

Les entreprises transnationales comme sujets de violations de Droits Humains au regard du droit international: coups d'œil sur les situations des ouvriers haïtiens dans le secteur de sous-traitance

Efterna Kernensie Sterling¹

Résumé

Cet article a pour objectif de trouver les moyens efficaces d'obliger les entreprises transnationales en Haïti à respecter les Droits de la personne, surtout en ce qui concerne le travail des ouvriers dans le secteur des sous-traitances. Malgré les conventions et les traités relatifs au droit international et les règlements internes, le Droit de l'Homme n'est pas respecté par les entreprises transnationales dans la majorité des cas en Haïti. À cet égard, il faut utiliser de nouveaux mécanismes afin de prendre des mesures concrètes pour obliger les entreprises à respecter les Droits de la personne. Le travail est divisé en deux parties. Dans la première partie, nous parlons à propos de l'irresponsabilité des entreprises transnationales. Dans la deuxième, il est surtout question des mécanismes à entreprendre pour combattre ces violations. Dans le cadre de ce travail, nous utilisons la méthode qualitative et déductive. Elles nous ont permis de fournir des détails sur le fondement de ce phénomène afin de mieux comprendre le contexte naturel du problème. En termes de conclusion globale, l'État haïtien est le premier responsable de ce fléau et doit s'engager à protéger et à faire respecter le droit des ouvriers. Mais compte tenu de la faiblesse des institutions Étatique du pays depuis des décennies, il paraît improbable de voir un changement. De ce fait, le système interaméricain des Droits de la personne doit intervenir comme un second recours afin d'obliger les entreprises à prendre leurs responsabilités à l'égard des travailleurs.

Mots-clés: Droit international ; Entreprises transnationales ; Ouvriers haïtiens ; Violation des droits ;

1. Introduction

Les sociétés transnationales ont connu une croissance excessive de nos jours. Ceci est fait grâce à la mondialisation qui a permis des interactions sociales, économiques et culturelles entre les pays. Dans ce contexte, les activités des sociétés transnationales ont souvent servi de catalyseur aux violations des Droits de l'Homme. Ceci n'est pas seulement un phénomène international, il est aussi national. En Haïti, les ouvriers qui travaillent dans les entreprises transnationales se trouvent dans des conditions dégradantes et déshumanisantes, vu les traitements qu'ils subissent dans le cadre de leur travail (POHDH, 2014).

En ce sens, cet article a pour objectif de proposer les voies juridiques possibles pour freiner les abus commis par les entreprises transnationales et de voir aussi par quel moyen les obliger à respecter les droits constitutionnels et conventionnels à l'égard des ouvriers haïtiens.

Le travail contient deux parties. Dans la première partie, nous parlons de l'irresponsabilité des entreprises transnationales. En fait, nous allons montrer l'irresponsabilité des entreprises transnationales au regard du droit interne et externe tout en la situant aussi dans le contexte haïtien. Dans la deuxième partie, il convient de parler des

¹ Msc. en Droit à l'Université Federal de Mato Grosso, Brésil; efternasterlin7@gmail.com

mécanismes à entreprendre afin de remédier à la situation. Donc, le système interaméricain et l'État haïtien ont un rôle important à jouer. Et l'État haïtien devrait être l'acteur principal dans le cadre de ce combat contre les violations des Droits de la personne.

Il convient de rappeler que les sociétés transnationales cherchaient seulement leurs profits, ne s'occupant pas vraiment du respect et de la dignité de la personne humaine. Et le fait qu'elles n'ont pas de personnalité juridique internationale, cela contribue à provoquer beaucoup plus, de graves violations de Droits de l'Homme, surtout lorsqu'elles font face à un État déjà en faiblesse. Dans ce cas, étant donné qu'Haïti fait partie du système interaméricain, étant donné aussi que l'État haïtien paraît impuissant face à cette situation, la Cour interaméricaine des Droits de l'Homme pourrait agir dans cette circonstance. Ainsi, l'État haïtien peut demander aux sociétés transnationales qui transgressent les normes établies, de protéger, de réparer et de dédommager les travailleurs victimes.

2. Les entreprises transnationales, irresponsabilités et les causes

Les sociétés transnationales peuvent être considérées comme des sociétés qui s'installent dans un pays par le biais d'un contrat, conformément à la législation de cet État et qui a des représentations ou des filiales dans deux ou plusieurs pays, exerçant leur contrôle, en qualité d'actionnaire, même si leur capital provient d'un seul État ou d'une seule personne (MAZZUOLI, 2019). Les sociétés transnationales sont devenues des acteurs incontournables dans la vie politique et économique, ils constituent l'un des aspects fondamentaux de l'évolution économique qui est la progression vertigineuse de la multinationalisation de la production des biens et services.

Par ailleurs, il est à noter que les sociétés transnationales ont commis de graves incidences en matière de Droits de la personne un peu partout dans le monde. Dans de nombreux pays en développement, comme Haïti, la majorité de ces entreprises sont sujettes à de graves violations des droits de l'homme (RYDBERG, 2009). Les droits des personnes qui travaillent pour eux sont violés à l'égard des prescrits conventionnels et constitutionnels. Bien que le droit international cherche à établir de nouvelles structures, malheureusement les cadres juridiques et politiques demeurent largement inadaptés à cette nouvelle réalité, ce qui permet à ces entreprises d'échapper à toute forme de responsabilité. Dans ce cas, mis à part des règlements internes et externes existants, un document contraignant serait nécessaire dans la perspective de mieux gérer les activités des entreprises.

2.1. L'irresponsabilité des entreprises transnationales face au respect du droit de la personne

Les sociétés transnationales, dans certains cas, n'ont pas pu jouer leurs rôles et d'assumer leurs responsabilités quand il s'agit du respect des droits de l'homme. Elles négligent leurs droits et devoirs et ont contribué à creuser l'inégalité et l'exclusion sociale dans beaucoup de sociétés. Plusieurs recherches basées sur des enquêtes spécifiques ont prouvé en grande partie comment elles sont coupables par rapport aux abus qu'elles continuent de commettre face à leurs propres ouvriers (DÉROSIER, 2014 ; RYDBERG, 2009).

A – Les entreprises transnationales et leurs rôles sociaux

Les entreprises transnationales ont un rôle prépondérant à jouer au sein d'une société. Elles devraient être des actrices pouvant contribuer au développement économique, social et culturel des pays dans lesquels elles s'installent. Sur le plan social et économique, il est de leurs devoirs de contribuer au bien-être de l'individu tout en s'intégrant dans le processus d'investissement, en créant des emplois et en garantissant un travail décent et un salaire équitable. Cependant, surtout dans les pays en développement, les entreprises ont failli à leur mission : celle d'être des actrices dans la promotion du développement social. Au contraire, elles s'imposent pour appliquer un système néocolonial dans ces pays-là (GROMIKO, 1986). Elles peuvent aussi jouer un rôle de catalyseur dans la jouissance des Droits de l'Homme. Pourtant, leur objectif dans ces pays est de faire encore plus de profits qu'ils en font déjà. Elles ne cherchent qu'à faire des plus-values au détriment de la classe ouvrière (MARX, 2002).

Selon Valerio Mazzuoli (2019), les sociétés transnationales ont une finalité lucrative et leurs manifestations ne se tournent pas vers le bien-être de la société internationale, mais vers leurs intérêts privés exclusifs. En ce sens, elles accumulent un capital économique, et détiennent en partie le monopole économique qui présente une menace pour la souveraineté de l'État (MAZZUOLI, 2019). C'est dans cette situation que se trouve l'État haïtien de nos jours. En Haïti, on constate cette situation de laxisme des entreprises transnationales qui ne veulent pas remplir leur rôle. Cependant, du côté des autorités publiques, on assiste à une crise de prise de décision face à cette situation. Le pays n'arrive pas à garantir la sécurité sociale et publique, et devient de plus en plus dépendant des autres États et de ces entreprises. En ce sens, non seulement ces entreprises ont failli à leur mission, mais elles ont fragilisé

beaucoup plus la souveraineté de l'État haïtien, ce qui le caractérise en un État faible (CORTEN, 2011).

B – Les entreprises transnationales comme sujets de violation de Droit humain : le cas des ouvriers haïtiens.

Les entreprises peuvent entraîner des conséquences négatives sur la jouissance des droits de l'homme, notamment en préservant les droits fondamentaux du travail, en préservant la sécurité et la protection de la personne et en préservant la non-discrimination (CERNIC, 2008). Plusieurs éléments prouvent que l'impact des activités des entreprises sur les communautés des pays en développement entraîne des violations des Droits de l'homme. Ce phénomène a été décrit par Cernic Jernej Letnar (2008) :

L'étude réalisée par l'International Conseil des mines et métaux, par exemple, a examiné 38 allégations contre des sociétés minières dans 25 pays. Une autre étude réalisée par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme à l'appui du mandat du RSSG a analysé un échantillon de plus de 300 allégations de violations des droits de l'homme commis par des entreprises de tous les secteurs, recueillies par le Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme. J. Le rapport Ruggie suggère que 60 % des cas signalés impliquent des formes directes d'implication de la société dans les violations présumées, l'entreprise étant censée commettre directement des violations par ses propres actes ou omissions. Seulement 40 % des rapports incluent des formes indirectes de violations de l'entreprise. Une étude similaire a été réalisée par le groupe de travail sur la responsabilisation des entreprises du Réseau-DESC, qui a examiné la situation dans laquelle une entreprise nuit aux droits de l'homme. Il a constaté que, dans 159 cas étudiés dans 66 pays, les entreprises avaient un effet négatif sur la jouissance par droits (CERNIC, 2008, PP.71 — 100).

En ce sens, le cas d'Haïti n'est pas différent. Les entreprises transnationales ont commis de graves violations en ce qui concerne les violations de droits de la personne, plus précisément dans le secteur de sous-traitance. Ils ont profité d'une main-d'œuvre à bon marché pour augmenter leur capital économique. Les ouvriers haïtiens dans le secteur de sous-traitance travaillent dans des conditions dégradantes et déshumanisantes. Ils sont sujets à des discriminations, ils n'ont pas d'accès à un travail décent, ils n'ont pas d'accès à un salaire équitable pouvant subvenir même à leurs besoins primaires. En fait, ils sont considérés comme des esclaves. D'où dans la majorité des cas ils sont privés de leurs droits et de leur liberté de travail (DESHOMMES, 2010).

Pourtant, selon les Nations Unies, le travail esclave est une grave violation de Droit de l'Homme (Nações Unidas no Brasil, Brasília de 2016). L'OIT (Organisation Internationale du Travail créée en 1919) concernant la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail, dans la convention numéro 111 de 1958, a aussi fait mention dans son article 1er,

de l'élimination de tout travail forcé ou obligatoire et l'élimination de toute forme de discrimination dans l'emploi ou la profession. En outre, sur le plan interne, la constitution haïtienne dans ses articles 35 et 35-2 mentionne que toute personne a droit à sa liberté dans un travail décent et un salaire équitable afin de pouvoir répondre à ses besoins (Constitution de la République d'Haïti de 1987). Le Code du travail haïtien dans son article 477 stipule aussi que toutes entreprises doivent garantir une meilleure condition sanitaire du travail.

En 2014, (POHDH) la Plateforme des Organisations Haïtiennes des Droits de l'Homme a réalisé une enquête sur les conditions sociales économiques des ouvriers et des ouvrières dans quelques entreprises en Haïti comme : la Compagnie de Développement industriel S.A. (CODEVI), qui est située dans la zone franche de Ouanaminthe, Commune du Département du Nord-est d'Haïti, spécialisée dans la confection de vêtements. Ensuite, le Parc Industriel de Caracol (PIC) qui se situe dans le même Département. L'enquête a révélé que les conditions de travail des ouvriers et ouvrières au sein de ces industries de sous-traitance en Haïti sont très précaires et leurs situations économiques sont fragiles. Leurs salaires ne leur permettent pas de répondre au coût de la vie. Leurs salaires sont fixés moyennant les heures de travail et qui ne dépassent pas 50 gourdes l'heure. POHDH a relevé, tout au long de cette enquête, qu'il y a une sorte de banalisation des Droits économiques, sociaux et culturels au sein des industries de sous-traitance (POHDH, 2014). Par ailleurs, les normes minima en matière de protection sociale qui sont garanties par l'OIT, le Code du Travail haïtien, et la Constitution haïtienne de 1987 en matière de travail décent et de salaire proportionnel au travail fourni ne sont pas respectées. Les ouvriers et ouvrières reçoivent un salaire misérable face au travail colossal fourni tous les jours et subissent de mauvais traitements sur le lieu de travail.

2.2. Les entreprises transnationales et le Droit international

Selon Snoussi Mounir (2003), depuis 1992, la Commission des Nations Unies sur les Sociétés transnationales n'existe plus. Dans ce cas, ces entreprises se présentent comme des institutions agissant en dehors des normes. Leur statut juridique un peu flou leur donne très souvent une marge de manœuvre leur permettant d'exploiter les ouvriers qui de leur côté sont incapables d'ester ces entreprises en justice. Dans ce cas, un État fort ou des mesures extra judiciaires peuvent permettre de résoudre ce problème. Alors, Haïti et son système judiciaire quasi inexistant sont incapables de faire face aux violations de ces entreprises transnationales. Toutefois, le droit international s'est penché sur la situation, et a établi un ensemble de

principes selon lesquelles les entreprises et les États doivent se soumettre afin de respecter des droits ayant rapport aux respects des personnes qui travaillent dans ces entreprises.

A – Le statut juridique des entreprises transnationales en Droit international

Les violations commises par les entreprises sont surtout liées par le fait qu'elles n'ont pas eu de personnalités juridiques au regard du droit international. Jusqu'à présent, les entreprises transnationales sont des sujets non formels du droit international. Dans cette situation, puisqu'elles sont des sujets non formels, elles ne sont pas règlementées sur la scène internationale et exercent des influences positives ou négatives (MAZZUOLI, 2019).

Ce cadre non formel de ces sociétés peut engendrer beaucoup plus de violations sur le droit de la personne, par le fait qu'il n'y a pas un instrument régissant les limites de leurs droits et leurs responsabilités en matière de violations de droits de la personne. Donc, lorsque les droits des travailleurs sont violés, par faute que les entreprises n'ont pas de personnalité juridique internationale, ils ne peuvent pas les traduire par devant les tribunaux internationaux des Droits de l'Homme, car ce dernier ne peut être poursuivi que de manière interne par les États dont les droits ont été violés.

Et là encore un problème peut être posé du côté de l'État parce que dans certains pays sous-développés, comme en Haïti, il y a une absence de système judiciaire adéquat ne permettant pas aux victimes de demander justice dans leur pays d'origine. La corruption, le manque d'indépendance judiciaire, le refus ou l'incapacité des États en question, de faire respecter les normes environnementales et sociales ne sont que quelques exemples de ces lacunes qui entravent l'accès à la justice (OLIVIER, 2006). D'où la difficulté de ces entreprises d'être tenue pour responsable.

Cependant, dans de nombreux pays, lorsque les droits de ces sociétés transnationales sont violés, ils pourront avoir recours étant qu'investisseurs suivant la convention qui a été conclue à Washington le 18 mars 1965 appelée Convention pour le Règlement des différends relatifs aux Investissements entre États et Ressortissants d'autres États.

B – Les principes de Ruggie comme un outil régulateur des entreprises et de l'État

Un article publié dans la Harvard Law Review en 2001 a mentionné que le droit international n'a pas réussi à énoncer ses obligations en matière de Droits de l'Homme ni à fournir des mécanismes pour règlementer la conduite des entreprises dans le domaine des Droits de l'Homme. L'article indiquait également que « le droit international est pratiquement silencieux en ce qui concerne la responsabilité des entreprises pour violation des Droits de

l'Homme » et n'a pas énoncé les obligations des sociétés en matière de Droits de l'Homme ni fournies de mécanismes pour faire respecter ces obligations (DURUIGBO, 2016).

Toutefois, en juin 2011, le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies avait mis en place les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dénommé « principes de Ruggie ». Ces principes ont été présentés par le Professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire Général des Nations Unies à cette époque. Ce document a une portée universelle, c'est-à-dire reconnue comme norme mondiale en ce qui a trait aux devoirs et responsabilités des États et de toutes les entreprises en ce qui concerne les Droits de l'Homme (Nations Unies, 2012). Bien qu'il ne s'agisse pas d'un document juridiquement contraignant. Il n'existe pas des règlements stricts concernant cette situation. Mais, selon l'ONU, la nature non contraignante de ces principes ne doit pas empêcher les États et les entreprises de mettre ces principes en application, ils doivent être moralement respectés (MAZZUOLI, 2019).

Les Principes directeurs parviennent à élaborer un ensemble de règlements qui dictent les lignes directrices que les États et ces entreprises doivent suivre dans le cadre de ses responsabilités, de l'application et du respect des Droits de l'Homme. Ainsi, ces principes comprennent trois fondements : protéger, respecter et réparer. 1) L'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme. 2) La responsabilité des entreprises de respecter les Droits de l'Homme. 3) La nécessité de dédommager et de faciliter l'accès à des voies de recours pour les victimes de violations causées par des entreprises (Nations Unies, 2012).

En fait, puisque le document est jugé non contraignant, il est du devoir de l'ONU d'établir des règlements plus concrets pour que l'État et les entreprises puissent respecter les Droits de l'Homme.

2.3. Des mécanismes à entreprendre pour combattre les violations des droits de l'homme : l'applicabilité des normes

À part d'autres normes internationales, il y a aussi le système régional interaméricain qui constitue l'un des éléments fondamentaux qui gèrent les questions des Droits de la personne pour les pays faisant partie de ce système. En plus, il y a aussi les règlements nationaux qui dictent un ensemble de marche à suivre dans le cadre du respect des droits de la personne humaine. Ainsi, il est obligatoire pour que l'État haïtien et les entreprises de se soumettre aux normes établies. C'est-à-dire qu'ils ont pour devoir de mettre en application les normes, non seulement au niveau international, mais aussi national.

Compte tenu de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qui stipule dans son article 23 qu'il est obligatoire de respecter la dignité des travailleurs dans tout le sens, il est donc nécessaire et obligatoire pour que les entreprises prennent leurs responsabilités en charge. En outre, le travail fait partie de l'un des éléments des agents de la socialisation et doit être considéré comme élément d'intégration sociale de l'individu dans la société et non pas comme une exclusion sociale. Vu les abus commis par les entreprises en Haïti, il est du devoir de l'État haïtien de faire respecter et appliquer les lois pour qu'il y ait une meilleure condition de travail dans ces entreprises.

A - Le Droit international comme règle obligatoire pour une meilleure protection des Droits de la personne

La caractéristique des normes inviolables en droit international lui permet de faire une meilleure protection en ce qui a trait aux Droits de la personne. En droit international, il y a des règles qui sont inviolables. Une fois qu'on n'est pas encore passé à ses annulations, elles sont considérées comme des règles impératives. Par conséquent, le système interaméricain des Droits de l'Homme est aussi un facteur important à la réalisation de ladite protection. Il contribue à renforcer les États pour que celui-ci puisse engager les entreprises à respecter les droits de la personne humaine.

B- La flexibilisation des normes internationales considérées comme jus cogens

La convention de Vienne de 1969, en ses articles 53 et 64, stipule :

Art 54 :

Est nul tout traité qui, au moment de sa conclusion, est en conflit avec une norme impérative du droit international général. Aux fins de la présente Convention, une norme impérative du droit international général est une norme acceptée et reconnue par la communauté internationale des États dans son ensemble en tant que norme à laquelle aucune dérogation n'est permise et qui ne peut être modifiée que par une nouvelle norme du droit international général ayant le même caractère.

Art 63 :

Si une nouvelle norme impérative du droit international général survient, tout traité existant qui est en conflit avec cette norme devient nul et prend fin (Convention de Vienne sur le droit des traités 1969).

À cet égard, les Droits de l'Homme sont considérés comme des normes de *jus cogens*, c'est-à-dire, ce sont des règles impératives du droit international en général, non susceptibles de dérogation par la volonté des parties et obligatoire. En fait, la Convention de Vienne a fini par établir des règles impératives afin d'identifier les règles de *jus cogens* et celles qui ne le sont pas. Il convient de dire qu'il a des règles *erga omne*, c'est-à-dire affectant tous les individus d'une certaine population ou les membres d'une organisation, pour le droit national,

et des règles de *jus cogens*. Le premier concept est impératif, mais peut être violé, mais le second est impératif et ne peut pas être violé (MAZZUOLI, 2019). En ce sens, tous les États qui avaient ratifié un traité et toutes les entreprises ont pour obligation de respecter les normes internationales établies, comme les règles indiquées dans la charte des Nations Unies, dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

C - Le système régional interaméricain des Droits de l'Homme comme instrument de protection des droits de la personne

Dans le droit international, de manière générale, on parle du système global de protection de Droits de la personne. De même, il existe le système régional de protection de Droits de l'homme. Ainsi, nous pouvons citer le système européen, qui est le premier et le plus ancien, le système Interamerican, qui en est le deuxième et le système africain qui est le plus récent (MAZZUOLI, 2019). Mais dans ce cas nous allons mettre l'accent sur le système interaméricain. Historiquement, le système interaméricain de protection des Droits de l'Homme a son origine avec la proclamation de la Charte de l'Organisation des États américains (Charte de Bogota) de 1948. Cependant, l'instrument fondamental est le pacte San José de Costa Rica signé à San José de Costa Rica le 22 novembre 1969 et est entré en vigueur le 18 juillet 1978. Haïti, étant qu'un État faisant partie du système interaméricain des Droits de l'Homme, a ratifié ce pacte le 27 septembre 1977.

Par conséquent, ce pacte énumère de nombreux articles en matière de Droits civils et politiques, en ce qui concerne les Droits Humains. Parmi lesquels nous pouvons citer les articles 4 et 5 qui parlent du droit à la vie et à la l'intégrité de la personne et aussi l'article 6-2 qui met l'accent sur l'élimination du travail forcé et obligatoire.

Selon Flávia Piovesan :

La Convention américaine, en tant que véritable « Code interaméricain des droits de l'homme », a été adoptée par 25 États, ce qui témoigne de la force d'un consensus sur le seuil minimal de protection et non sur le plafond maximal. Son objectif est double : (a) promouvoir et encourager le progrès au niveau national des États ; et b) prévenir les revers et les accusations dans le régime de protection des droits » (PIOVESAN, 2012, PP. 67 – 93).

Dans le système interaméricain des Droits de l'Homme, il y a deux organes pour le contrôle et la protection des Droits Humains : la commission et la Cour Interaméricaine. En effet, la protection de Droit de l'Homme, au titre de la convention américaine renforce et complète l'État lorsque ce dernier est en faiblesse, mais ne le remplace pas. L'État reste le principal responsable de la garantie du respect des Droits de l'Homme dans sa juridiction, et

le système interaméricain interagissant en cas de manque de défense ou de protection insuffisante (MAZZUOLI, 2019).

3. Les responsabilités des entreprises et de l'État haïtiens

L'État haïtien et les entreprises doivent être tenus pour responsable et doivent utiliser de nouveaux mécanismes afin de remédier à la situation. C'est dans cette perspective que nous insistions sur la prévention des incidences graves que les entreprises peuvent commettre et l'engagement de l'État à renforcer ses capacités institutionnelles et faire appliquer les lois.

A – Les responsabilités des entreprises pour le respect des Droits de l'Homme en Haïti

Les entreprises devraient respecter les Droits de l'Homme. Cela signifie qu'elles devraient éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et remédier aux incidences négatives sur les Droits de l'Homme dans lesquelles elles ont eu part. Par ailleurs, la responsabilité qui incombe aux entreprises de respecter les Droits de l'Homme s'applique à toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur secteur, leur cadre de fonctionnement, leur régime de propriété et de leur structure (Nations Unies, 2001). Néanmoins, la portée et la complexité des moyens par lesquelles les entreprises s'acquittent de cette responsabilité peuvent varier selon ces facteurs et la gravité des incidences négatives sur les Droits de l'Homme. Mais certaines petites et moyennes entreprises peuvent avoir de graves incidences sur les Droits de l'Homme qui exigent des mesures en rapport, quelle que soit leur taille. Ainsi, la responsabilité des entreprises pour le respect des Droits de l'Homme en Haïti leur impose : d'empêcher que leurs propres activités nuisent aux Droits de l'Homme ou d'y contribuer, ainsi que de faire face à ces conséquences lorsqu'elles se produisent. Ils doivent chercher à prévenir en établissant des procédures permettant de remédier à toutes les incidences négatives sur les Droits de l'Homme qu'elles peuvent avoir ou auxquelles elles contribuent. De plus, une procédure de diligence raisonnable en matière de Droits de l'Homme pour identifier leurs incidences sur les Droits de l'Homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient (Nations unies, idem). Donc, ils ont pour devoir de coopérer avec l'État haïtien afin d'établir un meilleur environnement de travail en se basant sur des règlements légaux.

3.1. La reconnaissance d'une meilleure qualité de travail dans les entreprises pour les ouvriers haïtiens : une responsabilité de l'État haïtien

Un article publié en mars 2016, sur la violation des Droits l’Homme en Haïti a fait remarquer que les mauvais traitements dont subissent la majorité des travailleurs haïtiens est dû par le fait de l’irresponsabilité de l’État haïtien dans son engagement à faire appliquer les lois. Selon l’article, l’État haïtien s’est vu comme un État irresponsable, puisqu’il ne s’inscrit pas dans le processus de la mise en application des lois relatives aux droits du travail, ce qui donne accès aux patrons de violer les droits des travailleurs (Soumission au Conseil des droits de la personne des Nations Unies, 2016). Alors que, le travail décent constitue un des éléments fondamentaux dans le processus du développement d’un pays. Sur le plan économique, il est considéré comme un moyen de production dont l’objectif est la création de richesse, et contribue au développement communautaire et de l’environnement (KUMAGAI, 2021). Du point de vue onusien, le travail décent est l’un des (17) dix-sept objectifs proposés pour un développement durable. Le travail décent devrait se baser par exemple, sur le respect de la dignité humaine, de sécurité sociale, économique, d’égalité et de stabilité dans le milieu du travail.

En ce sens, l’État haïtien a pour obligation de veiller que les activités menées par les entreprises afin de s’assurer qu’il y ait une meilleure condition de travail pour les ouvriers haïtiens (DE VERGER, 1974). L’État devrait renforcer l’infrastructure administrative pour contrôler et appliquer les dispositions constitutionnelles et du Code du travail haïtien et aussi les conventions internationales signées et ratifiées par Haïti concernant le droit des travailleurs en Haïti. L’État haïtien doit maintenir un cadre réglementaire national approprié pour garantir le respect de leurs obligations en matière de Droits de l’Homme. Il doit établir de normes strictes lorsqu’il conclut des accords politiques sur des activités commerciales avec d’autres États ou sociétés, par exemple par le biais de traités ou d’accords d’investissements. Il devrait avoir un regard particulier sur les institutions en question et doit mettre en place des mécanismes de plainte extrajudiciaires efficaces et appropriés, ainsi que des mécanismes judiciaires, dans le cadre de demande de réparation des violations des Droits de l’Homme. Enfin, il faut avoir des mécanismes efficaces pour que des comptes rendus soient donnés sur les impacts négatifs des activités des sociétés transnationales (DE VERGER, 1974).

En fait, il est de la responsabilité de l’État haïtien de prévenir, d’investiguer et de veiller sur les activités des entreprises afin que ce dernier puisse respecter les Droits de l’Homme (CIPRIANO, 2019). Tout en fournissant une meilleure condition de travail pour les ouvriers. Cependant, en cas où il y a de violations des Droits de ces ouvriers, l’État a pour devoir de demander réparation soit par une indemnisation ou compensation. Il ne s’agit pas d’une responsabilité pénale pour les entreprises, car en droit international, la responsabilité

pénale n'existe qu'exceptionnellement dans le cas du génocide, des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité (MAZZUOLI, 2019).

4. Considérations finales

Somme toute, il a été démontré que les entreprises transnationales sont sujettes à de graves violations de droits humains. Nous avons pu constater comment elles ont trainé les ouvriers haïtiens dans des conditions déshumanisantes et dégradantes, et ne pensant qu'à leurs propres intérêts. Par conséquent, dans le cadre de la violation des droits des ouvriers haïtiens dans les entreprises transnationales, il y a (3) trois aspects importants : 1) la responsabilité de ces Entreprises 2) la responsabilité de l'État haïtien 3) la responsabilité du droit international. Le droit international de sa part doit établir des normes plus concrètes et plus contraignantes. Mais le plus important concerne l'État haïtien et le système interaméricain des Droits de l'Homme. Le système interaméricain des Droits de l'Homme peut responsabiliser en premier l'État lorsqu'il s'agit de violation des droits humains sur sa juridiction. C'est-à-dire, il a été reconnu que le *corpus juris* interaméricain sur la protection des Droits de l'Homme incombe aux États de surveiller et de contrôler les activités des sociétés. Face à cette situation, il convient à l'État haïtien d'agir, de veiller sur les activités des entreprises. Mais considérant la faiblesse de ce dernier vis-à-vis de ces entreprises, le système interaméricain, comme c'est noté dans les règlements interaméricains, peut intervenir par manque de capacité de l'État. Pour finir, l'État haïtien a pour devoir de porter plainte par devant la commission interaméricaine des Droits de l'Homme contre les abus des entreprises transnationales. Dans ce contexte, on peut demander à celles-ci, à la lumière des principes de Ruggie, de respecter et de réparer les incidents graves qu'elles ont commis. Dans cette perspective de coopération entre l'État et le système interaméricain des Droits de l'Homme, on aura à réduire l'inégalité et instaurer la justice sociale dans les entreprises.

Références

CERNIC, J. L. Corporate responsibility for human rights: a critical analysis of the OECD guildeding for multinational enterprises. *Hanse law review*, v 4, n 1, p. 71–100, 2008.

CIPRIANO, W. R. Dever de proteção dos direitos humanos pelas empresas Transnacionais. *Práticas do sistema interamericano de direitos humanos: reflexões sobre a eficácia das garantias convencionas e impactos no ordenamento interno*, Arraes editores, p. 382-399, 2019.

Code du travail haïtien, Chapitre V, disponible sur : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/135/64790/F61HTI01.htm>, consulté le 14 aout 2019.

Constistution de la République d’Haïti, Version contenant des dispositions amendées, C3 éditions, 1987.

CORTEN, A. *Ouvrage sous la direction de Laënnec HURBON, Les transitions démocratiques. Actes du colloque international de Port-au-Prince*. Haïti ; Paris : [s. n.], 1996.

DE VERGER, J-C. *Impact des firmes multinationales sur Haïti*, Mémoire de Master en sociologie, Université de Montréal, 1974.

DEROSIER, M. *Trabalho mulheres negras e zonas francas no Haiti contemporâneo: o empresariado humanitário, neocolonial em movimento*, Tese Doutorado em sociologia, Doutora (Mestrado em sociologia) Universidade Estadual de Campinas, Instituto Filosofia e de Ciências Humanas, 2014.

DESHOMMES, F. *Salaire minimum et Sous-Traitance en Haïti*, Port-au-Prince, Éditions de l’Université d’État d’Haïti, 2010.

DURUIGBO, E. Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges”, *Northwestern Journal of International Human Rights*, volume 6, pp. 220–261.

GROMIKO, A, *A casa Branca e o continente negro*, Moscovo, Edições Progresso, Moscovo, 1986.

HUSEK, C R. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*, São Paulo, LTR, 4^e Edição, 2017.

KUMAGAI, C. *Direito fundamental ao trabalho digno*, Disponible sur : <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/artigos/9.pdf>, Consulté le 24 juin 2021.

MAX, K. *Le capital*, Paris, Édition populaire, 2002.

MAZZUOLI, V O. O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: estrutura, funcionamento e eficácia na legislação brasileira, *REVISTA JURÍDICA DOS DIREITOS HUMANOS AFRICANOS*.

MAZZUOLI, V. O. *Curso de direito humano*, São Paulo, Editora Método, 6^a Edição, 2019.

MAZZUOLI, V. O. *Curso de direito internacional público*, São Paulo, Editora Forense, 12^e Edição, 2019.

Nações Unidas no Brasil, Brasília de 2016, disponible sur : <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>, consulté le 12 aout 2019.

NATIONS UNIES, *la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l’homme, Guide interprétatif*, New York et Genève, 2012.

NATIONS UNIES, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer »* des Nations Unies, New York et Genève, 2011.

PIOVESAN, F. Direitos Humanos E diálogo entre jurisdições, *Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC* n. 19 – jan./jun., P. 67- 93, 2012.

POHDH, *Rapport d'enquête sur le respect des Droits économiques, sociaux et culturels des ouvriers et ouvrières dans la sous-traitance*, p. 25-85, 2014.

RYDBERG, E. *Responsabilité sociale des entreprises: autopsie d'un concept* », In *Passerelle*, No 5, Décembre 2009, disponible sur : <https://www.coredem.info/IMG/pdf/transnationales.pdf>, consulté le 22 septembre 2019.

SCHUTTER, O. Transnational Corporations and human right, *Oxford, Hart*, numéro 44, 2008.

SNOUSSI, Mounir. Les stratégies juridiques des sociétés transnationales : L'exemple des prix de transfert, *Revue internationale de droit économique*, 2003/3 t. XVII, p. 443-469. DOI : 10.3917/ride.173.0443.

WRIGHT, M. Corporations and human right: a survey of the scope and patterns of alleged corporate related human right abuse. Corporate social responsibility indicative working paper, numéro 44, *Cambridge*, 2008.

Antrepriz transnasyonal yo nan vyolasyon Dwa Moun anba Dwa entènasyonal yo: Kout je sou sitiyaşyon ouvrye ayisyen yo nan sektè soutretans la

Rezime

Atik sa gen pou objektif jwenn mwayen efikas pou fose antrepriz transnasyonal an Ayiti yo respekte Dwa Moun, sitou nan koze moun kap travay nan sektè segondè yo. Malgre konvansyon avek trete dwa intènasyonal avek règleman intèn yo, Dwa Moun pa respekte nan antrepriz transnasyonal yo nan pifo ka an Ayiti. Nan sans sa, yo dwe itilize lòt teknik nan lide pou pran desizyon serye pou oblije antrepriz yo respekte dwa moun. Anfèt, travay la divize an 2 pati. Nan premye pati a, nou pale sou iresponsabilite antrepriz transnasyonal yo. Nan dezyèm nan, nou pale de mwayen ki pou konbat vyolasyon sa yo. Nan kad travay sa, nou itilize metòd kalitatifak dediktif. E nou konkli que Leta ayisyen se premye responsab e dwe angaje li pou pwoteje, pouli fè respekte dwa ouvriye yo. Men piske Leta ayisyen an feblès e ki parèt enpisan fas ak sitiyasyon sa, sistèm ameriken dwa moun dwe enteveni kom yon lot sekou nan lide pou li oblige antrepriz yo pran responsabilite yo nan sitiyasyon ouvriye yo.

Mo kle: Antrepriz transnasyonal ; Dwa entenasyonal ; Ouvriye ayisyen ; Violasyon dwa ;

Empresas Transnacionais como Sujeitos de Violações dos Direitos Humanos ao abrigo do Direito Internacional: Um olhar sobre a Situação dos Trabalhadores Haitianos no Sector da Subcontratação

Resumo

Este artigo visa encontrar maneiras eficazes de obrigar as empresas transnacionais no Haiti a respeitar os direitos humanos, especialmente no que diz respeito ao trabalho dos trabalhadores do setor de subcontratação. Apesar das convenções e tratados relacionados ao direito internacional e regulamentos internos, os Direitos Humanos não são respeitados pelas empresas transnacionais na maioria dos casos no Haiti. Neste sentido, novos mecanismos devem ser utilizados para tomar medidas concretas para obrigar as empresas a respeitar os direitos humanos. O trabalho é dividido em duas partes. Na primeira parte, falamos sobre a irresponsabilidade das empresas transnacionais e as causas. Na segunda parte, focalizamos os mecanismos a serem empreendidos para combater estas violações. Neste trabalho, utilizamos o método qualitativo e dedutivo. Isto nos permitiu fornecer detalhes com base neste fenômeno, a fim de melhor compreender o contexto natural do problema. Em termos de uma conclusão geral, o Estado haitiano é o principal responsável por este flagelo e deve se comprometer a proteger e fazer valer os direitos dos trabalhadores. Mas dada a fraqueza das instituições estatais do país durante as últimas décadas, parece improvável que isso mude. Portanto, o sistema interamericano de direitos humanos deve intervir como um segundo recurso para forçar as empresas a assumirem a responsabilidade por seus trabalhadores.

Palavras-chaves: Direito internacional; Empresas transnacionais; Trabalhadores haitianos; Violação de Direitos.

Transnational corporations as subjects of human rights violations under international law: a look at the situation of Haitian workers in the subcontracting sector

Abstract

The objective of this article is to find effective ways to oblige transnational corporations in Haiti to respect human rights, especially about the work of workers in the secondary sector. Despite the conventions and treaties related to international law and internal regulations, Human Rights are not respected by transnational companies in many cases in Haiti. In this regard, new mechanisms must be used to take concrete measures to force companies to respect human rights. The work is divided into two parts. In the first part, we talk about the irresponsibility of transnational corporations and the causes. In the second part, it is mainly about the mechanisms to be undertaken to combat these violations. In this work, we use the qualitative and deductive method. They allowed us to provide details based on this phenomenon to better understand the natural context of the problem. In terms of overall conclusion, the Haitian state is primarily responsible for this scourge and must commit to protecting and enforcing the rights of workers. But given the weakness of the country's state institutions for decades, it seems unlikely in this situation to see any change through this voice. Therefore, the

inter-American human rights system must intervene as a second recourse to force companies to take their responsibilities towards workers.

Keywords: International law; Transnational companies; Haitian workers; Violation of rights.