conflit armé sont tenus de respecter le DIH².

2 Voir *Le document de Montreux sur les obligations juridiques pertinentes et les bonnes pratiques pour les États en ce qui concerne les opérations des entreprises militaires et de sécurité privées pendant les*

Enfin, comme je l'ai mentionné plus haut, les entreprises et leurs employés sont aussi protégés par le DIH en tant que civils et biens de caractère civil. Ils doivent aussi être conscients de cette protection, de son étendue et des circonstances dans lesquelles cette protection peut être perdue.

Quelle protection le DIH accorde-t-il aux entreprises pendant un conflit armé ?

Tout d'abord, quand les acteurs économiques exercent leurs activités habituelles (si ces activités ne sont pas en rapport avec les hostilités et quand les employés ne font partie d'aucune force armée), le DIH les considère comme des civils. Et en tant que tels, ils ne peuvent faire l'objet d'attaques directes de la part des parties au conflit.

Cependant, le DIH pose une condition pour que les civils soient protégés contre les attaques directes : ils doivent s'abstenir de participer directement aux hostilités. Sinon, ils perdent la protection que leur confère le DIH pendant tout le temps que dure leur participation directe aux hostilités. Cela nous amène à nous demander ce qu'on entend par « participation directe aux hostilités ». Le CICR a élaboré un guide interprétatif sur cette notion³. Dans les grandes lignes, ce document explique que tous les actes visant à soutenir une partie au conflit en causant directement des effets nuisibles à une autre partie (par exemple en tuant, blessant ou détruisant directement, ou en portant directement atteinte aux opérations ou aux capacités militaires de l'ennemi) sont considérés comme une participation directe aux hostilités. Pour les entreprises militaires et de sécurité privées, par exemple, des activités telles que la garde de militaires capturés, la communication à une partie au conflit d'informations à visée tactique pour une attaque, le maniement d'armement dans des opérations de combat ou la livraison de munitions aux combattants sur le champ de bataille sont considérés comme une participation directe aux hostilités.

Le raisonnement est le même pour ce qui est des équipements d'une entreprise (voitures, usines, bâtiments, etc.). Ils sont normalement considérés comme des biens civils (ce qui devrait les protéger d'une attaque directe), mais si ces biens apportent une contribution significative à l'action militaire d'une partie au conflit, ils peuvent perdre la protection dont ils bénéficient et devenir des objectifs militaires légitimes. À titre d'exemple, si une entreprise laisse une partie au conflit utiliser ses véhicules ou ses installations pour son action militaire, ces véhicules et ces installations deviennent des objectifs militaires et le DIH autorise l'ennemi à les attaquer.

conflits armés, CICR et Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) de la Confédération suisse, novembre 2010, disponible à l'adresse suivante : http://www.icrc.org/fre/assets/files/other/icrc_001_0996.pdf (toutes les références Internet ont été consultées en 2014).

3 CICR, *Guide interprétatif sur la notion de participation directe aux hostilités en droit international humanitaire* (texte intégral en anglais uniquement), Nils Melzer (dir.), Genève, mai 2009, disponible sur : <http://www.icrc.org/fre/war-and-law/contemporary-challenges-for-ihl/participation-hostilities/index.jsp> (dernière consultation en avril 2014).

Bien sûr, malgré les règles de protection édictées par le DIH, les employés et les biens des entreprises commerciales peuvent, à l'instar des autres civils et autres biens de caractère civil, être victimes d'une attaque sans que ce soit illégal. Le DIH interdit en effet aux parties à un conflit de conduire des attaques dont on peut attendre qu'elles causent des pertes civiles qui seraient excessives par rapport à l'avantage militaire attendu. En d'autres termes, dans un cas où les civils ne sont pas directement visés par une attaque, si les pertes civiles sont jugées comme n'étant *pas* excessives au regard de l'avantage militaire concret, l'attaque sera considérée comme conforme au droit.

En outre, comme je l'ai déjà dit, le DIH ne protège pas seulement les employés des entreprises, mais aussi leurs biens et leurs marchandises. Les marchandises par exemple, peuvent être confisquées ou saisies. Le DIH interdit la confiscation des biens privés pour un usage personnel ou privé. Quant à la saisie des biens des entreprises, elle n'est autorisée que dans des circonstances très précises, et à la condition que les biens soient rendus à la fin du conflit et qu'une compensation soit versée. La saisie illégale de biens privés dans un tel contexte peut être considérée comme un acte de pillage, qui constitue un crime de guerre.

Y a-t-il d'autres règles du DIH, outre les règles sur l'emploi de la force, que les acteurs économiques devraient connaître quand ils opèrent pendant un conflit armé ?

Le DIH ne se limite pas à régir l'emploi de la force. Donc même si une entreprise n'est pas en tant que telle impliquée d'une façon ou d'une autre dans la situation de violence, elle va devoir tenir compte des règles du DIH. Les règles relatives à l'acquisition de biens sont notamment d'une importance particulière pour les entreprises. Acquérir des biens ou participer à l'acquisition de biens par la force, ou même par la menace ou l'intimidation, est considéré comme du pillage et interdit par le DIH. Et si l'acquisition des biens force en outre des personnes à s'installer ailleurs, ce peut être considéré dans certaines situations comme du déplacement forcé, ce qui est interdit également. D'un autre côté, comme je l'ai dit, le DIH protège aussi les biens des entreprises. Enfin, le DIH contient de nombreuses règles relatives au travail et aux conditions de travail. Dans certaines situations, les États peuvent obliger des personnes à exécuter certains types de travaux. Les entreprises n'ont pas les mêmes droits. Elles doivent s'assurer qu'aucun travail forcé n'est associé à leurs activités.

Comme vous l'avez fait observer, malgré ces règles protectrices, les entreprises sont souvent victimes d'attaques, de restrictions ou de confiscations. Pour une entreprise, ne vaudrait-il pas mieux évacuer la zone quand un conflit éclate ?

En fait, dans la plupart des situations de conflit, la réalité montre qu'il y a moyen pour les entreprises de poursuivre leurs activités. Les emplois directs et

indirects, tout comme les revenus qu'elles génèrent, peuvent d'ailleurs être une source de stabilisation si leur gestion est bien assurée. Le défi ici est de réussir à gérer l'impact que les entreprises ont sur les communautés, les autorités locales et nationales, et en particulier sur d'autres acteurs armés (forces d'opposition, rebelles, etc.).

La question essentielle qui se pose est de savoir ce qui peut être fait pour éviter que les activités économiques n'alimentent le conflit armé. Chaque situation va avoir des répercussions différentes, et elle devra donc être évaluée avec beaucoup de circonspection par les entreprises qui opèrent dans cet environnement. Ces évaluations peuvent être complexes et même sensibles du fait qu'elles doivent tenir compte de plusieurs facteurs et qu'elles exigent tout un éventail de connaissances. Dans l'idéal donc, ces évaluations doivent intégrer des perspectives et des parties prenantes très diverses. Il faudrait pouvoir approcher et obtenir la contribution des gouvernements des pays concernés, des autorités locales, des organisations de la société civile et des organisations internationales. Au bout du compte, une entreprise ne devrait pas seulement vérifier que l'environnement dans lequel elle opère est suffisamment sûr pour y conduire ses activités, mais tenir compte aussi des répercussions que ses activités vont avoir sur le conflit lui-même. Il est clair que si elles choisissent de rester, les entreprises ne doivent pas être impliquées dans des violations du DIH ou des droits de l'homme.

Est-ce que les entreprises peuvent assurer leur propre sécurité en temps de conflit armé ? Et si oui, comment ?

Une entreprise commerciale va ressentir le besoin d'assurer sa propre sécurité si, du fait d'un conflit armé ou d'une situation d'anarchie, elle ne peut plus exercer ses activités économiques sans risque pour sa sécurité. Le choix de l'entreprise est parfois limité par le droit national qui détermine si les forces de sécurité doivent être publiques (police, gendarmerie ou armée notamment) ou si elles peuvent être privées. Il n'est en fait pas rare que des entreprises se trouvent dans des situations dans lesquelles elles vont devoir passer des arrangements pragmatiques avec des groupes armés organisés (rebelles, groupes d'oppositions, seigneurs de la guerre) ou avec les forces armées ou de police gouvernementales pour assurer leur sécurité. Quelle que soit la nature des forces de sécurité, dans des circonstances ordinaires, elles doivent agir dans le respect du droit national et des règles internationales sur le maintien de l'ordre. En d'autres termes, elles ne peuvent faire usage de la force que lorsque c'est strictement nécessaire et la force employée doit être proportionnelle à la menace. Les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires et faisables pour s'assurer que les forces de sécurité qu'elles engagent respectent ces normes.

Il faut aussi savoir que, selon la façon dont la sécurité est gérée et qui l'assure, il y a un risque de participation directe au conflit. Si par exemple, les forces de sécurité engagées par l'entreprise ou mises à disposition par les autorités font partie des forces armées de l'une ou l'autre des parties au conflit, les

membres de ces forces de sécurité seront considérés comme des combattants. En d'autres termes, ils constitueront au regard du DIH une cible légitime pour l'ennemi. Je n'approfondirai pas cette question, mais il est clair qu'il peut être difficile d'essayer d'organiser sa propre sécurité de façon à ne pas participer directement au conflit.

Il est important de dire aussi qu'une entreprise qui fait appel à des forces de sécurité peut voir sa responsabilité civile ou pénale engagée si des membres du personnel de sécurité violent le DIH ou les droits de l'homme. En effet, si le personnel de sécurité viole le DIH, l'entreprise et ses dirigeants risquent aussi d'être considérés comme légalement responsables.

En cas de non-respect du droit, qu'est-ce qu'une éventuelle responsabilité pénale implique concrètement pour une entreprise ?

En premier lieu, le DIH impose aux États l'obligation d'enquêter sur les crimes de guerre qui auraient été commis par leurs ressortissants ou par des membres de leurs forces armées ou sur leur territoire, ou sur des crimes de guerre pour lesquels ils ont compétence, et à en poursuivre les auteurs, le cas échéant. En outre, les États ont le droit de doter leurs tribunaux nationaux de la compétence universelle pour connaître des crimes de guerre, leur permettant ainsi d'engager des poursuites indépendamment du lieu où le crime a été commis ou de la nationalité de son auteur présumé.

En second lieu, la responsabilité pénale individuelle pour les crimes de guerre est un principe bien établi du droit international. Il est clair que toute personne, y compris les employés, les cadres et les dirigeants d'une entreprise, qui commet un tel crime en sera tenue comme pénalement responsable.

La responsabilité pénale peut être très étendue. En effet, le droit pénal international dispose qu'outre les auteurs principaux du crime, les complices de ces auteurs peuvent aussi voir leur responsabilité pénale engagée s'ils aident et soutiennent, ou assistent de quelque autre façon que ce soit, ordonnent ou encouragent la commission du crime. Par exemple, un commerçant qui vend des produits chimiques pouvant servir à fabriquer des armes à une partie à un conflit sachant ou négligeant délibérément le fait que ces produits seront utilisés pour commettre des crimes de guerre pourra être considéré comme responsable en tant que complice⁴.

Quant aux supérieurs, tant civils que militaires, ils peuvent aussi, en droit pénal international, voir leur responsabilité individuelle engagée pour des crimes commis par leurs subordonnés s'ils n'ont pas exercé le contrôle qu'ils devaient alors qu'ils savaient (ou auraient dû savoir⁵) qu'ils étaient sur le

4 Voir par exemple l'affaire *van Araat* ou l'affaire *Zyklon B* (*Procès de Bruno Tesch et de deux autres prévenus*, Tribunal militaire britannique, Hambourg, affaire n° 9, 1-8 mars 1946, *Rapports sur les procès des criminels de guerre*, Vol. 1, Commission de l'ONU sur les crimes de guerre, Her Majesty's Stationery Office (HMSO), 1947, pp. 93-104).

5 Il faut signaler que la notion de « aurait dû savoir » est propre à la Cour pénale internationale (CPI), les tribunaux *ad hoc* ayant toujours appliqué comme critère la notion de: « avait des raisons de savoir ».

point de commettre un crime et qu'ils ont omis de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires en leur pouvoir afin d'empêcher ou de réprimer des crimes de guerre, ou de soumettre l'affaire aux autorités compétentes pour qu'elles engagent les enquêtes et poursuites. Le directeur d'une entreprise par exemple peut être considéré comme responsable des crimes de guerres commis par ses employés dans le cadre des activités qu'ils exercent sous le contrôle de la direction (en réalisant les tâches qui sont les leurs, en assurant la sécurité de l'entreprise, en travaillant sur le site de l'entreprise, etc.)⁶.

Comme je l'ai dit, la responsabilité pénale des personnes qui travaillent pour une entreprise n'est pas contestée, ni juridiquement ni en tant que principe, indépendamment de la question de savoir quelles personnes doivent être tenues comme responsables au sein de l'entreprise. Néanmoins, la question de la responsabilité pénale de l'entreprise en tant que telle est moins simple. Pour l'heure, la Cour Pénale Internationale n'a de compétence que sur les personnes physiques. Pourtant, dans de nombreux pays, comme la Suisse et le Canada, les personnes morales que sont les entreprises par exemple, peuvent être jugées pénalement responsables de la commission de crimes de guerre.

En outre, pendant la dernière décennie, il y a eu des avancées dans le domaine des procédures civiles engagées pour des crimes internationaux, y compris des crimes de guerre, commis par des entreprises et leurs directeurs. Les victimes peuvent désormais, dans certains pays, porter plainte contre des acteurs économiques pour leur participation à des crimes de guerre et demander réparation. Aujourd'hui donc, les acteurs économiques sont tout à fait susceptibles d'être poursuivis pénalement ou traduits devant une juridiction civile pour une éventuelle participation à la commission de crimes de guerre.

Est-ce que les États peuvent aussi être tenus pour responsables de la participation d'acteurs économiques à un conflit armé ?

La responsabilité première de faire respecter le DIH incombe bien aux États. Cela veut dire que les États doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour empêcher les violations du DIH. Vis-à-vis des acteurs économiques, ils peuvent par exemple mener des actions de dissémination du DIH auprès des milieux économiques, se doter d'une législation appropriée pour réglementer les services de sécurité privés, exiger que les gardes de sécurité privés et les agents publics reçoivent une formation adéquate, ou encore établir des mécanismes de contrôle à cet effet.

Comme je l'ai dit, les États ont aussi l'obligation d'enquêter sur les crimes de guerre et de les poursuivre. Cela vaut aussi pour les crimes commis

En outre, dans le Statut de la CPI, les conditions pour la *mens rea* diffèrent entre les supérieurs hiérarchiques militaires et les civils. Voir respectivement les articles 28(a)(i) et (b)(i) du Statut de Rome de la CPI.

6 Voir Tribunal pénal international pour le Rwanda (TPIR), *Le Procureur contre Alfred Musema*, Jugement, Chambre de première instance I, 27 janvier 2000, Affaire n° ICTR-96-13-A, para. 880.

par du personnel, des cadres ou des dirigeants d'entreprises. Un État peut aussi être tenu pour responsable au regard du droit international s'il a omis d'agir avec la diligence requise pour empêcher, poursuivre et/ou punir les violations des droits de l'homme commises par des acteurs économiques.

En outre, un État peut être tenu pour responsable de violations du DIH commises par des acteurs économiques quand la conduite de ces derniers peut être attribuée à l'État en question. C'est notamment le cas quand les acteurs économiques sont intégrés aux organes de l'État (dont ses forces armées), quand ils agissent sous le commandement ou le contrôle de l'État, ou quand ils ont reçu mandat d'exercer une partie de l'autorité gouvernementale. Ce serait le cas par exemple des activités en rapport avec le maintien de l'ordre ou la surveillance des personnes détenues.

Le rôle des États est essentiel pour qu'un cadre permettant aux acteurs économiques d'opérer dans les zones de conflit dans le respect du DIH et des droits de l'homme soit mis en place, et pour qu'en cas de violations de ces droits, des actions soient engagées.

En quoi consiste l'action que mène le CICR auprès des acteurs économiques ?

Sur le terrain, l'engagement du CICR auprès des acteurs économiques reste assez modeste. Nous observons néanmoins aujourd'hui deux tendances qui pourraient avoir un impact sur l'engagement du CICR auprès des acteurs humanitaires sur le terrain. Tout d'abord, le CICR voit maintenant clairement combien il est important pour lui de développer sa capacité à analyser l'impact des entreprises sur le contexte du conflit et de trouver des réponses appropriées. En second lieu, les acteurs économiques qui opèrent dans des contextes difficiles se tournent de plus en plus vers les organisations humanitaires et de développement pour leur demander conseil.

Ces deux tendances ont déjà permis – et permettront encore – aux acteurs humanitaires, et notamment au CICR, de se rapprocher des entreprises. Dans ces situations, la difficulté va consister à s'assurer que tout rapprochement avec des acteurs économiques va au final soutenir la mission du CICR qui est de protéger les personnes touchées par un conflit armé ou une autre situation de violence et de leur venir en aide. Dans l'article qu'il publie dans ce numéro de la *Revue*, Claude Voillat donne quelques exemples de cet engagement du CICR sur le terrain⁷.

Les interactions du CICR avec les acteurs économiques ont été plus intensives au niveau institutionnel. D'un côté, le CICR a participé à un petit nombre d'initiatives visant à réduire les impacts négatifs que peuvent avoir les activités économiques. Il y a actuellement un grand nombre d'initiatives dans ce sens ; certaines sont engagées par des gouvernements ou des organisations

7 Voir *op. cit.*, note 1.

multilatérales, d'autres sont promues par des groupes d'entreprises ou des associations sectorielles, et d'autres encore sont développées sous la forme d'initiatives de multiples parties prenantes. Le CICR s'en tient aux initiatives qui sont d'une façon ou d'une autre liées à sa mission et son mandat. Dans le cadre de ces initiatives, il veille à ce que le DIH soit correctement cité et que les principes humanitaires de base soient promus. Le cas échéant, il tente de partager l'expérience qui est la sienne dans les zones de conflit.

Mais le CICR ne s'en tient pas à cela. En travaillant au contact des acteurs économiques, il s'est rendu compte que ceux-ci avaient besoin de conseils et de moyens pratiques venant soutenir les efforts qu'ils font pour réduire leur impact négatif potentiel et « ne pas causer de tort ». C'est ce qui a conduit le CICR à publier une brochure intitulée « Entreprises et droit international humanitaire »⁸, qui informe les entreprises de leurs obligations et de leurs droits au regard du DIH. Il explique dans cette brochure dans quelles situations le DIH s'applique, quels sont les principaux objectifs de cette branche du droit et quels comportements les entreprises peuvent avoir pendant un conflit armé afin d'éviter d'enfreindre le droit.

En collaboration avec d'autres organisations, le CICR a également travaillé à l'élaboration de guides pratiques. Il a notamment collaboré avec la Société financière internationale (SFI), le Conseil international des Mines et Métaux (ICMM) et l'Association de l'industrie pétrolière internationale pour la conservation de l'environnement (IPIECA) à l'élaboration des Outils de mise en œuvre des Principes Volontaires sur la Sécurité et les Droits de l'Homme. Depuis leur diffusion, on a pu observer à maintes reprises que ces outils ont été pris en compte et utilisés par de nombreuses entreprises, qu'elles soient officiellement membres de l'initiative des Principes Volontaires ou non.

Le CICR a aussi été très actif sur la question des entreprises militaires et de sécurité privées. Comme vous le savez peut-être, l'initiative qui a donné naissance au Document de Montreux, et qui visait à compiler les obligations légales et les bonnes pratiques des États concernant les entreprises militaires et de sécurité privées, a été conduite de façon conjointe par le CICR et le gouvernement suisse. Le Document de Montreux a été signé par plus de 45 États et par l'Union européenne, et il a servi de « vecteur » pour d'autres initiatives plus récentes, comme le Code de conduite international des entreprises de sécurité privées. Il nous a aussi permis de soutenir les initiatives législatives dans des contextes comme l'Afghanistan et l'Irak.

Enfin, le CICR est conscient du fait que ces initiatives resteront lettre morte si elles ne se traduisent pas dans la pratique. Il continue de promouvoir activement le Document de Montreux et d'encourager davantage d'États à le signer et à mettre en œuvre les bonnes pratiques contenues dans le document.

8 CICR, *Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law*, Genève, décembre 2006, disponible (en anglais uniquement) sur : <http://www.icrc.org/fre/resources/documents/publication/p0882.htm> (dernière consultation en avril 2014).

Un autre outil efficace de promotion de la mise en œuvre de ces normes est la formation. Le CICR va d'ailleurs continuer de réfléchir avec ses délégations sur le terrain à la façon dont il peut contribuer utilement à ces efforts, et il encouragera les initiatives dans ce sens.