

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ DES
ENTREPRISES : INSTRUMENTS
MONDIAUX

OCDE 

Rapport annuel 2001

© OCDE, 2002.

© Logiciel, 1987-1996, Acrobat, marque déposée d'ADOBE.

Tous droits du producteur et du propriétaire de ce produit sont réservés. L'OCDE autorise la reproduction d'un seul exemplaire de ce programme pour usage personnel et non commercial uniquement. Sauf autorisation, la duplication, la location, le prêt, l'utilisation de ce produit pour exécution publique sont interdits. Ce programme, les données y afférentes et d'autres éléments doivent donc être traités comme toute autre documentation sur laquelle s'exerce la protection par le droit d'auteur.

Les demandes sont à adresser au :

Chef du Service des Publications,
Service des Publications de l'OCDE,
2, rue André-Pascal,
75775 Paris Cedex 16, France.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ
DES ENTREPRISES :
INSTRUMENTS MONDIAUX

Rapport annuel 2001



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

En vertu de l'article 1^{er} de la Convention signée le 14 décembre 1960, à Paris, et entrée en vigueur le 30 septembre 1961, l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a pour objectif de promouvoir des politiques visant :

- à réaliser la plus forte expansion de l'économie et de l'emploi et une progression du niveau de vie dans les pays Membres, tout en maintenant la stabilité financière, et à contribuer ainsi au développement de l'économie mondiale ;
- à contribuer à une saine expansion économique dans les pays Membres, ainsi que les pays non membres, en voie de développement économique ;
- à contribuer à l'expansion du commerce mondial sur une base multilatérale et non discriminatoire conformément aux obligations internationales.

Les pays Membres originaires de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. Les pays suivants sont ultérieurement devenus Membres par adhésion aux dates indiquées ci-après : le Japon (28 avril 1964), la Finlande (28 janvier 1969), l'Australie (7 juin 1971), la Nouvelle-Zélande (29 mai 1973), le Mexique (18 mai 1994), la République tchèque (21 décembre 1995), la Hongrie (7 mai 1996), la Pologne (22 novembre 1996), la Corée (12 décembre 1996) et la République slovaque (14 décembre 2000). La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE (article 13 de la Convention de l'OCDE).

Also available in English under the title:

OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2001
FOCUS: GLOBAL INSTRUMENTS FOR CORPORATE RESPONSIBILITY

© OCDE 2002

Les permissions de reproduction partielle à usage non commercial ou destinée à une formation doivent être adressées au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France, tél. (33-1) 44 07 47 70, fax (33-1) 46 34 67 19, pour tous les pays à l'exception des États-Unis. Aux États-Unis, l'autorisation doit être obtenue du Copyright Clearance Center, Service Client, (508)750-8400, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 USA, ou CCC Online : www.copyright.com. Toute autre demande d'autorisation de reproduction ou de traduction totale ou partielle de cette publication doit être adressée aux Éditions de l'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

Avant-propos

Pour beaucoup de gens, la mondialisation désigne les investissements internationaux des entreprises multinationales. Il est de plus en plus important de promouvoir une conduite appropriée de la part de ces entreprises étant donné que leurs activités recouvrent souvent des douzaines de pays et des centaines d'environnements culturels, juridiques et réglementaires. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales visent à aider les entreprises, les organisations syndicales et la société civile à relever ce défi en fournissant un cadre mondial de nature à promouvoir une attitude responsable de la part des entreprises. Celles-ci ne sont pas tenues de respecter les Principes directeurs, mais les gouvernements qui y ont souscrit se sont engagés à en promouvoir l'application et à faire en sorte qu'ils influent sur le comportement des entreprises qui exercent des activités sur leur territoire ou à partir de celui-ci. Le présent Rapport annuel sur les Principes directeurs, premier du genre, décrit les mesures prises par les gouvernements au cours de l'année écoulée pour respecter cet engagement.

Remerciements

Les Points de contact nationaux et le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE tiennent à remercier les organismes qui, pour participer à la Table ronde, ont pris sur leur temps et leurs ressources. Ont participé à la Table ronde des représentants des organisations ayant élaboré les principaux instruments en matière de responsabilité des entreprises ainsi que des orateurs venus des milieux d'affaires, des syndicats de travailleurs et des organisations non gouvernementales. La liste des participants figure ci-dessous. Il y a lieu de remercier tout particulièrement l'organisme Business for Social Responsibility qui a non seulement participé aux débats mais autorisé la reproduction d'un tableau comparatif des divers instruments en matière de responsabilité des entreprises qu'il avait mis au point. Ce tableau figure à l'annexe du document de fond de la Table ronde « Instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises : une analyse comparative ».

Orateurs à la Table ronde et Participants extérieurs

Président : M. *Vernon MacKay*, Direction de la politique commerciale sur l'investissement, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Canada.

Représentants des organisations ayant élaboré les principaux instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises :

Pacte mondial de l'ONU : M^{me} *Jacqueline Aloisi de Larderel*, directrice, Division de la technologie, de l'industrie et de l'économie, Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : M. *Seiichi Kondo*, Secrétaire général adjoint.

Pacte mondial de l'ONU et instruments de l'OIT : M. *Kari Tapiola*, directeur exécutif chargé des normes et principes et des droits fondamentaux au travail, Bureau international du travail.

Global Reporting Initiative : M. *Alan White*, directeur, conseiller principal.

Global Sullivan Principles : M. *C.T. Wright*, directeur exécutif et chef du Secrétariat, IFESH.

Orateurs :

M. *James Baker*, directeur chargé des multinationales et de l'organisation, Confédération internationale des syndicats libres.

M. *John Brookes*, Société générale de surveillance, International Certification Services, Siège, Genève, Suisse.

M^{me} *Corinne Dreyfus*, Commission européenne.

M. *Kristian Ehinger*, conseiller général, Holdings étrangers, Volkswagen AG, Allemagne.

M^{me} *Patricia Feeney*, conseillère principale chargée des orientations, Oxfam, Oxford, Royaume-Uni.

M^{me} *Anne Christine Hubbard*, secrétaire générale, Fédération internationale des droits de l'homme, Paris, France.

M^{me} *Katherine Hagen*, conseillère principale et P.-D.G., Hagen Resources International.

M. *Stephen Hine*, Ethical Investment Research Service (EIRIS), Londres, Royaume-Uni.

M. *Pieter Kroon*, Division des affaires publiques, ING Bank, Pays-Bas.

M. *Mark Lee*, Business for Social Responsibility, San Francisco, Californie, États-Unis.

M. *Mike Peirce*, Institute for Social and Ethical Accountability, Londres, Royaume-Uni.

M. *Neil Roger*, Banque mondiale, conseiller économique, services-conseils au secteur privé.

M. *Pieter Van der Gaag*, ANPED Northern Alliance for Sustainability, Amsterdam, Pays-Bas

M^{me} *Anna Walker*, chef de service, Labor Affairs and Corporate Responsibility, US Council for International Business, États-Unis.

Table des matières

Partie I

RÉUNION DES POINTS DE CONTACT NATIONAUX – VUE D'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS SE RAPPORTANT AUX PRINCIPES DIRECTEURS

Rapport du Président relatif à la première réunion annuelle des Points de contact nationaux sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	11
Message personnel du Président	11
Contexte	11
I. Modalités institutionnelles	12
II. Information et promotion	13
III. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques	16
IV. Progrès accomplis et considérations sur les initiatives futures	17
<i>Annexe I.</i> Structure des Points de contact nationaux	21
<i>Annexe II.</i> Questions stratégiques se posant aux Points de contact nationaux	28
Notes	30
Rappel – Le rôle des Points de contact nationaux dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	31
Consultations – Contributions des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales	33
Intervention du BIAC	35
Analyse par le TUAC du fonctionnement des Points de contact nationaux	41
Déclaration des ONG sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	51

Partie II

LA TABLE RONDE SUR LES INSTRUMENTS MONDIAUX EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES – DONNER UN RÔLE DE PREMIER PLAN AUX PRINCIPES DIRECTEURS PAR RAPPORT AUX AUTRES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Compte rendu succinct de la Table ronde	59
Les Principes directeurs de L'OCDE et les autres instruments en matière de responsabilité des entreprises : une comparaison	67

Contributions des organisations internationales, des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales	89
Discours d'ouverture	91
<i>Seiichi Kondo, Secrétaire général adjoint, OCDE</i>	
Liberté syndicale et responsabilité sociale des entreprises.....	97
<i>Jim Baker, Directeur pour les multinationales et l'organisation, Confédération internationale des syndicats libres (CISL)</i>	
Normes et instruments internationaux	103
<i>John Brookes, Société Générale de Surveillance – International Certification Services (SCS-ICS)</i>	
Quel rôle pour les gouvernements et les parties prenantes et comment inciter les entreprises à contribuer à l'instauration et à la protection de sociétés viables ?..	107
<i>Pieter van der Gaag, Directeur exécutif, Northern Alliance for Sustainability (ANPED)</i>	
Faire entrer les droits de l'homme dans les principes de conduite des entreprises...	113
<i>Anne-Christine Hubbard, Secrétaire général, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH)</i>	
Ethical Investment Research Service.....	119
<i>Steven Hine, Ethical Investment Research Service (EIRIS)</i>	
Le pacte mondial de l'ONU et les autres instruments de l'OIT	123
<i>Kari Tapiola, Directeur exécutif, Bureau international du travail</i>	
Point de vue des entreprises américaines sur la responsabilité des entreprises.....	133
<i>Anna Walker, Chef de service, Labour Affairs and Corporate Responsibility, US Council for International Business</i>	
Le point sur le rôle des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Enseignements à tirer.....	137
<i>Corinne Dreyfus, Commission européenne</i>	
 <i>Appendice 1. La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales</i>	 143
 <i>Appendice 2. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</i>	 146
 Encadrés	
1. Compte rendu succinct des conclusions des travaux de la Table ronde.....	56
2. Instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises [éléments adaptés du rapport de BSR (2000)	70
3. Le cadre normatif – Les déclarations et conventions internationales	73

Partie I

**RÉUNION DES POINTS DE CONTACT NATIONAUX –
VUE D'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS
SE RAPPORTANT AUX PRINCIPES DIRECTEURS**

Rapport du Président relatif à la première réunion annuelle des Points de contact nationaux sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Message personnel du Président

En introduction à ce rapport, je souhaiterais émettre, à titre personnel, deux réflexions d'ensemble que je tire de l'évolution des Principes directeurs que j'ai eu l'occasion de suivre depuis plus de 25 ans.

1. Lors de la réunion des Points de contact nationaux, j'ai été impressionné par le nombre des réponses reçues ainsi que par l'esprit constructif et coopératif qui s'en dégage. Le même commentaire est valable pour l'échange de vues qui est intervenu pour cette réunion.
2. J'estime toutefois qu'on ne peut s'arrêter à mi-chemin. Mon expérience dans le domaine en cause m'autorise à vous sensibiliser plus particulièrement sur l'intérêt des possibilités de relations constructives entre les Points de contact nationaux. La même réflexion s'applique aux communications relatives aux expériences vécues. Si un tel climat s'instaure et se maintient à l'intervention du CIME, on pourra dorénavant se baser sur des Principes directeurs qui tiennent compte des problèmes soulevés par la mondialisation de l'économie et qui s'efforcent de les régler de manière équilibrée.

Roland Charlier

Contexte

Le 18 juin 2001, les Points de contact nationaux (PCN) sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes ») ont tenu leur première réunion annuelle. Cette réunion était précédée par des consultations avec le Comité consultatif économique et industriel (BIAC), la Commission syndicale consultative (TUAC) et des organisations non gouvernementales¹ et suivie par une

Table ronde sur les instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises. Six des pays qui ont demandé à adhérer à la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales (« la Déclaration ») étaient présents lors de ces réunions à titre d'observateurs². La réunion des PCM répondait à la demande exprimée dans la Décision du Conseil de l'OCDE de juin 2000 selon laquelle « Les Points de contact nationaux se réuniront chaque année pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement international et des entreprises internationales [CIME] ».

La réunion de 2001 des PCN est une occasion de faire le bilan de la première activité des PCN depuis la révision des Principes directeurs et de réfléchir sur l'orientation que doivent prendre leurs activités futures. Le présent document examine les activités des PCN en s'appuyant sur les rapports écrits soumis par les différents PCN, sur des consultations avec les entreprises, les syndicats et les ONG et sur les discussions tenues pendant leur réunion. Il porte uniquement sur les activités effectivement entreprises et non sur celles qui sont prévues ou envisagées. Au début de juin 2001, 29 PCN avaient transmis des rapports au Secrétariat pour leurs activités liées aux Principes pendant l'année passée. En outre, la Commission européenne a soumis un rapport sur ses activités promotionnelles, même si elle n'a pas de Point de contact national.

Avant la réunion des PCN, le Brésil a soumis un rapport expliquant que « conformément à ses procédures constitutionnelles, le gouvernement brésilien attend l'approbation par le Congrès des Principes avant de procéder à la création d'un Point de contact national »³. Les pays dont les PCN n'ont pas envoyé de rapport et n'ont pas assisté à la réunion sont l'Argentine, le Chili et l'Islande. En réponse aux questions qui leur ont été adressées après la réunion, l'Argentine et le Chili ont déclaré qu'ils n'étaient pas à même de fournir le rapport à cette date.

Le présent Rapport du président sur la réunion des PCN est organisé autour des trois têtes de chapitre suivantes : modalités institutionnelles, information et promotion, mise en œuvre dans des circonstances spécifiques. La quatrième et dernière section est intitulée « Progrès accomplis et considérations sur les initiatives futures ». Ce rapport présente une synthèse de la première année d'activité après la révision des Principes et propose quelques considérations sur l'orientation générale des travaux futurs.

I. Modalités institutionnelles

Les rapports des PCN montrent que les gouvernements ayant adhéré à la déclaration ont usé de la souplesse qui leur était accordée par les Principes lors de la détermination des modalités institutionnelles de leurs PCN. On observe de toute évidence un large éventail de modalités dans les rapports des PCN, ce qui témoigne de la diversité correspondante des pays adhérents (voir l'annexe I). Les

¹²

rapports font apparaître que 17 PCN forment un « service unique » et 5 « un service interdépartemental » (c'est-à-dire impliquant plusieurs ministères). Cinq sont tripartites, comprenant des représentants des entreprises et des syndicats ainsi que plusieurs ministères. Un PCN (Finlande) est « quadripartite », comportant plusieurs ministères, les partenaires sociaux et des représentants d'ONG.

Cette typologie de la structure institutionnelle des PCN – département unique, département multiple, tripartite ou quadripartite – ne donne pas une image complète de l'étendue et de l'ampleur des consultations. En effet, les PCN, quelle que soit leur structure, s'efforcent habituellement de puiser dans les compétences et les avis de nombreuses administrations et de consulter les entreprises, les syndicats et les ONG. Ces larges consultations sont parfois institutionnalisées dans le cadre d'une structure permanente. C'est le cas par exemple en Autriche, aux États-Unis et en Suisse, où des groupes consultatifs spéciaux sur les Principes ont été créés ou des organismes existants utilisés pour encourager la participation des entreprises, syndicats et ONG dans la mise en œuvre des Principes.

En plus de ces dispositifs formels intégrant des ONG, la plupart des rapports mentionnent des consultations avec ces organisations sur une base informelle. Même dans les pays où les structures institutionnelles permanentes n'existent pas, ces consultations ont souvent joué un rôle important, comportant l'élaboration de matériels de promotion, la rédaction du rapport du PCN et l'examen des circonstances spécifiques et du fonctionnement des PCN. Certains rapports indiquent que les ONG n'ont pas toujours été enthousiastes vis-à-vis de leur participation à la mise en œuvre des Principes. Le rapport de la Suède indique que les manifestations d'intérêt des ONG pour les Principes ont été « limitées », et celui du Canada note que les ONG semblaient assez sceptiques quant à l'efficacité des Principes.

La Commission européenne ne dispose pas d'un Point de contact national, mais a désigné un fonctionnaire chargé de promouvoir les Principes.

II. Information et promotion

Traduction. Les Principes ont été traduits dans les langues de presque tous les pays ayant communiqué un rapport sur leurs activités⁴.

Manuels, brochures et communiqués de presse. De nombreux PCN ont rédigé des manuels ou des brochures sur les Principes. Cela va des « guides d'utilisation » donnant des informations de référence substantielles (comme au Royaume-Uni) jusqu'à des compilations de textes et de documents sur les Principes. Certains PCN se sont appuyés sur les avis des entreprises des syndicats et de la société civile pour mettre au point ces documents. Un certain nombre d'entre eux ont publié des communiqués de presse afin de mettre en relief les activités et les manifestations relatives aux Principes (par exemple la Hongrie).

Sites web. La plupart des pays ont affiché les Principes sur des sites web. Dans certains cas, les PCN administrent des sites web « spécifiques » comportant des références et des documents explicatifs considérables sur les Principes. Dans d'autres cas, le texte des Principes et les documents de procédure y afférents sont affichés sur les sites web existants de ministères. Par suite de cette activité et de l'intérêt qu'ils suscitent par ailleurs, la couverture par le web des Principes directeurs est désormais assez importante⁵. Le site web de la Commission européenne indique des liens vers divers sites consacrés aux Principes.

Conférences et séminaires. De nombreux PCN relèvent qu'ils ont parrainé des conférences, ateliers ou séminaires consacrés aux Principes (par exemple, Australie, Danemark, Finlande, Grèce, Japon, Pays-Bas, Norvège, Suède, Royaume-Uni, Turquie). L'Irlande a mis à profit les préparatifs et les consultations pour la conférence ministérielle de l'OMC pour promouvoir les Principes. Plusieurs rapports (par exemple, Canada, Allemagne et Suisse) évoquent des opérations de promotion dans le cadre d'autres réunions sur des sujets connexes parrainées par des syndicats, des associations professionnelles ou les pouvoirs publics. En Allemagne, le Centre OCDE de Berlin a organisé, en coopération avec une ONG allemande, un débat sur « Les possibilités et limites des Principes directeurs de l'OCDE ». La Commission européenne a parrainé une conférence en mai qui, selon son rapport, marque une étape importante dans le processus de mise en œuvre des Principes au niveau européen. Le PCN polonais a organisé à l'intention des syndicats des séminaires de présentation des Principes directeurs.

Opérations de promotion auprès des milieux d'affaires. Les Principes ont continué de bénéficier des relations de travail positives avec les milieux d'affaires qui avaient été nouées au cours du processus de révision. Les associations professionnelles ont également parrainé des conférences et des séminaires. L'association professionnelle française, le MEDEF, parraine une conférence sur les Principes en lien avec la réunion des PCN et la Table ronde. En outre, des associations professionnelles ont invité les PCN à prendre part à d'autres manifestations pour lesquelles les Principes sont pertinents (par exemple, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni). Les milieux d'affaires ont également parfois assuré la promotion des Principes dans leurs lettres d'information (par exemple, Irlande, Belgique).

Opérations de promotion menées par les syndicats. Au cours de la période sous revue, le TUAC a élaboré un projet en vue de promouvoir et de faire appliquer les Principes. La TCO, confédération suédoise des employés professionnels, a tenu un séminaire sur « les droits des travailleurs dans l'économie mondialisée » au cours duquel les Principes ont été présentés. A Djakarta, la Fédération internationale des travailleurs de la construction et du bois a également organisé une conférence sur les moyens de promouvoir les droits des travailleurs et, là aussi, les Principes ont été présentés par le Secrétariat du TUAC.

¹⁴

Activités promotionnelles avec des ONG, des groupes de réflexion et des universités. Le rapport de la Norvège note qu'un groupe de 60 ONG a publié des principes directeurs sur les droits de l'homme et l'environnement demandant aux sociétés d'adhérer aux Principes de l'OCDE. Des ONG ont également invité des PCN à promouvoir les Principes au cours de leurs réunions et conférences (par exemple en Irlande). La National Policy Association, un groupe de réflexion aux États-Unis, a parrainé deux conférences sur les Principes. Les PCN du Canada et de Belgique ont été invités à présenter les Principes lors de manifestations organisées par des universités.

Promotion au sein de l'administration publique : Un certain nombre de rapports rendent compte des efforts pour améliorer la visibilité des Principes au sein des administrations publiques des pays adhérents. Le PCN du Royaume-Uni a envoyé un « télégramme à tous les postes britanniques à l'étranger demandant leur participation active à la promotion des Principes ». Celui des Pays-Bas a présenté les Principes lors de la conférence annuelle des ambassadeurs de ce pays et tient le Parlement informé de ses projets d'activités. La Suède a transmis des exemplaires des Principes à toutes ses ambassades. Le ministère canadien des Affaires étrangères et du Commerce international a pris des mesures pour informer ses agents sur les Principes et assurer des sessions d'information sur les Principes à l'intention de ses attachés commerciaux à l'étranger. Le ministre suédois des Affaires étrangères, lors d'un débat parlementaire sur l'activité des entreprises et les droits de l'homme au Soudan, a déclaré que, plutôt que d'élaborer de nouvelles normes, le gouvernement suédois « veut faire en sorte que les règles existantes, en particulier les Principes de l'OCDE, soient appliqués ».

Liens avec les organismes de promotion de l'investissement et de crédit à l'exportation. Plusieurs rapports évoquent diverses sortes de liens avec les organismes de promotion de l'investissement et de crédit à l'exportation. La Commission européenne note que les Principes font partie de la documentation d'information des délégations sur l'investissement direct étranger. En Allemagne, le formulaire de demande de garanties à l'investissement fait référence aux Principes et à leur adresse Internet en langue allemande. Les groupes de développement de l'investissement au sein d'Industrie Canada communiquent les Principes en réponse aux demandes des « groupes de clients ». En Finlande, le Parlement a indiqué que Finnvera, l'organisme national de crédit à l'exportation, devait suivre les Principes lorsqu'il propose des garanties de crédit à l'exportation. Finnvera prépare actuellement la mise en œuvre de cette mesure. Le PCN des Pays-Bas indique qu'une lettre du ministre du Commerce extérieur a été envoyée au Parlement avec des propositions visant à établir un lien entre les Principes de l'OCDE et « les programmes publics d'investissement et de promotion des exportations tels que les garanties de crédit ». Le rapport suédois mentionne « la coopération en matière d'information » de l'organisme de garantie de crédit à l'exportation et du

Conseil du commerce extérieur. Le PCN des États-Unis a ouvert des discussions avec l'Export-Import Bank, l'Overseas Private Investment Corporation et le Department of Commerce afin d'informer sur les Principes les candidats à leurs programmes de soutien aux activités des entreprises américaines à l'étranger. En Pologne, le PCN fait partie de l'organisme national de promotion de l'investissement.

Promotion de haut niveau. Les opérations de promotion des ministres tendent à rehausser le profil et le poids politiques des Principes. Diverses activités des ministres – discours, lettres et réunions – sont évoquées dans les rapports des PCN (par exemple, Allemagne, Commission européenne, Danemark, Irlande, Pays-Bas, Suède – au niveau du Secrétaire d'État).

III. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

Circonstances spécifiques : nombre et nature. Les lignes directrices de procédure demandent aux PCN « d'offrir une possibilité d'examiner des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques afin de contribuer à leur résolution ». Un certain nombre de « circonstances spécifiques » ont été portées à l'attention des PCN, toutes sauf une à la fin de la période sous revue. Plusieurs ont fait ou font encore l'objet d'un examen attentif des PCN.

La Belgique rapporte qu'une de ces circonstances spécifiques relevant du chapitre IV des Principes a récemment été portée à son attention par un autre PCN.

Le Royaume-Uni indique qu'une de ces circonstances a été portée à son attention par un PCN et deux autres par une ONG. Deux de ces circonstances portent sur les activités de sociétés britanniques dans des pays non adhérents.

Le PCN français compte actuellement 3 circonstances spécifiques. Ces trois « affaires » concernent des problèmes relevant du chapitre des Principes et l'un porte sur le comportement d'une entreprise dans un pays non adhérent.

Les syndicats ont soulevé un certain nombre de questions relatives au PCN des États-Unis. Dans un cas, les parties ont conclu un accord avant d'entamer des négociations directes. Un autre cas était en cours d'examen au moment où le PCN a soumis son rapport.

Procédures de traitement des circonstances spécifiques. Certains PCN ont mis au point des procédures de traitement des circonstances spécifiques afin de faire mieux comprendre à l'ensemble des parties en quoi consiste le processus et de renforcer l'équité de ce processus. Le PCN du Royaume-Uni publie ses procédures sur son site web. Le PCN français élabore un code de conduite interne pour mener les examens des circonstances spécifiques. Le PCN coréen a défini des procédures générales pour leur traitement et pour informer les ministères concernés du résultat. L'Australie travaille avec les entreprises, les syndicats et les ONG « à la mise

en place de procédures convenables pour traiter ces questions lorsqu'elles se posent ». Le PCN hongrois a mis en place des procédures pour traiter tous les types de questions liées aux Principes. D'autres PCN préfèrent acquérir d'abord une expérience pratique pour servir de base à l'élaboration éventuelle de procédures supplémentaires.

IV. Progrès accomplis et considérations sur les initiatives futures

L'année écoulée a été marquée par des progrès sensibles en ce qui concerne les critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité. Les institutions qui assurent la promotion et la mise en application des Principes ont été développées et renforcées. Certains gouvernements qui avaient laissé en sommeil les institutions chargées des Principes se sont depuis lors doté de PCN actifs. Tous les rapports des différents PCN indiquent que les Principes ont été transmis dans la langue du pays correspondant. De nombreux sites web ont été créés et la couverture par le web des Principes est désormais assez étendue. Des manifestations promotionnelles – conférences, séminaires et ateliers – ont été organisées. Des publications nationales expliquant le texte et les procédures de mise en œuvre des Principes ont été diffusées. Les entreprises ont aussi participé activement à la promotion des Principes selon des modalités diverses, tout comme les syndicats et les ONG. Dans l'ensemble, les PCN et leurs partenaires ont pris des mesures importantes pour accumuler le stock d'information et obtenir la « reconnaissance des utilisateurs » qui sont nécessaires pour faire des Principes un instrument utile aux entreprises, aux pouvoirs publics, aux syndicats, aux ONG et aux autres parties intéressées.

En outre, un certain nombre de circonstances spécifiques ont été portées à l'attention des PCN. Dans bien des cas, elles l'ont été vers la fin de la période sous revue et elles sont encore en cours d'examen. Néanmoins, certaines d'entre elles traitent de questions très en vue dans le débat international sur le comportement des entreprises (par exemple, le travail forcé).

Toutefois, il reste beaucoup à faire pour que les Principes soient considérés par les entreprises et les autres parties intéressées comme un outil essentiel. La franchise de l'appréciation portée dans le rapport du PCN polonais en dit long : « Malgré de nombreux efforts pour faire mieux connaître les Principes par les parties concernées, ils ne sont pas encore bien admis en Pologne comme un instrument efficace pour atteindre les normes convenables en matière de conduite des entreprises ». Cette observation vaut probablement aussi pour beaucoup de pays adhérents.

De toute évidence, il faudra consentir des efforts soutenus pour améliorer la visibilité et l'efficacité des Principes. Les activités des PCN et de leurs partenaires dans les milieux d'affaires et les syndicats, dans la société civile et auprès

des gouvernements des pays non membres seront déterminantes pour la réussite de ces efforts. La liste ci-après énonce un certain nombre de préoccupations d'ordre stratégique qui ont été débattues au cours des réunions et des consultations⁶ :

- *Cohérence des politiques* : Les Principes sont l'expression des conceptions communes des pays adhérents en ce qui concerne le comportement des entreprises qui opèrent sur leur territoire ou à partir de lui. De nombreux pays adhérents appliquent des politiques qui affectent de diverses façons le comportement et la position concurrentielle des entreprises multinationales. Un thème qui ressort des discussions et des rapports des PCN porte sur le moyen pour les gouvernements adhérents de montrer qu'ils prennent au sérieux les recommandations qu'ils font dans le cadre des Principes en les reliant à d'autres politiques qui influent sur les activités internationales de leurs entreprises. Si beaucoup de PCN ont souligné l'importance de la cohérence entre les Principes et les autres politiques, certains ont aussi exprimé la crainte que ces liens, s'ils ne sont pas soigneusement conçus, puissent altérer le caractère volontaire des Principes et briser le lien de confiance entre la communauté des entreprises et le processus d'application des Principes.
- *Relation entre la mise en œuvre des Principes et les procédures nationales*. Un certain nombre de circonstances et questions spécifiques mentionnées dans les rapports des PCN ont été examinées parallèlement à d'autres procédures juridiques, réglementaires et administratives. Aucun conflit important n'a été signalé, mais un problème s'est posé : comment mettre en évidence la valeur ajoutée qu'apportent les procédures d'application des Principes (ou déterminer si cette valeur existe) par rapport aux autres procédures nationales
- *Cas de la Birmanie*. La question des violations des droits de l'homme en Birmanie a été soulevée pendant les consultations et la réunion des PCN. Le TUAC a présenté une lettre faisant état de l'adoption en juin 2000 par la Conférence internationale du travail d'une « résolution sur la Birmanie » en vertu de l'article 33 des statuts de l'OIT et demandé au CIME de discuter des moyens par lesquels « les Principes peuvent être utilisés pour contribuer à l'élimination du travail forcé en Birmanie ». Plusieurs circonstances ou questions spécifiques ont également été évoquées par les PCN en rapport avec la Birmanie. Le BIAC a déclaré qu'il partageait la préoccupation générale à propos des violations des droits de l'homme en Birmanie, mais exprimé sa confiance dans l'OIT pour traiter le problème particulier du travail forcé.

- Une « troisième voie » pour la mise en œuvre des Principes. Les débats lors la réunion des PCN ont insisté sur les progrès marqués accomplis l'an dernier dans la promotion des Principes. Toutefois, deux PCN (Autriche et Suède) ont aussi indiqué qu'il fallait améliorer la façon dont les Principes sont utilisés pour influencer le comportement des entreprises. En particulier, ils ont insisté sur l'importance d'adopter pour la mise en œuvre des Principes une approche originale et équilibrée reflétant le fait que les PCN ne peuvent promouvoir un véritable changement sans la confiance et la coopération de la communauté des entreprises. Cette démarche signifierait et diffuserait les nombreux exemples de « pratiques optimales » dans le comportement des sociétés qui attirent l'attention des PCN⁷. Toutefois, elle implique également que l'on recherche des moyens pour parvenir à corriger les carences qui ont été relevées dans le comportement des entreprises⁸, tout en préservant la confiance et la volonté de coopérer des sociétés dont les activités ont été mises en cause.
- *Équilibre des efforts de promotion – les Principes et les autres instruments de la Déclaration.* Les représentants des entreprises ont exprimé leur préoccupation quant à l'équilibre entre, d'une part, les efforts du CIME pour promouvoir les Principes et, d'autre part, son action en faveur des autres éléments de la Déclaration de l'OCDE. Ils craignaient que ces efforts soient disproportionnés par rapport à ceux qui sont consacrés aux autres instruments de la Déclaration. Toutefois, à plusieurs reprises, les participants ont salué la présence au cours de la réunion d'observateurs représentant six gouvernements qui ont demandé à adhérer à la Déclaration, et fait observer que cette adhésion représentait une promesse pour la promulgation de la Déclaration dans l'avenir.

Annexe I
Structure des Points de contact nationaux*

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Australie	Service unique	Foreign Investment Review Board	Ministry of Treasury	Le PCN d'Australie envisage actuellement des changements de structure et consulte sur cette question les entreprises, syndicats et ONG.
Autriche	Service unique	Division de l'exportation et de l'investissement, ministère fédéral des Affaires économiques et du Travail		Un Comité consultatif composé de représentants d'autres départements du gouvernement fédéral, des partenaires sociaux et des ONG concernées appuie le PCN. Le Comité, qui a fixé ses règles de procédure, s'est réuni trois fois pendant la période sous revue et a débattu de toutes les questions relatives aux Principes.
Belgique	Tripartite avec représentants d'organisations patronales et les gouvernements régionaux et plusieurs ministères	Ministère des Affaires économiques	Ministère de l'Environnement Ministère du Travail Ministère des Affaires étrangères Ministères des Finances Ministère de la Justice Région bruxelloise Région flamande Région wallonne	

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Canada	Comité interministériel		Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international Industrie Canada Développement des ressources humaines Canada Environnement Canada Ressources naturelles Canada Ministère des Finances Agence canadienne de développement international	Un Point de contact régulier avec les ONG n'a pas été mis en place, bien que les Principes aient fait l'objet d'une promotion auprès d'un certain nombre de ces organisations.
République tchèque	Service unique	Ministère des Finances	Ministère du Travail et des Affaires sociales Ministère de l'Industrie et du Commerce Ministère de la Justice Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Banque nationale tchèque Bureau pour la protection de la concurrence économique	Le PCN travaille en collaboration avec les partenaires sociaux.
Danemark	Tripartite avec plusieurs ministères	Ministère du Travail	Agence danoise pour le commerce et l'industrie Agence pour la protection de l'environnement Ministère de l'Économie Ministère des Affaires étrangères	

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Finlande	Quadripartite avec plusieurs ministères	Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales, ministère du Commerce et de l'Industrie,	Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Ministère des Finances Ministère des Affaires sociales et de la santé publique Ministère du Travail Ministère de l'Environnement	
France	Tripartite avec plusieurs ministères	Direction du Trésor, ministère de l'Économie et des Finances	Ministère du Travail Ministère de l'Environnement Ministère des Affaires étrangères	
Allemagne	Service unique	Ministère fédéral de l'Économie	Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Ministère des Finances Ministère de la Coopération économique Ministère du Travail Ministère de l'Environnement	Le PCN travaille en collaboration étroite avec les partenaires sociaux. La composition du PCN fait encore l'objet de débats.
Grèce	Service unique	Direction des organisations et politiques internationales, ministère de l'Économie nationale		
Hongrie	Office interdépartemental	Ministère des Affaires économiques	Ministère des Affaires économiques Ministère des Finances Ministère des Affaires étrangères Banque nationale de Hongrie	
Irlande	Service unique	Enterprise Policy Unit, Department of Enterprise, Trade and Employment		

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Italie	Service unique	Direction Générale, ministère des Activités de production		
Japon	Département unique	Bureau des affaires économiques, ministère des Affaires étrangères	Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie	
Corée	Office interdépartemental, avec les gouvernements régionaux et plusieurs ministères	Comité exécutif sur l'investissement direct étranger	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Finances et de l'Économie Agence coréenne de promotion du commerce et de l'investissement	
Mexique	Service unique	Ministère de l'Économie		
Pays-Bas	Office interdépartemental	Ministère des Affaires économiques	Tous ministères, surtout : • Ministère des Affaires sociales • Ministère de l'Environnement • Ministère des Affaires étrangères	Consultations régulières avec toutes les parties prenantes.
Nouvelle-Zélande	Service unique	Trade Negotiations Division, Ministry of Foreign Affairs and Trade		Des consultations sont en cours avec le gouvernement et le secteur non gouvernemental pour savoir s'il convient de changer l'implantation ou la structure du PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Norvège	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département de la politique commerciale, de l'environnement et des ressources, ministère des Affaires étrangères	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Industrie et du Commerce Ministère de l'Environnement	
Pologne	Service unique	Agence polonaise pour l'investissement étranger		
Portugal	Service unique	ICEP Portugal (Agence portugaise de promotion des investissements)		
République slovaque	Office interdépartemental	Agence slovaque de développement de l'investissement et du commerce	Ministère de l'Économie Ministère des Finances Ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille Ministère de l'Environnement Ministère de la Construction et du Développement régional Ministère de l'Administration et de la Privatisation des propriétés publiques Secrétariat du gouvernement	
Espagne	Service unique	Secrétariat général pour le commerce international, ministère de l'Économie		
Suède	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département du commerce et de la politique internationale, ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications Ministère de l'Environnement Ministère de la Justice Conseil national du commerce	

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués**	Commentaires et notes
Suisse	Service unique	Service de l'investissement international et des entreprises multinationales, Département fédéral de l'économie		La coopération avec les entreprises, les syndicats et les ONG est institutionnalisée sous la forme d'un groupe de liaison qui se réunit régulièrement.
Turquie	Service unique	Direction générale de l'investissement étranger, Sous-secrétariat au Trésor		
Royaume-Uni	Service unique	International Investment Policy Unit, Department of Trade and Industry	Foreign and Commonwealth Office Department for International development	Le PCN prend contact avec les autres départements du gouvernement, en tant que de besoin, et rencontre régulièrement des représentants des entreprises, des syndicats et des ONG.
États-Unis	Service unique	Office of Investment Affairs of the Department of State		Le PCN des États-Unis consulte les autres agences et, si nécessaire, un Comité inter-agences présidé par l'Office of Investment Affairs se réunit pour discuter des questions relatives aux Principes. Les entreprises, les syndicats et les organisations de la société civile sont consultées réglementairement par l'intermédiaire du Advisory Council on International Economic Policy ou individuellement au cas par cas.

* Ce tableau se fonde sur les informations fournies par les Points de contact nationaux dans leur rapport annuel.
** Les informations données dans le tableau se fondent sur les ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

Annexe II

Questions stratégiques se posant aux Points de contact nationaux

- Les Principes directeurs contribuent-ils à aider les entreprises à atteindre des normes appropriées pour la conduite de leurs activités quotidiennes ? Dans quelle mesure contribuent-ils à l'objectif plus général du renforcement de « la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités »⁹ ? Quels sont les rôles respectifs de la promotion et des circonstances spécifiques dans la réalisation de cet objectif ?
- A l'occasion de leur réunion annuelle, les points de contact nationaux sollicitent l'avis d'autres acteurs – entreprises, organisations syndicales, ONG et autres organisations internationales – au sujet des similitudes et des différences entre les divers autres instruments mondiaux destinés à renforcer la responsabilité des entreprises, en termes de contenu aussi bien qu'en termes de mise en œuvre. Comment les contributions et les synergies des Principes directeurs et des autres instruments mondiaux peuvent-elles être maximisées, et les chevauchements évités ?
- Plusieurs rapports de PCN décrivent des contacts avec d'autres PCN. Ceux-ci ont souvent lieu dans le contexte de demandes de renseignements ou de circonstances spécifiques. La Commission européenne a organisé une réunion informelle des PCN de l'Union européenne. Y aurait-il lieu de prendre d'autres mesures pour améliorer la coopération entre les PCN ?
- L'« objectif d'équivalence fonctionnelle »¹⁰ des points de contact nationaux a-t-il été atteint ? Qu'y aurait-il lieu de faire pour améliorer la capacité de tous les PCN à respecter les critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité ?
- Certains rapports de PCN mentionnent divers liens entre les Principes directeurs et les organismes de promotion de l'investissement et de crédit à l'exportation. Le Président du BIAC a écrit une lettre soulevant des objections au sujet de l'approche proposée par un pays à cet égard. Si de tels liens sont créés, comment devraient-ils être structurés de manière à accroître l'efficacité des Principes directeurs et à éviter de nuire à la confiance et à la coopération des entreprises ?
- Il est déjà difficile d'assurer la visibilité des Principes directeurs et d'en faire valoir l'utilité dans les grandes entreprises. Parmi les petites entreprises, le problème est d'autant plus complexe que les ressources sont limitées et qu'il n'y a parfois pas de gestionnaires spécialisés (responsables, par exemple, du respect de la réglementation), généralement chargés de ce genre de questions dans les grandes entreprises. Comment peut-on promouvoir les Principes directeurs dans les petites entreprises ?

- Un certain nombre de circonstances spécifiques et de demandes de renseignements mentionnées dans les rapports de certains PCN (Finlande et France, par exemple) ont été examinées parallèlement à d'autres dispositifs juridiques ou administratifs au niveau national. Comment les PCN peuvent-ils veiller à la complémentarité et à l'efficacité des procédures de suivi des Principes directeurs et des enquêtes judiciaires officielles ou des mécanismes de règlement des différends ?
- Comment promouvoir les Principes directeurs et faire valoir leur utilité dans les pays qui n'ont pas adhéré ? Les activités d'ouverture de l'OCDE vers les pays non membres peuvent-elles servir dans ce contexte ? Quelques rapports de PCN mentionnent la promotion des Principes directeurs dans le contexte d'initiatives économiques régionales. Y a-t-il d'autres possibilités pour ce type d'activités ?

Notes

1. Les ONG étaient représentées par l'ANPED – the Northern Alliance for Sustainability – et par Oxfam.
2. Les observateurs représentaient l'Estonie, Israël, la Lettonie, Singapour, la Slovénie et le Venezuela.
3. Le rapport brésilien indique également que les Principes et autres liens pertinents sont disponibles sur le site Web du ministère des affaires étrangères et que « les parties intéressées peuvent contacter le ministère des affaires étrangères en ligne pour toutes les questions relatives aux Principes ».
4. L'allemand, le danois, l'espagnol, le finnois, le hongrois, le grec, le japonais, le norvégien, le néerlandais, le polonais, le portugais, le slovaque, le suédois, le tchèque, le turc et les langues officielles de la Belgique et de la Suisse.
5. Une recherche sur le web des sites en langue anglaise recense 2666 pages distinctes traitant des Principes directeurs.
6. L'ensemble des considérations stratégiques tirées des rapports des PCN, qui ont été proposées comme base de discussion au cours de leurs réunions, sont présentées dans l'annexe II.
7. Plusieurs exemples d'efforts positifs par les entreprises et leurs associations ont été examinés au cours de la Table ronde sur les instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises. Il est apparu que certaines sociétés faisaient de gros efforts pour améliorer leur communication et leur esprit de responsabilité dans les domaines non financiers, tout en contribuant à l'élaboration de principes et de normes en matière de comptabilité et d'audit qui permettront à d'autres entreprises de les imiter plus tard.
8. Par exemple, les syndicats et les ONG ont exprimé pendant les consultations leurs préoccupations à propos du comportement en Birmanie et en Zambie de sociétés multinationales ayant leur siège dans un pays de l'OCDE. L'un des rapports (celui de la Suède) mentionne les préoccupations relatives à l'activité des entreprises au Soudan.
9. Citation du premier paragraphe de la préface des Principes directeurs.
10. Citation des lignes directrices de procédure.

Rappel – Le rôle des Points de contact nationaux dans la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les institutions chargées de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sont désignées dans la Décision du Conseil de l'OCDE, déclaration contraignante à laquelle ont souscrit tous les pays qui adhèrent aux Principes. En vertu de la Décision du Conseil, chacun de ces pays doit établir un Point de contact national. Ces points contribuent sans doute plus que toute autre institution chargée de la mise en œuvre des Principes directeurs à faire de ceux-ci un instrument efficace et indispensable pour l'activité d'entreprise au niveau international (voir le graphique ci-après). Le Point de contact national est chargé d'inciter au respect des Principes directeurs dans son contexte national et de veiller à ce que les Principes directeurs soient connus et compris par les entreprises nationales et par les autres parties intéressées.

Le Point de contact national :

- répond aux questions concernant les Principes directeurs ;
- examine les questions liées aux Principes directeurs et contribue à la résolution des problèmes qui peuvent se poser à cet égard. Il tient compte à ce titre des « circonstances spécifiques », c'est-à-dire qu'il détermine, par des moyens « consensuels et non contentieux », si une entreprise donnée a ou n'a pas observé les recommandations concernant la mise en œuvre des Principes directeurs ;
- rassemble des informations sur l'expérience des pays dans la mise en œuvre des Principes directeurs et fait rapport chaque année au CIME.

En raison de ce rôle central, l'efficacité du Point de contact national a une importance déterminante sur l'influence que peuvent exercer les Principes directeurs dans chaque contexte national. Les pays doivent certes avoir une certaine marge de manœuvre en ce qui concerne l'organisation des Points de contact nationaux, mais il est néanmoins entendu que les Points de contact nationaux fonctionneront conformément aux critères de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité. Ces quatre critères doivent orienter l'action des

Points de contact nationaux. Le réexamen de juin 2000 a renforcé la responsabilité de Points de contact nationaux en leur demandant de présenter des rapports annuels sur leurs activités, en vue d'échanges de vues sur le fonctionnement des Points de contact nationaux entre les pays participants. La publication actuelle résume les rapports des différents Points de contact nationaux et donne un aperçu des débats qui ont eu lieu pendant la première réunion annuelle des Points de contact nationaux, tenue en juin 2001.

**CONSULTATIONS –
CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES,
DES ORGANISATIONS SYNDICALES
ET DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES**

Intervention du BIAC

M. Kristian Ehinger (*Conseiller général, Volkswagen, AG, Allemagne*)
*Vice-président du Comité de l'investissement international
et des entreprises multinationales du BIAC*

Introduction

Il y a un an, nous étions réunis ici, à Paris, lors du Conseil ministériel de l'OCDE pour prendre acte de l'achèvement de la révision des Principes directeurs, et nous avons alors reconnu qu'il allait ensuite falloir passer à la phase de la mise en œuvre. A l'époque, le BIAC avait souligné la responsabilité remarquable assumée par les États dans le projet de mise en œuvre des Principes directeurs et avait déclaré qu'il fallait à cet égard tenir pleinement compte des complexités et de la diversité du marché mondial. Depuis l'achèvement de la révision, le BIAC continue de souligner que la mise en œuvre doit se poursuivre dans un climat de confiance de la part de toutes les parties intéressées.

Aujourd'hui, le BIAC est très heureux d'avoir la possibilité de vous faire part de son opinion et de son expérience en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs révisés au cours de l'année écoulée. Bien entendu, nous attendons aussi avec beaucoup d'intérêt le point de vue des PCN concernant la mise en œuvre des Principes directeurs au cours de l'année passée.

Valeur des Principes directeurs

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont à ce jour le seul ensemble complet de principes régissant la conduite de l'activité d'entreprise au niveau international qui ait été collectivement adopté par les gouvernements. Initialement, ils visaient à établir un cadre pour la bonne conduite de l'activité d'entreprise et, dans le contexte de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, à encourager un partage des responsabilités entre les entreprises internationales et les gouvernements.

L'objectif officiel et déclaré des Principes directeurs est d'améliorer le climat de l'investissement direct étranger et d'inciter les entreprises multinationales à

jouer un rôle positif. De leur côté, les gouvernements des pays de l'OCDE se sont engagés à ne pas appliquer de mesures discriminatoires à l'égard des entreprises multinationales, à éviter de leur imposer des obligations contradictoires et à coopérer à l'élaboration de mesures officielles d'incitation et de contre-incitation à l'égard des investisseurs internationaux.

Par l'intermédiaire du BIAC, les entreprises ont activement participé à la révision des Principes directeurs, et cela a été positif pour elles. Grâce à des consultations étendues au cours du processus de révision, et aujourd'hui du processus de mise en œuvre, les entreprises sont globalement de plus en plus sensibilisées aux Principes directeurs.

Pendant toute la durée du processus de révision et de mise en œuvre des Principes directeurs, l'industrie a eu une attitude positive et elle continue aujourd'hui de promouvoir les principes essentiels ci-après dans ce contexte :

- Les Principes directeurs font partie intégrante de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales et doivent toujours être considérés ainsi.
- Les Principes directeurs ont un caractère volontaire – c'est-à-dire qu'ils ne sont pas juridiquement contraignants et doivent le rester.
- Le processus de sensibilisation des entreprises et des organisations aux Principes directeurs prend du temps et les entreprises continuent de contribuer positivement à informer le secteur privé sur les Principes directeurs dans le cadre du processus de mise en œuvre.
- La mise en œuvre des Principes directeurs dans la pratique doit tenir compte de la grande diversité des circonstances dans lesquelles les entreprises exercent leurs activités dans le monde entier.
- On ne peut pas demander aux entreprises de résoudre tous les problèmes du monde – elles n'en ont ni la vocation ni les moyens.

Évaluation de la mise en œuvre par les entreprises

Les entreprises doivent comprendre, et c'est d'ailleurs le cas, que les Principes directeurs sont des recommandations sérieuses des gouvernements et elles doivent donc les prendre au sérieux, y compris, naturellement, au stade de la mise en œuvre.

Au cours de l'année passée, le BIAC et les organisations qui en sont membres se sont efforcés de communiquer et de promouvoir les Principes directeurs aux niveaux international, national et local. Dans cette perspective, les organisations membres du BIAC prennent des mesures concrètes dans le but de renforcer les activités de communication et d'information concernant les Principes directeurs.

Premièrement, à l'achèvement du processus de révision, les organisations membres du BIAC ont pris la responsabilité de servir de points focaux chargés de

diffuser des informations sur les Principes directeurs et de répondre aux questions des entreprises à leur sujet. Elles ont aussi contribué à renforcer les communications entre les entreprises et leur PCN et à informer le BIAC des activités qui ont lieu au niveau national.

Pour promouvoir les Principes directeurs, ces organisations ont notamment organisé des séminaires, y compris avec la participation de représentants des pouvoirs publics et de l'OCDE, présenté des informations aux entreprises et publié des articles concernant les Principes directeurs dans les journaux, les revues spécialisées et les magazines. De nombreux membres du BIAC ont créé des sites web ou sont en train de le faire et ont établi des liens avec des sites web gouvernementaux sur les Principes directeurs. Les organisations membres du BIAC ont par ailleurs coopéré avec les PCN pour communiquer et promouvoir les Principes directeurs et, dans les cas où il existe des PCN tripartites, les organisations membres du BIAC participent au développement et aux activités des Points de contact nationaux (PCN) pour la mise en œuvre des Principes directeurs au niveau national.

Les membres du BIAC présents à la réunion souhaiteront sans doute formuler des commentaires sur leurs activités, dont on peut donner quelques exemples :

- Dans le cadre de la Confederation of British Industry (CBI), les entreprises du Royaume-Uni ont coopéré avec le PCN du Royaume-Uni, au ministère du Commerce et de l'Industrie, en vue de l'établissement d'un projet de brochure d'information sur le Point de contact national du Royaume-Uni, considéré par les entreprises comme un travail de communication exceptionnellement utile au sujet des Principes directeurs.
- Le MEDEF tient cette semaine une conférence à haut niveau sur les Principes directeurs avec la participation de représentants de nombreux gouvernements, d'organisations patronales, syndicales et non gouvernementales et du PCN français.
- Au cours de la journée de la politique commerciale organisée par le CCCI en mars 2001, une session d'information a été consacrée aux Principes directeurs révisés. Au Canada, le CCCI examine la possibilité d'organiser, conjointement avec le PCN, des séminaires sur les Principes directeurs. Le CCCI a diffusé des articles sur les Principes directeurs dans la lettre d'information électronique de la Chambre de commerce du Canada, *News@Chamber*, et en utilisant sa propre liste de distribution.
- Au Japon, le Keidanren organise régulièrement des réunions avec des représentants des ministères au sujet des Principes directeurs. En juillet 2000, le Keidanren a organisé un séminaire sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, avec la participation de ministères japonais et de plus de 100 représentants d'entreprises.

- En Allemagne, en décembre 2000, la Fédération des industries allemandes (BDI) a participé à l'Atelier sur les « Règles internationales pour l'économie » organisé par la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB) et a présenté son point de vue sur les Principes directeurs et leur mise en œuvre.
- La semaine dernière, la BDI a également organisé un symposium intitulé « Liberté et responsabilité : les entreprises multinationales et la mondialisation », avec la participation active du ministre fédéral de l'Économie et de la Technologie, du Secrétaire d'État aux Affaires étrangères et du Secrétaire général adjoint de l'OCDE.

S'agissant des activités d'ouverture de l'OCDE vers les pays non membres, le BIAC a répondu à des demandes d'information émanant de pays non membres au sujet des Principes directeurs, notamment de la part d'entreprises brésiliennes.

Les entreprises ont souligné que les activités de communication et de promotion concernant les Principes directeurs prendront du temps, tandis que les membres du BIAC ont fait observer que le processus de mise en œuvre au niveau gouvernemental prend lui aussi du temps et qu'il s'est révélé particulièrement lent dans certains cas – notant à cet égard que les PCN ont des cultures différentes et, par conséquent, se développent et fonctionnent à des rythmes différents suivant les pays.

S'agissant de l'application des critères essentiels des PCN (visibilité, accessibilité, transparence et responsabilité), des améliorations sont possibles à mesure que le processus de mise en œuvre se déroule, et un dialogue fondé sur des relations de confiance entre toutes les parties concernées est indispensable à cet égard.

En ce qui concerne la mise en œuvre des Principes, le message des entreprises est clair : le principal objectif de la Déclaration de l'OCDE, dont les Principes directeurs font partie, est d'améliorer le climat de l'investissement international. La promotion des Principes directeurs s'inscrit dans cette perspective.

La question des « liens »

On l'a vu, la mise en œuvre doit se faire dans un climat de confiance de la part de toutes les parties. Si tel n'est pas le cas, le principal objectif, à savoir améliorer le climat de l'investissement direct étranger, risque fort de ne pas être atteint. Or, il faut à tout prix éviter une telle situation et continuer à travailler ensemble dans l'esprit de la Déclaration.

Dans cette optique, le BIAC est extrêmement préoccupé par la proposition du gouvernement néerlandais visant à établir des liens entre l'acceptation officielle des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales par des entreprises et l'attribution d'aides publiques et de garanties de crédit à

l'exportation. Les Principes directeurs et les règles qui président à leur mise en œuvre soulignent sans la moindre équivoque le caractère volontaire de l'adhésion des entreprises multinationales. Le fait de subordonner un élément essentiel de la compétitivité financière internationale à leur acceptation et de favoriser cette acceptation à l'aide de divers moyens « coercitifs », c'est-à-dire par des « sanctions », n'est conforme ni à l'esprit ni à la lettre des Principes directeurs, pas plus qu'à l'optique dans laquelle les dirigeants du BIAC ont soumis les Principes directeurs à l'examen de ses membres. De fait, aux yeux des entreprises, le consensus sur lequel s'était appuyée l'action ministérielle semble avoir été érodé, de même que la valeur des Principes directeurs en tant qu'instrument entre les mains des gouvernements.

Une telle action constituerait un précédent très regrettable qu'il convient d'éviter et qui ne devrait en aucun cas être suivi par d'autres pays.

Le BIAC a adressé à ce sujet une lettre au CIME de l'OCDE, qui a été distribuée à tous les membres du Comité.

Il convient aussi de faire état de certaines informations positives à cet égard. Le gouvernement allemand vient de modifier sa réglementation sur les garanties d'investissement. Dans ce contexte, il joint désormais au formulaire de demande une note explicative couvrant divers points, y compris des informations sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, dans leur version de juin 2000. Mais rien de plus. Il n'y aura pas de « conditions », pas d'obligation de notification ou d'autres mesures de ce type. Il s'agit simplement d'un outil supplémentaire permettant de faire connaître les Principes directeurs aux entreprises allemandes.

Étapes futures

Les Principes directeurs, en tant qu'élément de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international, doivent être envisagés dans le contexte de l'économie mondiale et de la « nouvelle économie » dans laquelle l'innovation doit permettre une croissance durable à l'échelle mondiale, aboutissant à des progrès aux niveaux local et international. Un accent particulier doit donc être mis sur les activités d'ouverture vers l'extérieur qui sont envisagées dans la Déclaration.

Les Principes directeurs doivent conserver leur caractère volontaire, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être juridiquement contraignants, car ils ne sont pas censés remplacer des dispositions législatives nationales ou internationales ou des codes de conduite au niveau des entreprises ou des branches d'activité. Pour les entreprises, la large portée des Principes directeurs constitue un schéma d'ensemble pour les systèmes et les méthodes de gestion du monde actuel, dans lequel les entreprises sont plus que jamais soumises au contrôle de l'opinion

publique. Utilisés de façon positive, les Principes directeurs sont un instrument utile permettant aux entreprises de se positionner dans l'économie mondiale.

Au cours de l'année à venir, beaucoup de travail va encore devoir être accompli en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes :

- Ils doivent conserver un caractère volontaires et non juridiquement contraignant.
- Les activités de promotion et de communication concernant les Principes directeurs doivent se poursuivre.
- Le dialogue entre les entreprises, les pouvoirs publics et les autres partenaires sociaux au sujet des Principes directeurs doit se poursuivre et être approfondi.

Les entreprises ont à leur disposition une multiplicité d'instruments, de codes et de principes élaborés dans les entreprises, au niveau des branches d'activité et au niveau international. Il est important que les décideurs gardent à l'esprit que l'intérêt de telles initiatives tient à la mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces au sein des entreprises. Dans cette perspective, les pouvoirs publics et les entreprises doivent veiller à ce que les décisions dans ces domaines renforcent, au lieu de les réduire, les avantages découlant des échanges et des investissements, pour les pays en développement comme pour les pays développés.

Le BIAC représente les entreprises et les sociétés des trente pays Membres de l'OCDE. La présence de nombre de ces sociétés sur la scène mondiale se traduit par leur participation à tous les marchés mondiaux, sous la forme d'emplois, de technologie, de formation et, surtout, de capital. L'entreprise peut contribuer efficacement au progrès social à condition de pouvoir continuer à se consacrer à son activité principale : créer de la richesse.

Analyse par le TUAC du fonctionnement des Points de contact nationaux

Introduction

Avant le dernier réexamen des Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales, il était généralement admis que seul un petit nombre de PCN fonctionnait de façon efficace. La révision a créé un nouvel environnement qui a conduit les pouvoirs publics à réaffirmer leur engagement à établir et à mobiliser les PCN. Les nouvelles lignes directrices de procédure et les nouveaux commentaires ont aussi contribué à renforcer les mécanismes d'intervention, y compris ceux des PCN, car ceux-ci jouent un rôle central dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Il est par conséquent de la plus haute importance qu'ils fonctionnent de façon efficace.

A la suite de la présentation au CIME par le TUAC de l'examen de 1993 sur le rôle des Points de contact nationaux, et dans la perspective de la première réunion annuelle des PCN, nous avons réalisé une enquête sur le fonctionnement des PCN. Cette enquête n'est pas exhaustive, mais elle donne une idée assez juste de la manière dont les syndicats évaluent le fonctionnement des PCN. Nous avons reçu des réponses de 22 organisations syndicales des 17 pays suivants : Allemagne (DGB), Australie (ACTU), Belgique (CSC et FGTB), Brésil (CUT), Canada (CTC), Danemark (LO et FTF), Espagne (CC.OO et UGT), Finlande (SAK), France (CGT-FO et CFDT), Italie (CGIL), Japon (Rengo), Nouvelle-Zélande (NZCTU), Pays-Bas (FNV), Pologne (NSZZ Solidarnosc), République tchèque (CMKOS), Royaume-Uni (TUC) et Suède (LO et TCO). Les organisations qui n'ont pas répondu au questionnaire n'ont pas encore, pour la plupart, observé de véritable activité de la part des PCN. Certaines organisations ont constaté des changements positifs et une évolution dans les efforts déployés par leur gouvernement pour promouvoir les Principes directeurs, tandis que d'autres estiment que leurs autorités ne leur accordent pas encore tout le sérieux voulu.

L'établissement des PCN

En vertu de la Décision du Conseil de l'OCDE, avant même le réexamen, les gouvernements adhérant aux Principes directeurs étaient déjà obligés d'établir

des PCN, mais rares étaient ceux qui fonctionnaient de façon satisfaisante. Nous nous félicitons des évolutions positives observées en ce qui concerne un certain nombre de PCN depuis l'examen, mais nous sommes préoccupés par l'absence de progrès à cet égard dans certains pays. Les organisations syndicales du Brésil, d'Espagne, d'Italie, de Nouvelle-Zélande et de Pologne n'ont connaissance d'aucune activité de PCN. Les confédérations syndicales espagnoles, UGT et CC.OO, ont écrit en janvier à leurs autorités pour demander des informations à ce sujet. Elles n'avaient toujours pas reçu de réponse le 10 mai. En Nouvelle-Zélande, le Council of Trade Unions a demandé la création d'un PCN général, actuellement situé au Bureau du ministère des Affaires étrangères et du Commerce chargé des relations avec l'OCDE, mais sans aucun résultat. Les informations communiquées par l'une de nos organisations membres italiennes, la CGIL, donnent à penser que les autorités n'ont guère progressé. Ce manque d'activité est également perceptible au Japon. Nous sommes particulièrement préoccupés par le manque de progrès observé dans les pays non membres de l'OCDE qui ont adhéré aux Principes directeurs.

La Décision du Conseil stipule que les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées « seront informés de la mise en place » des Points de contact nationaux. En vertu des lignes directrices de procédure, les PCN doivent établir et maintenir des relations avec les représentants des organisations syndicales (ainsi qu'avec les milieux d'affaires et les autres parties intéressées). Les réponses des organisations syndicales montrent à l'évidence que plusieurs gouvernements n'ont pas encore rempli ces conditions.

Composition des PCN

La composition des PCN et la localisation du ou des fonctionnaires responsables varient suivant des pays. Les PCN sont le plus souvent composés d'un fonctionnaire. Cependant, dans plusieurs pays (Belgique, Danemark, Finlande, France, Pays-Bas, République tchèque et Suède), les PCN sont tripartites ou donnent aux syndicats la possibilité de participer officiellement à leurs travaux.

Certains PCN ont été reconstitués et/ou examinent encore le rôle des partenaires sociaux et des ONG, mais n'ont pas encore établi de véritables structures. Par exemple, le PCN allemand doit en principe être transformé en un organe tripartite.

Au Royaume-Uni, le PCN organise des consultations avec les syndicats et d'autres parties intéressés, mais de façon informelle. En Australie, le Council of Trade Unions signale que les autorités ont accepté de tenir des consultations avec toutes les parties prenantes deux fois par an.

Au Japon, le PCN est un fonctionnaire du ministère des Affaires étrangères qui ne tient pas de réunions périodiques avec les organisations syndicales.

Cependant, il existe au sein du ministère du Travail un comité tripartite sur les entreprises multinationales, dans le cadre duquel sont examinés les Principes directeurs.

La plupart des PCN semblent traiter de la même manière les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales. S'agissant des ONG, certains PCN (en Finlande, par exemple) font directement appel à leur participation, mais dans la plupart des cas les ONG restent à l'extérieur de la structure officielle du PCN.

Les PCN sont censés agir conformément à quatre principes essentiels : « visibilité, accessibilité, transparence et responsabilité ». Il convient également de noter que les responsables des PCN doivent conserver la confiance des partenaires sociaux. Dans la pratique, ces critères ne semblent être respectés que dans un petit nombre de pays.

Information et promotion

Les PCN sont chargés de faire connaître les Principes directeurs et de les diffuser. Nombre de PCN ont mis sur leur site Web les Principes directeurs, qui ont été traduits dans de nombreuses langues comme l'allemand, le danois, le finlandais, le néerlandais, le suédois et le tchèque.

Un nombre insuffisant de PCN ont fait appel à la participation des partenaires sociaux et des ONG pour promouvoir les Principes directeurs, comme le recommandent les lignes directrices de procédure. Dans certains pays, dont l'Allemagne, l'Australie, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède, les organisations syndicales ont été invitées à formuler des commentaires sur le rapport présenté par le PCN sur ses activités à la réunion annuelle des PCN.

Plusieurs PCN ont organisé ou vont organiser des séminaires sur les Principes directeurs : Pays-Bas (uniquement à l'intention des entreprises, jusqu'à présent), Danemark, Allemagne, Finlande et Suède. Plusieurs PCN, comme celui du Royaume-Uni, ont déjà mis au point des brochures, des notes d'information ou des manuels sur les Principes directeurs ou vont le faire.

Investisseurs internationaux

Une seule organisation syndicale affiliée au TUAC (DGB) a indiqué que les investisseurs internationaux reçoivent un exemplaire des Principes directeurs. Le gouvernement du Royaume-Uni utilise l'Internet pour appeler l'attention des investisseurs sur les principales dispositions des Principes directeurs et sur leur importance. Cependant, certains gouvernements ne fournissent aux investisseurs que des informations indiquant que les autorités sont favorables aux Principes directeurs. On est donc loin de ce que préconisent les lignes directrices de procédure, à savoir que des informations sur les Principes directeurs soient fournies aux investisseurs potentiels.

Crédits à l'exportation

En Finlande, les entreprises qui bénéficient de crédits à l'exportation sont censées respecter les Principes directeurs, tandis qu'en Allemagne, le ministère de l'Économie fait référence aux Principes directeurs dans les formulaires de demande de garantie de l'État pour les investissements à l'étranger. Le gouvernement des Pays-Bas a également proposé d'établir un lien entre les Principes directeurs et les crédits à l'exportation.

Le TUAC estime que les Principes directeurs doivent être utilisés comme point de référence pour les futurs codes de conduite applicables aux entreprises qui reçoivent une aide publique volontaire, y compris des garanties des crédits à l'exportation.

Cas concrets

De nombreuses organisations syndicales n'ont pas encore arrêté leur orientation stratégique en ce qui concerne les Principes directeurs ou ne peuvent pas encore se prononcer sur la question de savoir si ces Principes deviendront un instrument utile permettant d'assurer effectivement la responsabilité des entreprises. C'est la raison pour laquelle il a fallu un certain temps avant que des cas concrets soient soumis à l'application des nouveaux Principes directeurs, mais les choses commencent à changer.

Depuis le réexamen, la Confédération syndicale néerlandaise, FNV, a signalé qu'elle avait posé des questions au PCN sur certains cas, mais qu'elle n'avait pas reçu de réponse. Cette situation n'est pas conforme aux Principes directeurs. Les PCN devraient répondre à toutes les demandes légitimes d'information.

Le 9 avril, les confédérations syndicales françaises CFDT et CGT-FO ont officiellement soumis le cas de Marks et Spencer au PCN français (cette action a ensuite été soutenue par une autre confédération française, l'UNSA). Ce cas concernait la fermeture des magasins de cette société en France, annoncée sans aucune information ou consultation préalable. Les confédérations syndicales belges CSC et FGTB ont également soumis cette question à leur PCN. L'affaire n'est pas close, mais des contacts ont été pris entre les PCN français et britannique. Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions, mais il faut se féliciter que le PCN français ait décidé de commencer à examiner les procédures applicables en pareil cas.

La CFDT, la CGT-FO et, par la suite, l'UNSA ont aussi soumis au PCN la question des entreprises françaises qui exercent des activités en Birmanie. Il s'agissait de voir si les entreprises françaises ayant des activités en Birmanie respectent les Principes directeurs et, dans l'affirmative, ce que cela signifie.

Aux États-Unis, un cas concret concernant Trico Marine Services, qui mène une campagne contre les syndicats, a été soumis au PCN. Cette affaire a été soulevée par l'International Transport Workers Federation (ITF) et cinq syndicats américains. Il a été demandé au PCN de collaborer au règlement du différend.

Dans une lettre au Président du CIME, le TUAC a soulevé la question de la Birmanie, question qui à son avis revêt un caractère horizontal et doit par conséquent être examinée par le Comité. Voir copie jointe.

Plusieurs autres cas sont à l'étude ou ont été soumis à des PCN.

Conclusions

Le TUAC reconnaît que des améliorations ont été apportées au fonctionnement de plusieurs PCN et qu'un certain nombre de gouvernements se sont efforcés d'en établir ou d'en promouvoir les activités. Cependant, beaucoup reste à faire. On est loin de pouvoir dire que la plupart des PCN répondent aux quatre critères « de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité ». Trop nombreux sont ceux qui sont encore inactifs et/ou ne consultent pas les organisations syndicales et les autres parties intéressées.

C'est en fin de compte aux autorités qu'il appartient de veiller à ce que les Principes directeurs deviennent un instrument efficace de gouvernance et de responsabilisation couvrant les activités des entreprises. Ce sont elles qui les ont adoptés en vertu de la décision du Conseil. Elles sont les seules à pouvoir respecter l'engagement juridique et moral de créer des PCN réellement efficaces et de veiller à la mise en œuvre concrète des Principes directeurs dans les entreprises. Si les gouvernements n'accordent pas tout le sérieux voulu aux Principes directeurs, il est peu probable que les entreprises le fassent. Pour que les Principes directeurs soient appliqués par les organisations syndicales, les milieux d'affaires et les ONG, il faut que les gouvernements satisfassent à cette condition. La première réunion annuelle des PCN dans le contexte des nouveaux Principes directeurs est l'occasion de déterminer si les gouvernements respectent leurs obligations.

Nous attendons de la réunion annuelle des PCN autre chose que de simples rapports d'activité. Nous demandons instamment aux représentants des gouvernements participant à la réunion de se mettre d'accord sur la mise en œuvre des mesures pratiques ci-après au cours de la période à venir :

- Les PCN qui semblent actuellement inactifs doivent améliorer leurs performances pour s'aligner sur les plus efficaces.
- Des objectifs doivent être fixés en ce qui concerne la promotion des Principes directeurs dans les pays adhérents et dans les autres pays.

- Les gouvernements qui veulent adhérer aux Principes directeurs doivent donner des informations sur leur aptitude et leur engagement à établir des PCN efficaces.
- Un programme de l'OCDE sur les Principes directeurs à l'intention des non membres devrait être créé.
- Des informations devraient être présentées sur l'intégration des Principes directeurs aux politiques en matière d'investissement international.
- Une analyse de la situation actuelle devrait être réalisée à l'OCDE de manière à veiller à ce que toutes les réunions et activités organisées par l'Organisation tiennent compte des Principes directeurs.
- Les futures réunions annuelles des PCN pourraient être l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre de différents chapitres des Principes directeurs. Par exemple, la réunion de 2002 pourrait examiner les faits nouveaux concernant la mise en œuvre du chapitre relatif à l'emploi et aux relations professionnelles.

Tout en reconnaissant qu'il ne peut pas y avoir de modèle universel de PCN fonctionnel et efficace, le TUAC a néanmoins identifié un certain nombre de facteurs qui peuvent contribuer à la réalisation de cet objectif. Voir la note jointe à l'intention des organisations affiliées au TUAC.

Annexe I

Note du TUAC à l'intention des organisations affiliées sur les caractéristiques d'un « bon » Point de contact national

Plusieurs organisations affiliées au TUAC ont demandé des informations sur le fonctionnement des PCN et sur ce qu'il convient d'entendre par bonne pratique. Le Secrétariat du TUAC a rédigé en conséquence la note ci-après sur les caractéristiques d'un « bon » PCN.

Arrangements institutionnels

Un Point de contact national peut être établi de diverses manières. Il peut s'agir d'un organe tripartite ou d'un membre de la fonction publique. L'important est que le PCN consulte et implique régulièrement les syndicats, les entreprises et les ONG dans ses travaux. Les parties intéressées doivent savoir où se trouve le PCN, comment procéder pour soumettre une affaire et disposer d'informations sur les affaires en cours et les autres activités du PCN.

Le PCN est généralement situé dans un ministère ou un département. Il doit être ouvert et coopérer avec les autres ministères. Si le PCN se trouve au ministère des Affaires étrangères ou de l'Économie, par exemple, il est indispensable qu'il coopère avec le ministère du Travail. Des fonctionnaires d'autres ministères concernés doivent être invités aux réunions du PCN, mais leur participation dépendra des questions examinées. Des représentants des entreprises et des travailleurs, au moins, doivent également être régulièrement invités.

Le PCN doit organiser des réunions périodiques, trois ou quatre fois par an au minimum. Il doit être ouvert aux idées et aux initiatives des syndicats et des autres parties intéressées, qui doivent pouvoir influencer sur l'ordre du jour et sur le choix des questions examinées lors des réunions.

Lorsque le PCN est composé de plusieurs personnes, l'une d'elles doit faire fonction de président. Dans un organe tripartite, c'est le président qui prendra la décision finale lorsque les partenaires sociaux auront des opinions divergentes. Même dans les organes où les décisions sont prises par consensus, le président aura une voix prépondérante.

Il est souhaitable que le PCN ou son président soit un fonctionnaire de rang élevé. Cela donne au PCN plus de poids et d'influence. Par ailleurs, un ministre devra se voir confier une responsabilité particulière en ce qui concerne les Principes directeurs.

Activités

Les PCN doivent fonctionner sur la base des quatre critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité.

L'une des tâches des PCN doit être de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs. Les activités suivantes peuvent être utiles : traduction des Principes directeurs dans la langue nationale, édition d'une brochure expliquant ce que sont les Principes directeurs, séminaires sur les Principes directeurs, communiqués et articles, analyses des Principes directeurs et réunions avec des entreprises et les autorités pour donner des informations sur les Principes directeurs. Il est également possible d'organiser des réunions régionales de PCN. Ces réunions peuvent être l'occasion d'échanger des informations, d'apprendre comment les autres PCN travaillent et rassemblent de nouvelles données et idées. Les PCN peuvent aussi participer à des activités d'ouverture et de diffusion des Principes directeurs dans les pays non participants et dans d'autres institutions publiques, notamment celles qui s'occupent des investissements de l'étranger et à l'étranger. Les syndicats et les autres parties intéressées doivent participer à ces activités. Par ailleurs, tous les investisseurs potentiels doivent avoir à leur disposition un exemplaire des Principes directeurs. Il est également souhaitable que des rapports sur les Principes directeurs soient présentés aux Parlements nationaux. En outre, les PCN devront faire rapport chaque année au CIME sur leurs activités.

Pour pouvoir mener à bien ces activités et s'acquitter de leur mandat, les PCN doivent disposer de ressources adéquates.

Les PCN peuvent aussi servir de point de rencontre pour les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, et leur permettre d'examiner des questions concernant les entreprises multinationales et la responsabilité sociale des entreprises en général.

Le TUAC estime que les Principes directeurs doivent être utilisés comme point de référence pour déterminer le comportement des entreprises qui bénéficient d'aides publiques volontaires, comme les garanties de crédit à l'exportation.

Cas concrets

L'une des principales tâches des PCN est de contribuer à la solution des problèmes qui peuvent se poser à l'occasion de la mise en œuvre des Principes directeurs. Le PCN doit considérer qu'il est investi de la responsabilité de veiller à ce que les Principes directeurs soient appliqués concrètement et d'essayer de résoudre les problèmes au niveau national. Pour saisir le PCN d'une question, l'une des parties intéressées doit entrer en contact avec celui-ci. Le PCN ou son président détermine alors si la question mérite d'être examinée plus avant. S'il décide de ne pas y donner suite, il doit avoir de bons arguments et en expliquer les raisons aux parties concernées. Dans les autres cas, le PCN ou son président doit s'efforcer de parvenir à un accord entre les parties et de résoudre le problème. Un travail de conciliation ou de médiation pourra se révéler nécessaire pour traiter certains problèmes. Si ces démarches n'aboutissent pas, le PCN ou son président doit faire une déclaration et formuler des recommandations sur l'application des Principes directeurs. Dans certains cas, le plus efficace sera d'engager des discussions informelles permettant aux pouvoirs publics d'indiquer l'importance qu'ils attachent à l'application des Principes directeurs.

Les mêmes procédures sont applicables lorsqu'un cas concret concerne un pays non participant.

Annexe II

Le questionnaire du TUAC

A. Arrangements institutionnels

- Le PCN vous a-t-il informé de son existence et a-t-il indiqué à quel endroit il se trouve ?
- Qui est le fonctionnaire responsable et quelle est la composition du PCN (précisez comment les syndicats participent et si d'autres départements ou organismes publics jouent un rôle) ?
- Quelles sont les relations entre le PCN et les groupes d'entreprises et autres ONG ?

B. Information et promotion

- Comment les Principes directeurs ont-ils été diffusés dans votre pays (traduction, page web ou site web, etc.) ?
- Comment s'organise la coopération avec les syndicats, les entreprises, les ONG et les particuliers intéressés, notamment sur le plan de l'information et de la promotion des Principes directeurs (consultations, distribution des Principes directeurs) ?
- Le PCN a-t-il pris ou envisage-t-il de prendre d'autres mesures pour diffuser des informations sur les Principes directeurs ou pour les promouvoir (séminaires et/ou conférences sur les Principes directeurs – dans le cadre de thèmes généraux ou spécifiques –, autres publications) ?
- Les investisseurs internationaux disposent-ils d'exemplaires des Principes directeurs ?
- L'accès des entreprises multinationales aux subventions publiques (liées à l'exportation, par exemple) sera-t-il subordonné au respect des Principes directeurs ?

C. Mise en œuvre dans les circonstances spécifiques

- Votre organisation a-t-elle soumis des cas particuliers à l'attention du PCN ?
- Dans l'affirmative, veuillez fournir des détails. Le PCN a-t-il agi efficacement et en temps voulu pour tente de résoudre les problèmes ?
- Quelle forme l'intervention du PCN a-t-elle pris et a-t-elle modifié le comportement de l'entreprise ?
- Le PCN a-t-il fait rapport publiquement sur l'issue de cette affaire ?

- Si vous considérez que le PCN n'a pas traité le cas de façon satisfaisante, veuillez indiquer pourquoi.
- Des cas concernant des pays non participants ont-ils été soumis au PCN ?
- Dans l'affirmative, qu'en est-il ressorti ?

D. Divers

- Vous pouvez formuler des commentaires (positifs ou négatifs) au sujet de l'expérience que vous avez acquise dans la mise en œuvre des principes directeurs et dans vos relations avec les entreprises multinationales et les PCN.

Déclaration des ONG sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Une année s'est écoulée depuis l'adoption des Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales par le Conseil de l'OCDE réuni au niveau des ministres, en juin 2000. Depuis, les pays participants ont plus ou moins avancé dans la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs. Les entreprises, les syndicats et les ONG ont participé dans certains cas à ce processus et ont pris des initiatives individuelles. Les ONG signataires de la présente déclaration se félicitent de l'occasion qui leur est donnée de faire valoir leur point de vue et leurs préoccupations auprès du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de l'OCDE en ce qui concerne la mise en œuvre des Principes directeurs et les travaux futurs.

Les ONG ont fait porter leurs efforts sur le partage d'informations et sur les actions de sensibilisation aux avantages potentiels des Principes directeurs de l'OCDE. Étant donné que les Principes directeurs révisés sont relativement nouveaux, les réactions ont été peu nombreuses et limitées jusqu'à présent, mais l'exploitation de leur potentiel suscite de plus en plus d'intérêt. Maintenant qu'elles ont pu se familiariser avec les Principes directeurs et leurs applications possibles, les organisations non gouvernementales signataires sont convaincues que les représentants des ONG manifesteront de plus en plus d'intérêt à l'égard des activités des Points de contact nationaux.

Pour les besoins de cette consultation, les ONG signataires souhaitent appeler l'attention sur les actions futures qui doivent être entreprises par le CIME et, en particulier, par son groupe de travail. Elles souhaiteraient que le CIME se penche sur les questions ci-après :

1. Participation régulière et systématique des ONG au niveau du CIME, avec accès à la documentation.
2. Mise au point de programmes de travail concrets sur les questions non résolues dans les Principes directeurs, tels que la responsabilité des chaînes d'approvisionnement et la divulgation d'informations à caractère social et environnemental.

3. Analyse comparative des performances des PCN lors des futures réunions annuelles au niveau du CIME.
4. Établissement d'un plan de travail pour le contrôle et l'évaluation de l'efficacité des Principes directeurs révisés.
5. Action visant à accroître la cohérence et les synergies avec les politiques et instruments gouvernementaux existants et nouveaux en ce qui concerne les investissements internationaux, y compris les dispositifs financiers comme les organismes de crédit à l'exportation et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
6. Diffusion d'informations sur les Principes directeurs dans les pays non participants et habilitation des PCN, dans toute la zone de l'OCDE, à accepter les recours transmis par l'intermédiaire des ambassades par les ONG locales.

1. Participation des ONG au niveau du CIME

À la suite de la révision de juin 2000, les ONG ont été officiellement exclues de la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE au niveau international, en particulier au sein du CIME. L'explication peu convaincante qui a été donnée est que les ONG ne sont pas organisées de la même manière que le BIAC et le TUAC.

Lors d'une consultation qui a eu lieu à la direction des relations extérieures et de la communication de l'OCDE en mars 2001, il a été convenu que la composition et la diversité des ONG empêchait la création d'une commission consultative des ONG auprès de l'OCDE. Le Secrétariat de l'OCDE a été chargé d'étudier, sous la direction de Mme Shelton-Colby, Secrétaire général adjoint, d'autres structures permettant aux ONG de participer aux travaux de l'OCDE.

Les ONG signataires demandent instamment au CIME de souscrire aux recommandations formulées par le Secrétaire général adjoint et de réexaminer sa décision d'exclure les ONG intéressées des travaux du CIME. Elles demandent instamment au CIME de présenter à la réunion ministérielle de l'OCDE de 2002 un amendement permettant aux ONG de participer aux réunions annuelles des PCN et aux travaux du CIME concernant la mise en œuvre des Principes directeurs, au même titre que le BIAC et le TUAC.

2. Travaux futurs concernant des questions non résolues

Lors de réunions récentes consacrées à la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE, auxquelles participaient des représentants des ONG, des syndicats et des milieux d'affaires, il est apparu que deux grandes questions devaient faire l'objet d'éclaircissements et de travaux plus approfondis. Ces questions

concernent la responsabilité des chaînes d'approvisionnement et la divulgation d'informations à caractère social et environnemental. Les ONG signataires sont conscientes que ces deux questions sont très délicates, mais elles les jugent essentielles dans le cadre du débat sur l'institutionnalisation de la responsabilité des entreprises en matière sociale et environnementale. Elles proposent que le CIME organise un séminaire sur chaque sujet pour faire le point des réflexions des milieux gouvernementaux, des ONG, des syndicats, des universitaires et des entreprises et pour prendre des mesures afin de mettre à jour progressivement, sur la base des conclusions de ces séminaires, les textes qui figurent actuellement dans les Principes directeurs sur ce sujet.

3. Analyse comparative des performances des PCN

Les ONG signataires se félicitent de l'intention exprimée par les PCN de se réunir chaque année à l'OCDE pour examiner leurs travaux et pour soumettre leurs activités à un examen mutuel. Elles demandent instamment à l'OCDE d'élaborer un ensemble de référentiels/critères/indicateurs pour mesurer l'efficacité de chaque PCN dans le respect de ses obligations.

4. Établissement d'un système de contrôle et d'évaluation

Les ONG signataires demandent instamment à l'OCDE de mettre en place un système d'évaluation de l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE en tant que moyen d'assurer un comportement viable de la part des entreprises. Comme l'ont indiqué les représentants des ONG tout au long du processus de révision, un instrument qui n'aurait pas d'impact dans la pratique ne présenterait pas d'intérêt. Étant donné que le CIME s'est engagé à procéder à un réexamen périodique des Principes directeurs, les ONG espèrent que des travaux seront entrepris pour évaluer et mesurer l'impact des Principes directeurs comme moyen d'encourager les entreprises à adopter un comportement responsable.

Les futurs réexamens des Principes directeurs de l'OCDE devront s'appuyer sur les informations obtenues grâce à cette évaluation afin de bien répondre aux besoins de la collectivité.

5. Cohérence des politiques

Les ONG signataires se félicitent des initiatives récemment prises par le gouvernement néerlandais pour établir une certaine cohérence des politiques, en exposant d'une part ses attentes en ce qui concerne le comportement des entreprises à l'échelle mondiale au regard des Principes directeurs de l'OCDE, et en utilisant les instruments financiers dont ils ont la maîtrise en ce qui concerne les mesures de stimulation en faveur de l'investissement et de l'exportation. Elles demandent instamment au CIME de reconnaître la nécessité d'une telle cohérence

des politiques et d'étudier dans quels cas cette cohérence peut être assurée dans le cadre des régimes nationaux des pays adhérant aux Principes directeurs de l'OCDE.

6. Pays non participants

La crainte a été exprimée que les informations sur les Principes directeurs soient mal diffusées dans les pays qui n'y adhèrent pas. Des incertitudes subsistent en ce qui concerne le rôle des ambassades et missions des pays participants, des missions de l'Union européenne et d'autres voies diplomatiques dans la transmission des éventuelles conclusions et plaintes communiquées aux PCN du pays d'origine. Les ONG signataires demandent instamment au CIME de veiller à ce que tous les pays participants autorisent leurs PCN à accepter les plaintes présentées par des ONG du pays d'accueil dans les pays qui n'adhèrent pas aux Principes directeurs.

Les ONG signataires espèrent que la présente déclaration sera dûment prise en compte dans les délibérations qui auront lieu lundi et que les débats seront fructueux.

Les ONG signataires :

Aidrom – Roumanie

Union pour une autre consommation – Pays-Bas

ANPED, the Northern Alliance for Sustainability – (international)

COS – Pays-Bas

Clean Clothes Campaign – international

Association néerlandaise des magasins mondiaux – Pays-Bas

Evert Vermeer Stichting – Pays-Bas

Amis de la terre – Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord

Amis de la terre (BUND) – Allemagne

Amis de la terre (Milieudefensie) – Pays-Bas

Germanwatch – Allemagne

Groundwork – Afrique du Sud

Integrative Strategies Forum – États-Unis

Irene – Pays-Bas

Comité néerlandais pour l'Inde – Pays-Bas

Oxfam – Royaume-Uni

Pax Christi – Pays-Bas

SOMO – Pays-Bas

Conférence humaniste néerlandaise sur les droits de l'homme – Pays-Bas

VBDO – Pays-Bas

Économie, écologie et développement dans le monde (WEED) – Allemagne

Femmes européennes pour un avenir commun (WECF) – international

Fonds mondial pour la nature – international

Partie II

**LA TABLE RONDE SUR LES INSTRUMENTS MONDIAUX
EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES –
DONNER UN RÔLE DE PREMIER PLAN
AUX PRINCIPES DIRECTEURS PAR RAPPORT
AUX AUTRES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX**

Encadré 1. **Compte rendu succinct des conclusions des travaux de la Table ronde**

Les principales conclusions des travaux de la Table ronde sur les Principes directeurs de l'OCDE et les autres instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises sont les suivantes :

Une nouvelle donne à l'échelle mondiale. La nouvelle donne à l'échelle mondiale se caractérise par l'entrée en scène de centaines de milliers d'entreprises multinationales, dont certaines sont très grandes, et d'autres très petites. L'effacement progressif des limites de l'entreprise et l'intensification et le développement des relations économiques entre les différentes régions du monde posent des problèmes totalement nouveaux en termes de gouvernance, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Les instruments mondiaux étudiés durant la table ronde ne sont qu'une ébauche de réponse à la nouvelle donne qui se profile. La coopération entre tous les acteurs en présence est non seulement souhaitable, mais nécessaire, dans ce contexte.

Responsabilité des pouvoirs publics. La responsabilité des entreprises doit aller de pair avec celle des pouvoirs publics. Les participants représentant le monde des affaires, les organisations syndicales et les ONG ont tous exprimé la crainte d'une « privatisation » progressive de la responsabilité des pouvoirs publics, et appelé les gouvernements à assumer le rôle qui leur revient de droit tant au niveau planétaire que sur le plan national.

Convergence sur les objectifs et les principes. Les instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises partagent dans une large mesure les mêmes objectifs et principes fondamentaux. Ils reposent tous sur le même cadre de référence composé de déclarations et de principes de portée internationale, les différences importantes entre eux ayant trait aux mécanismes de mise en œuvre de ces objectifs et principes.

Atouts des Principes directeurs de l'OCDE. Le principal atout des Principes directeurs de l'OCDE tient au fait qu'ils sont solidement ancrés dans des processus de dialogue inter-gouvernementaux. Comme cela a déjà été mentionné précédemment, un grand nombre de participants redoutent un phénomène de privatisation des responsabilités des pouvoirs publics dans le cadre qui se fait jour au niveau mondial en matière de gouvernance. Parce qu'ils sont l'expression d'aspirations gouvernementales communes, les Principes directeurs de l'OCDE portent en eux la promesse que la voix des pouvoirs publics sera entendue dans le débat sur les normes internationales régissant le comportement des entreprises.

Points faibles des Principes. Le principal point faible des Principes directeurs de l'OCDE par rapport à d'autres instruments mondiaux tient au fait qu'ils jouissent d'une très faible notoriété auprès des utilisateurs potentiels. De nombreuses explications ont été avancées, mais il est clair qu'il est indispensable de continuer à les faire connaître et reconnaître auprès de toutes les catégories d'utilisateurs potentiels.

Encadré 1. Compte rendu succinct des conclusions des travaux de la Table ronde (suite)

Enjeux à venir pour la mise en œuvre des Principes. Les entreprises et les ONG considèrent que la gestion de la chaîne de l'offre est un point sur lequel il est capital de continuer à travailler. Une réflexion doit également être menée dans d'autres domaines connexes comme la diffusion et la présentation des informations à caractère éthique, social et environnemental, ou encore l'établissement de normes en matière de vérification et d'audit.

Coopération entre organisations au service des codes mondiaux. Tous les participants représentant des instruments mondiaux se sont déclarés disposés à coopérer avec les Points de contact nationaux et d'autres institutions auteurs de codes pour définir des objectifs communs. Une mise en commun des connaissances et des efforts conjoints de promotion sont envisagés comme les axes possibles d'une coopération future.

Compte rendu succinct de la Table ronde

La Table ronde de l'OCDE sur les instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises a eu lieu le 19 juin 2001. De nombreux intervenants se sont adressés aux Points de contact nationaux (PCN) sur le thème des instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises (voir programme joint en annexe). La discussion a essentiellement porté sur la manière de faire en sorte que les différents instruments soient complémentaires les uns des autres, ainsi que sur la manière dont ils sont perçus et appliqués dans le monde des affaires et dans d'autres organisations. Figurent dans la liste des intervenants des représentants du Pacte mondial des Nations Unies, des Global Sullivan Principles et de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI). Étaient également représentés diverses organisations patronales, des fédérations syndicales et des organismes à but non lucratif. L'encadré propose un compte rendu succinct des conclusions des travaux de la table ronde.

Les travaux et les conclusions de la Table ronde sont décrits ci-après :

Contexte historique

Un certain nombre de participants rappellent les caractéristiques actuelles de l'économie mondiale et font état de la nécessité d'élaborer un cadre en matière de gouvernance qui permette de suivre les changements dans des transactions commerciales internationales par nature en constante évolution. Kari Tapiola (OIT), se référant aux négociations initiales auxquelles ont donné lieu les Principes directeurs de l'OCDE vers le milieu des années 70, rappelle qu'à l'époque, les entreprises multinationales étaient des entités bien définies qui avaient barre sur l'économie mondiale, mais que les temps ont changé. Selon M. Seiichi Kondo, Secrétaire général adjoint de l'OCDE, nous assistons à une expansion sans précédent de l'économie de marché et du capital privé, à un transfert de pouvoir des États aux marchés et à une montée une puissance de la société civile. Ann-Christine Habbard (Fédération internationale des droits de l'homme) observe que ce ne sont plus aujourd'hui les relations entre États qui occupent le devant de la scène internationale, et que des acteurs ne relevant pas du secteur public, notamment les entreprises multinationales et les institutions financières internationales, dont les activités ont des conséquences majeures sur la vie de millions d'individus, sont désormais entrés dans le jeu.

Ces évolutions s'accompagnent d'autres changements dans le paysage économique. Pieter Kroon (Groupe ING) souligne les nouveaux défis que posent l'internationalisation des marchés et des flux d'informations ainsi que l'attention croissante portée, à l'échelle planétaire, par les parties prenantes et les médias. De grandes sociétés jouissant d'une forte notoriété coexistent à présent avec de plus petites, qui elles aussi ont une envergure internationale. Les limites de chaque entreprise ont tendance à s'estomper à mesure que les entreprises déploient plus largement et approfondissent les relations entre elles à l'intérieur de la chaîne de l'offre et développent d'autres formes de partenariat. C'est pourquoi les Principes directeurs de l'OCDE et les autres instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises visent à donner un sens à la notion même de responsabilité des entreprises dans un contexte où ces dernières sont souvent elles-mêmes en proie à une certaine confusion, et où les enjeux, en termes de contrôle et de suivi, deviennent de plus en plus complexes tant pour les entreprises que pour les sociétés. Ce constat rend d'autant plus nécessaire la mise en place d'un cadre adapté en matière de gouvernance à l'échelle planétaire.

Perspectives de progrès et urgence

M. C.T. Wright (Global Sullivan Principles) observe que la période actuelle est particulièrement propice aux changements et aux progrès. Il fait référence à la création d'un grand rassemblement de dirigeants d'entreprise talentueux possédant « les aptitudes et le statut » voulus pour agir en tant que promoteurs du changement, ainsi qu'à l'avènement des technologies et des systèmes de gestion requis pour qu'exercer une surveillance sur le comportement des entreprises au niveau mondial devienne un objectif de plus en plus réaliste. Pieter van der Gaag (ANPED) doute en revanche pour sa part que l'on observe de réels progrès dans l'amélioration des conditions de vie et du bien-être en général d'une grande partie de la population mondiale. Il souligne que « la rapidité fait partie de l'enjeu » lorsqu'il s'agit de prendre des mesures importantes pour améliorer la « qualité de vie sur notre planète ».

Rôle des pouvoirs publics

Un grand nombre de participants à la table ronde considèrent, au moins pour le moment, que la répartition des droits et des responsabilités entre les pouvoirs publics, les entreprises et les autres parties prenantes est assez inconfortable. Patricia Feeney (Oxfam) appelle les pouvoirs publics à assumer pleinement les missions qui leur incombent de droit en tant que garants de l'application de la loi, responsables de la réglementation et prestataires de services, tant au niveau national qu'à l'échelle planétaire. En se référant à des affaires ayant éclaté dans le secteur des industries extractives en Afrique, elle fait observer que l'incapacité

des pouvoirs publics à assumer leurs fonctions peut avoir des conséquences « véritablement dramatiques », et peut contribuer à instaurer des conditions dans lesquelles des entreprises ayant leur siège dans des pays de l'OCDE parviennent à exercer des activités extrêmement contestables. Jim Davis (Confédération internationale des syndicats libres) rappelle que l'une des caractéristiques distinctives appréciables des Principes directeurs de l'OCDE tient au fait qu'ils correspondent aux attentes des pouvoirs publics et que ce n'est pas leur adoption par une entreprise donnée qui leur confère leur intérêt.

La nécessité d'arriver à une meilleure répartition des droits et des responsabilités entre les entreprises et les pouvoirs publics est un point essentiel sur lequel s'accordent d'une part, les milieux d'affaires, et d'autre part, les organisations syndicales et les ONG. Les participants à la table ronde estiment qu'une application plus stricte du droit et un meilleur fonctionnement des services publics dans beaucoup de régions du monde sont deux conditions préalables à l'établissement de normes adaptées régissant la conduite des entreprises. La responsabilité des entreprises doit aller de pair avec celle des pouvoirs publics.

Instauration de partenariats entre les secteurs privé et public et non privatisation de la responsabilité des pouvoirs publics

Beaucoup redoutent la « privatisation de la responsabilité des pouvoirs publics », et le sentiment que cette situation existe déjà dans certains secteurs est largement répandu. La solution du partenariat est jugée préférable à celle de la privatisation. Jacqueline Aloisi de Larderel (Programme des Nations Unies pour l'environnement) fait observer que le Pacte mondial des Nations Unies concrétise une volonté de promouvoir ce type de partenariats dans la mesure où il vise à encourager l'instauration d'une croissance durable grâce au concours de dirigeants d'entreprise créatifs adhérant aux valeurs essentielles énoncées dans le Pacte sous la forme de neuf principes. Dans sa présentation des Principes directeurs de l'OCDE, M. Seiichi Kondo se rallie sans réserve à ce point de vue en déclarant qu'au moment où nous entrons dans l'ère de la mondialisation, la coopération entre les quatre principaux acteurs que sont les États, les organisations internationales, la société civile et les marchés revêt une importance grandissante, et que chacun d'entre eux dépend des autres et doit pour cette raison impérativement collaborer avec les autres sachant que si l'un échoue dans sa mission, les autres seront également condamnés à l'échec, ce qui constitue pour tous une puissante incitation à coopérer.

Intérêt et limites d'un dialogue associant de multiples parties prenantes

Plusieurs participants soulignent l'intérêt que peut présenter un dialogue associant de multiples parties prenantes et permettant de communiquer aux entreprises les informations dont elles ont besoin pour donner une orientation à

leurs propres initiatives en rapport avec leur responsabilité. Mike Pierce observe qu'il serait souhaitable d'intégrer la concertation et le dialogue dans les processus d'apprentissage et de gestion des entreprises, argument également mis en avant par Corinne Dreyfus (Commission européenne). A *contrario*, Christine Habbard, Katherine Hagen (Hagen Resources International) et Pieter van der Gaag soulignent que le dialogue a aussi ses limites, et rappellent que les gouvernements démocratiques et les processus politiques qui leur sont associés sont finalement les interprètes et les porte-parole les plus légitimes de l'opinion publique. Ils remplissent une fonction déterminante et sans équivalent dans le dialogue et la prise de décisions à l'échelle planétaire.

Intérêt qu'il y a à disposer d'une multitude de codes

La prolifération des codes et instruments mondiaux n'est pas considérée comme inquiétante par l'ensemble des participants à la table ronde. Elle est plutôt regardée comme le signe encourageant d'une certaine capacité à innover dans un domaine en pleine évolution des relations internationales (Neil Roger, de la Banque mondiale, et Mike Peirce). Néanmoins, un grand nombre de participants observent des écarts considérables, y compris dans des domaines essentiels, dans la teneur des engagements pris par les entreprises en vertu de leurs codes. Aussi apparaît-il nécessaire de parvenir à une certaine coordination entre les principales organisations internationales afin que celles-ci adressent des messages cohérents aux milieux d'affaires. Mark Lee (Business Social Responsibility, BSR) fait observer qu'en tant qu'utilisateur, BSR a tendance à se servir de toutes les normes existantes et à les adapter aux besoins de ses adhérents.

Confusion, picorage et chalandage

La prolifération des codes est toutefois jugée préoccupante par certains participants, qui craignent que les entreprises n'en arrivent à choisir les codes qui leur conviennent le mieux en ignorant ceux qui seraient plus difficiles à respecter pour elles ou qui les exposeraient à des coûts excessifs. D'autres soulignent que la profusion de codes risque de devenir synonyme de confusion. Mark Lee, par exemple, observe que la multiplication des codes peut créer la confusion dans l'esprit des dirigeants d'entreprise qui finissent par ne plus savoir par où commencer, ni dans quelle direction aller. Anna Walker (United States Council for International Business) précise que, outre un sentiment de confusion, les incitations à se conformer à une multitude de codes, normes et principes directeurs peuvent engendrer un surcroît de coûts de mise en conformité. Néanmoins, elle indique également, de même que Mike Peirce, que la normalisation n'est pas la voie qu'il faut suivre car, dès lors qu'il s'agit de déterminer les principes et les normes qui conviennent à une entreprise donnée et de décider ce que ces principes signifient

pour les activités de cette entreprise, il n'existe pas d'approche universel. Mike Peirce souligne que le problème lié à une codification excessive pourrait être résolu en replaçant les efforts déployés dans le domaine de la responsabilité des entreprises dans des processus de gestion et des stratégies globales d'apprentissage au sein des organisations. Kari Tapiola affirme que le grand nombre d'instruments et de codes mondiaux ne pose pas de problème tant qu'ils sont fondés sur les mêmes principes généraux.

Unité dans les principes et les objectifs

De nombreux participants ont souligné l'unité qui règne entre les instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises tant en ce qui concerne leur vocation que les principes qui les sous-tendent. Les tenants de ce point de vue soulignent que dans les faits, les différences entre les instruments sont minimales et que tous reposent plus ou moins sur les mêmes principes fondamentaux. Corinne Dreyfus rappelle par exemple qu'il est fait référence, dans les Commentaires des Principes directeurs, à un grand nombre de déclarations et de conventions fondamentales (dont la Déclaration universelle des droits de l'homme, diverses déclarations et conventions de l'OIT et la Déclaration de Rio). Le PCN des Pays-Bas fait valoir que les instruments internationaux visent fondamentalement les mêmes objectifs. Ils s'inspirent tous du même cadre de référence composé de déclarations et de principes de portée internationale, les principales différences entre eux résidant dans les mécanismes de mise en œuvre à l'appui de ces initiatives. Patricia Feeney fait remarquer que ce cadre de référence est le fruit de plusieurs décennies d'efforts, et que les travaux actuels sur les Principes directeurs et les autres instruments mondiaux s'inscrivent dans cette trajectoire. En citant à titre d'exemple les conditions de travail à l'intérieur de la chaîne de l'offre, John Brookes (Société Générale de Surveillance) observe qu'en dépit de l'universalité théorique des principes évoqués précédemment, on constate dans les faits des écarts importants entre les usines et autres sites de production des différents pays du monde, tant au niveau des principes que de leur mise en pratique.

Transparence et diffusion de l'information

De nombreux intervenants soulignent la nécessité de continuer à améliorer les pratiques afin de renforcer la transparence et la diffusion d'informations à caractère éthique, social et environnemental. Selon Alan White (Initiative mondiale sur les rapports de performance-GRI), c'est l'un des aspects essentiels de la vocation de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, qui en fait d'ailleurs une composante tout à fait complémentaire de tous les autres instruments mondiaux évoqués durant la table ronde, et propre à fonctionner en synergie

avec ces derniers. Kristian Ehinger (Volkswagen) fait observer qu'il a fallu des années pour mettre au point des normes de diffusion des informations comptables et que celles-ci sont dans une large mesure le résultat d'efforts déployés par le secteur privé et appuyés, sous diverses formes, par les pouvoirs publics. Il espère que la diffusion d'informations à caractère social et environnemental sur les entreprises suivra le même chemin, et sera donc le fruit d'initiatives privées bénéficiant du concours, sous diverses formes, du secteur public. Steve Hine (EIRIS) par exemple, déclare que la diffusion d'informations sur les entreprises est le facteur qui détermine l'efficacité des services de placement dans des fonds à vocation éthique. Mike Peirce insiste sur la nécessité de continuer à promouvoir la prise en considération des pratiques en matière de diffusion d'informations à caractère social et éthique dans d'autres cadres et instances professionnels (traitant par exemple d'aspects tels que la gestion de risques et la gestion des ressources humaines).

Vérification

La question de la vérification et des audits non financiers est étroitement liée à celle de la transparence et de la diffusion d'informations qui a été abordée précédemment. Allen White, représentant l'Initiative mondiale sur les rapports de performance, déclare que c'est l'un des objectifs prioritaires de l'organisation qu'il représente et qu'il s'agit en outre d'une question complexe. En fait, l'idée dominante qui ressort de la discussion est que la vérification et les audits ne constituent pas la panacée dans le domaine considéré, et qu'il n'est pas non plus facile de mettre au point des systèmes de vérification et d'audit qui fonctionnent. Les difficultés sont nombreuses. John Brookes fait référence aux « exigences exorbitantes » de certaines parties prenantes en matière de vérification externe et d'audit tout au long de la chaîne de l'offre. John Evans (TUAC) souligne qu'il est indispensable d'être en mesure de « soumettre les vérificateurs à des vérifications » tandis que Roy Jones (TUAC) se demande pour sa part si certaines sociétés de services rémunérées pour réaliser des audits sociaux sont réellement compétentes dans ce domaine. Jim Baker fait observer que la vérification est souvent sans effet pour les raisons mêmes qui l'ont rendue nécessaire, à savoir l'absence d'un partage des responsabilités avec la main-d'œuvre et le non-respect de la liberté d'association.

Travaux en cours

Tous les instruments mentionnés précédemment évoluent à un rythme rapide, non seulement au niveau du contenu et de la forme, mais aussi au niveau des structures institutionnelles qui contribuent à leur conférer un statut. Un certain nombre de participants soulignent à quel point il est important que ces instruments puissent s'appuyer sur des réseaux plus adaptables et structurés de

façon moins rigide, davantage en harmonie avec le caractère plurinational et changeant des problèmes qu'ils sont censés traiter. Corinne Dreyfus (Commission européenne) observe qu'en ce qui concerne la vérification, l'audit et les normes et autres services en matière de diffusion de l'information, le chantier est loin d'être achevé. Elle craint que l'absence de services et de normes fiables n'entame la détermination des entreprises à prendre des initiatives concernant leur propre responsabilité.

Caractéristiques distinctives et notoriété des Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs sont sans équivalent si l'on considère la manière dont ils sont adoptés par les gouvernements et les procédures de mise en œuvre qu'ils prévoient. Un grand nombre de participants considèrent cette originalité des Principes comme l'un de leurs principaux atouts. Les Principes directeurs ne sont pas aussi connus sur le plan international que les autres instruments mondiaux représentés par des participants à la table ronde. Un grand nombre d'intervenants le constatent et plusieurs d'entre eux adressent un appel aux institutions compétentes les invitant à prendre des mesures pour les faire mieux connaître au niveau international. Pour sa part, Stephen Hine déclare que les Principes directeurs de l'OCDE ont suffisamment attiré l'attention et jouissent d'une crédibilité suffisante pour être considérés comme l'un des principaux critères de référence en matière de responsabilité des entreprises pris en compte pour l'établissement de l'indice éthique du Financial Times (FTSE). Stephen Canner (United States Council for International Business et BIAC) souligne que, compte tenu du caractère volumineux et détaillé des Principes directeurs, ceux-ci ont moins de chances d'être lus par des dirigeants d'entreprise que des instruments plus succincts et moins fouillés (au nombre desquels le Pacte mondial des Nations Unies). Ainsi, si la précision et la portée des Principes directeurs de l'OCDE font partie de leurs atouts, ils constituent également un handicap lorsqu'il s'agit de les faire adopter par les équipes dirigeantes.

Chaîne de l'offre, sous-traitants et autres partenaires commerciaux

Plusieurs participants déclarent que selon eux, les codes mondiaux et les procédures de mise en œuvre de ces codes ne résolvent pas de manière satisfaisante la question difficile de la chaîne de l'offre et de la sous-traitance (parmi eux, Kari Tapiola et John Brookes). Stephen Canner appelle à poursuivre les travaux dans ce domaine afin de mieux comprendre les problèmes qui se posent et la contribution que peuvent apporter les pouvoirs publics et les entreprises à un meilleur exercice des responsabilités de ces dernières dans leurs relations avec leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, en particulier dans les pays en développement.

Coopération entre les organisations internationales

Les représentants de tous les instruments mondiaux participant à la table ronde expriment leur souhait de collaborer avec les Points de contact nationaux afin d'étudier comment établir des synergies et poursuivre des objectifs communs. Les autres participants soulignent également l'intérêt d'une telle coopération. Pieter van der Gaag et Katherine Hagen observent que la complémentarité est particulièrement nette entre les Principes directeurs de l'OCDE et le modèle de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance. Selon M. van der Gaag, le point faible des Principes directeurs de l'OCDE réside dans la manière dont ils traitent la diffusion et la présentation des informations à caractère non financier, point sur lequel les orientations détaillées énoncées dans le modèle de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance se révèlent complémentaires. Le Délégué du Mexique, rappelant l'originalité des compétences dont disposent d'autres organisations internationales dans divers domaines, souhaite que l'on relie davantage la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'application d'autres instruments, en particulier ceux de l'OIT.

Les Principes directeurs de L'OCDE et les autres instruments en matière de responsabilité des entreprises : une comparaison

Introduction

Les Principes directeurs de l'OCDE énoncent des recommandations émanant des gouvernements à l'intention des entreprises multinationales qui exercent des activités dans ou depuis les 33 pays adhérant à ces Principes. Ceux-ci visent à faire en sorte que les entreprises multinationales agissent en harmonie avec les politiques suivies par les pays dans lesquels elles opèrent et avec les attentes de la société. Ils constituent, pour les entreprises multinationales, un code de conduite unique tant par sa portée que par le fait qu'il a été approuvé sur une base multilatérale. Ils définissent des normes et principes non contraignants relatifs à un large éventail de questions intéressant l'éthique dans les affaires. La logique fondamentale qui sous-tend ces Principes directeurs est que des principes internationalement acceptés peuvent contribuer à prévenir des malentendus et à instaurer un climat de confiance et de prévisibilité entre les entreprises, les syndicats, les pouvoirs publics et la société dans son ensemble.

Le récent Réexamen des Principes directeurs, achevé en juin 2000, qui a débouché sur des modifications importantes du contenu des recommandations énoncées dans les Principes, avait pour objet de renforcer les procédures de mise en œuvre spécifiques aux Principes. Au moment du réexamen, un grand nombre de participants ont noté l'intense activité de réflexion menée au niveau international dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Entre autres initiatives, un certain nombre d'instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises avaient déjà été publiés ou étaient en cours d'élaboration à l'époque. On entend ici par « instrument international » tout code ou toute norme qui propose des orientations à l'intention des entreprises internationales ayant trait aux performances et aux pratiques non financières. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont l'un de ces instruments internationaux.

Les entreprises se réfèrent à ces instruments pour mieux appréhender leurs responsabilités et souscrire publiquement des engagements, prenant souvent la

forme de codes de conduite, concernant divers aspects de l'exercice de leur activité. D'après une étude des codes de conduite et des systèmes annexes de gestion et de communication de l'information qui a été réalisée par l'OCDE (OCDE 2001*b*), la plupart des grandes entreprises multinationales disposent de codes de ce type. Cependant, il ressort également de l'étude que si le phénomène revêt effectivement une ampleur mondiale, on observe des différences notables d'une entreprise à l'autre en ce qui concerne les engagements pris et les méthodes de gestion appliquées, différences que la diversité des conditions dans lesquelles les entreprises exercent leur activité ne suffit pas à expliquer. Les conclusions de l'étude donnent à penser que le moment est particulièrement propice pour que des instruments de portée mondiale parviennent à exercer une influence déterminante sur le comportement des entreprises au niveau international et à occuper une place centrale dans le débat qui s'est engagé sur les rôles respectifs des entreprises, des pouvoirs publics et des individus dans le processus visant à assurer à une grande partie de la population mondiale de meilleures conditions de vie sur le plan économique, social et environnemental.

Le présent document examine les similitudes et les différences entre les Principes directeurs et six autres instruments internationaux. Il vise à fournir un cadre de référence aux consultations que mènent les Points de contact nationaux (PCN) avec les entreprises, les organisations syndicales et les ONG. (Institués par les gouvernements adhérents, les PCN sont chargés de promouvoir le respect des Principes directeurs par « leurs » entreprises multinationales.) En organisant une table ronde en liaison avec la première Réunion annuelle des Points de contact nationaux, les PCN espèrent recueillir des idées sur les moyens de renforcer l'impact des Principes directeurs de l'OCDE. En particulier, ils souhaitent étudier avec les participants à la table ronde comment développer des synergies avec les autres instruments internationaux importants et comment éviter les recouvrements sur le plan fonctionnel.

Les Principes directeurs et les autres instruments importants en matière de responsabilité des entreprises

Outre les Principes directeurs de l'OCDE, voici les instruments qui sont passés en revue : les Principes de Caux pour la conduite des affaires, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI), les Principes de Sullivan, les Principes de la responsabilité globale des entreprises, la norme de certification sociale SA 8000 et le Pacte mondial des Nations Unies. L'étude de ces divers instruments se fonde sur des données élaborées par Business for Social Responsibility (BSR), une association professionnelle qui conseille les entreprises pour la mise au point de leurs stratégies en matière de responsabilité. BSR a sélectionné ces instruments parce qu'ils comptent parmi les initiatives les plus marquantes contribuant à façonner le comportement des entreprises considérées individuellement. Le débat

s'articule autour de trois aspects fondamentaux : les promoteurs, le contenu et le suivi de la mise en œuvre des instruments.

L'encadré 2 décrit les promoteurs et les objectifs de chaque initiative. Le tableau présenté en annexe en décrit le contenu de façon plus détaillée, en distinguant huit grands domaines définis par BSR.

Les promoteurs

Les instruments internationaux examinés ici émanent de différentes sources : organisations intergouvernementales, particuliers, groupes religieux ou encore groupes de cadres et dirigeants d'entreprises. La question des promoteurs (c'est-à-dire de qui viennent les idées et principes représentés dans l'instrument, sur quelle base de consensus l'instrument repose...) est cruciale pour tenter de comprendre par quel biais ces instruments sont susceptibles d'influencer la conduite des entreprises. A cet égard, le groupe d'instruments envisagés ici et dans le rapport de BSR est très diversifié – l'un représente un consensus de cadres dirigeants de grosses entreprises multinationales, tandis qu'un autre reflète les points de vue partagés de plusieurs ONG religieuses issues de pays anglophones. Les uns sont à l'initiative d'individus bénéficiant d'une forte crédibilité personnelle dans le domaine de la responsabilité d'entreprise, et d'autres encore représentent les points de vue d'alliances d'entreprises, de syndicats et d'ONG.

Les Principes directeurs de l'OCDE sont atypiques en ce qu'ils sont fermement enracinés dans une longue expérience de coopération intergouvernementale et qu'ils s'inscrivent dans un cadre plus général régissant l'investissement international, à savoir la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international. Les Principes directeurs sont l'expression des aspirations que partagent les gouvernements adhérents. Ceux-ci ont accepté de les promouvoir auprès de « leurs » entreprises multinationales et de signer une Décision du Conseil contraignante qui les enjoint de mettre en place des Points de contact nationaux (voir ci-après) et de participer aux autres aspects de la mise en œuvre des Principes. Le Pacte mondial des Nations Unies est également un instrument émanant d'une organisation internationale. Il s'agit d'une initiative lancée par le Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan, qui, à l'origine, a beaucoup contribué à lui insuffler une dynamique et une certaine stature. Les Secrétariats de plusieurs organismes des Nations Unies participent désormais activement à la promotion de ce Pacte mondial, et de nombreuses entreprises l'ont adopté (voir ci-après la section « Suivi »). Les États membres des Nations Unies ne sont pas appelés à signer le Pacte, et ils n'ont d'ailleurs pas participé aux négociations auxquelles a donné lieu la rédaction des neuf principes qui le composent.

Encadré 2. Instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises [éléments adaptés du rapport de BSR (2000)]

Les Principes de Caux pour la conduite des affaires : (publiés en 1994) Ils énoncent un ensemble de recommandations portant sur un grand nombre d'aspects du comportement des entreprises. Ils cherchent à « exprimer une norme mondiale définissant ce que doit être, pour une entreprise, un comportement éthique et responsable, et ils ont vocation à offrir un espace de dialogue et d'action à des entreprises et à des décideurs du monde entier ». Publiés en 1994, les principes de Caux ont été élaborés par la Table ronde de Caux (qui réunit des dirigeants d'entreprise venus d'Europe, du Japon et d'Amérique du Nord). Il n'existe aucun dispositif formel d'adhésion à ces Principes.

L'Initiative mondiale sur les rapports de performance (GRI) : (publiée en 1999, mais continue d'être développée) Il s'agit d'une norme internationale en matière de diffusion d'information à laquelle les organisations peuvent se conformer à titre volontaire lorsqu'elles communiquent des informations sur les dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services. A partir des indications fournies tant par ceux qui diffusent l'information que par les utilisateurs, on s'est attaché, dans le cadre de la GRI, à établir une liste d'indicateurs spécifiques permettant de rendre compte des performances sociales, environnementales et économiques. Il est à noter que, dans la mesure où l'on a affaire à un système de diffusion d'informations à caractère non financier, aucune recommandation n'est formulée concernant la conduite des affaires même si le cadre proposé repose nécessairement sur des normes relatives à cet aspect de la vie de l'entreprise. La GRI est pilotée par la Coalition of Environmentally Responsible Economies (CERES) et regroupe notamment des ONG, des sociétés, des cabinets de conseil, des cabinets comptables, des organisations professionnelles et des universitaires. Dans le cadre de la GRI, aucun dispositif n'a été prévu pour évaluer dans quelle mesure les sociétés se conforment aux principes énoncés ou statuer sur ce point.

Les Principes de Sullivan : (publiés en 1999) Ils représentent une norme mise au point avec le concours de plusieurs sociétés multinationales. Ils s'articulent autour de huit axes ayant trait aux relations du travail, à l'éthique des affaires et aux pratiques environnementales des entreprises multinationales et de leurs partenaires commerciaux. Publiés en 1999, ils sont l'œuvre du Révérend Leon Sullivan qui, dans une version initiale, adressait ses directives aux entreprises exerçant des activités en Afrique du Sud pendant la période de l'apartheid. Les entreprises qui souscrivent aux Principes de Sullivan s'engagent publiquement à les suivre dans l'ensemble de leurs activités. Pour renouveler leur adhésion, les entreprises doivent adresser chaque année une lettre au Révérend Sullivan par laquelle elles réaffirment leur engagement à respecter les Principes et décrivent les progrès déjà accomplis pour les appliquer.

Encadré 2. Instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises [éléments adaptés du rapport de BSR (2000)] (suite)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : (révisés en 2000) Ils énoncent des recommandations, formulées par les gouvernements à l'adresse des entreprises multinationales, couvrant neuf domaines de la conduite des entreprises. Si la mise en œuvre de ces recommandations par les entreprises est purement volontaire, les gouvernements ayant souscrit aux Principes sont en revanche légalement tenus de contribuer à la mise en œuvre des Principes et de promouvoir leur application par les entreprises qui opèrent sur leur territoire ou à partir de celui-ci.

Les Principes de la responsabilité globale des entreprises – « Benchmarks » : (révisés en 1998) Ils sont destinés à servir de cadre de référence global aux parties prenantes à la vie des entreprises qui désirent évaluer les codes de conduite, les stratégies et les pratiques de celles-ci par rapport à ce qu'on peut attendre d'elles en matière de responsabilité sociale. Ces principes ont fait l'objet d'une révision en 1998 afin de tenir compte des contributions d'un large éventail de groupes de défense des droits de l'homme et de l'environnement, d'organisations syndicales et religieuses et d'entreprises. Près d'une soixantaine de principes sont considérés par leurs défenseurs comme « fondamentaux pour que les entreprises agissent de manière responsable » ; ils font l'objet de recommandations préconisant l'adoption de stratégies et de pratiques concourant au respect de ces principes. Cet instrument prévoit enfin des « repères » utilisables par des intervenants extérieurs pour évaluer les performances des entreprises au regard des stratégies et pratiques recommandées. Les partisans de ces repères (plusieurs ONG religieuses implantées au Royaume-Uni et en Amérique du Nord) ne sollicitent pas l'adhésion des entreprises.

Norme de certification sociale SA 8000 : (publiée en 1998) Il s'agit d'une norme volontaire de suivi au niveau de l'entreprise et de certification qui permet d'évaluer les conditions de travail dans le cadre d'activités manufacturières d'envergure mondiale. SA 8000 s'inspire des processus de vérification de la qualité et d'audit environnemental mis au point par l'Organisation internationale de normalisation dans ses normes ISO 9000 et ISO 14000. SA 8000 s'appuie sur des mécanismes de suivi certifiés pour vérifier la conformité à la norme d'une usine. L'auteur de la norme SA 8000, une ONG baptisée Social Accountability International, procède actuellement à un réexamen de la norme et espère en publier une version révisée au printemps 2001.

Le Pacte mondial des Nations Unies : (publié en 1999) Annoncé au Forum économique mondial de Davos, Suisse, en janvier 1999, il a été officiellement lancé en septembre 2000. Le Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan, a appelé les chefs d'entreprise du monde entier à « embrasser et faire respecter » un ensemble de neuf principes intéressant les pratiques des entreprises considérées individuellement et à soutenir des initiatives gouvernementales à l'appui de cette initiative. Le Pacte mondial définit des pratiques spécifiques que les entreprises signataires s'engagent à appliquer. L'adhésion des entreprises est sollicitée (se reporter à la discussion dans le cadre de la section intitulée « Suivi » du corps du texte).

Les Principes de Caux pour la conduite des affaires ont été publiés par un groupe de dirigeants de grandes entreprises multinationales ayant leur siège en Europe, au Japon et en Amérique du Nord, qui souhaitaient créer un espace de dialogue et d'action entre responsables d'entreprise. Un autre instrument de première importance, intitulé « Principes de la responsabilité globale des entreprises – Repères pour évaluer leur rendement », a été mis au point par une alliance œcuménique de groupes religieux implantés aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni. Les Principes de Sullivan ont été élaborés par le Révérend Leon Sullivan, militant anti-apartheid bien connu, dont le propos a bénéficié de la notoriété et de la crédibilité dont il jouissait au sein de la communauté internationale des affaires.

Les objectifs des promoteurs de l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (Global Reporting Initiative – GRI) et de la norme de certification sociale SA 8000 diffèrent assez largement de ceux des auteurs des cinq autres instruments. Ces deux instruments cherchent en effet à aider les entreprises à aller au delà de la « phase de prise d'engagements » en matière de responsabilité des entreprises pour s'intéresser davantage au suivi et à la diffusion d'informations. En établissant des normes internationales pour la vérification externe des pratiques de gestion et pour la diffusion d'informations sur les performances non financières, le label SA 8000 et la GRI visent à renforcer la crédibilité des initiatives prises dans ce domaine. La norme SA 8000 – mise au point par une alliance d'organisations syndicales, d'ONG et d'entreprises – est une norme auditable destinée à encourager la vérification externe des performances par rapport aux engagements pris par les sociétés en ce qui concerne les relations professionnelles et le respect des droits de l'homme au sein de leurs usines. La GRI – élaborée par un regroupement de plusieurs organisations en partie financé par le Programme des Nations Unies pour l'environnement, est une norme en matière de diffusion d'informations auxquelles les organisations peuvent se conformer à titre volontaire lorsqu'elles communiquent des informations sur les dimensions économiques, environnementales et sociales de leurs activités, produits et services.

Le contenu

Le contenu des six instruments évoqués précédemment illustre l'influence du cadre dans lequel les déclarations et les conventions internationales ont été progressivement élaborées durant plusieurs décennies. Certains éléments essentiels de ce cadre sont décrits dans l'encadré 3. La présente section a pour objet de comparer le contenu et la forme des recommandations et principes énoncés dans les sept instruments internationaux dont il est question ici. Elle se réfère aux huit grands domaines évoqués dans le rapport de BSR, à savoir : transparence et responsabilité, conduite des affaires, participation de la communauté, gouvernement d'entreprise, environnement, droits de l'homme, protection des consommateurs et

Encadré 3. Le cadre normatif – Les déclarations et conventions internationales

La déclaration universelle des droits de l'homme proclame qu'il incombe à « tous les individus et les organes de la société » de s'efforcer de « développer le respect des droits et libertés » et d'en « assurer, par des mesures progressives d'ordre national et international, la reconnaissance et l'application universelles et effectives ». En tant qu'organes importants de la société, les entreprises ont le devoir de promouvoir le respect des droits de l'homme à l'échelle mondiale. Figurent parmi les droits de l'homme qui concernent plus particulièrement les entreprises et leurs salariés les normes fondamentales du travail, l'administration des forces de sécurité et les droits des populations indigènes.

Les Conventions de l'OIT établissent des normes ayant trait à tous les aspects des conditions de travail et des relations professionnelles. Certaines, parmi les plus importantes, recourent les normes fondamentales du travail (c'est-à-dire les droits de l'homme fondamentaux sur le lieu de travail). Il s'agit notamment de la convention concernant la liberté syndicale (n° 87), de la convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (n° 98), de la convention concernant l'âge minimum d'accès à l'emploi (n° 138), de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (n° 111) et des conventions concernant le travail forcé (n° 29 et n°105). Les Conventions de l'OIT ont un caractère contraignant pour tous les pays qui les ont ratifiées, sachant que tous les pays ne les ont pas ratifiées et que ceux qui les ont ratifiées n'ont pas tous réussi à les faire respecter. La démarche fondée sur la coopération suivie par l'OIT, qui consiste à privilégier l'octroi d'une assistance technique afin d'aider les pays à assumer leurs responsabilités, bénéficie d'un soutien solide de la part des Membres de l'OIT, et en particulier des pays en développement.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail fait référence aux normes fondamentales du travail énoncées dans les Conventions de l'OIT. La Déclaration n'a pas de caractère contraignant, mais elle s'applique à tous les membres de l'OIT en vertu de leur appartenance à l'Organisation. Elle prévoit un mécanisme de suivi annuel des efforts déployés par les membres n'ayant pas encore ratifié les conventions relatives aux normes fondamentales du travail. Elle a au fond pour objectif de servir de fondement à l'octroi par l'OIT d'une assistance à ses membres dans leurs efforts pour faire respecter et promouvoir les principes et droits fondamentaux qui sont l'objet des conventions dans la perspective d'une ratification de ces dernières. La Déclaration ne peut être invoquée pour justifier l'application de sanctions économiques contre un pays. Elle peut en revanche être utilisée par l'OIT pour justifier des activités d'assistance et de coopération techniques destinées à aider ses membres à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux. La démarche de l'OIT consiste à doter les pays des structures nécessaires au bon fonctionnement des marchés du travail. La Déclaration réaffirme en outre la nécessité de respecter les normes fondamentales du travail dans le cadre d'initiatives spontanées du secteur privé.

**Encadré 3. Le cadre normatif –
Les déclarations et conventions internationales (suite)**

La *Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* est un instrument de portée mondiale qui trace des orientations à l'intention des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et des relations professionnelles. Elle porte sur l'ensemble des normes fondamentales du travail. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un instrument à caractère contraignant, sa mise en œuvre donne lieu à des examens réguliers, et une procédure est prévue en cas de désaccord sur la manière de l'appliquer lié à des interprétations divergentes des dispositions qu'elle contient.

Les 27 principes de la *Déclaration de Rio* définissent les droits et les responsabilités des nations qui cherchent à assurer le développement humain et le bien-être des populations. Fruit de négociations ayant eu lieu en 1992, la *Déclaration de Rio* est fondée sur la notion de développement durable et énonce un certain nombre de principes fondamentaux (notamment le principe de précaution, le principe du pollueur-payeur, le droit au développement). Les discussions qui se sont déroulées à Rio de Janeiro ont également donné naissance à d'autres documents importants. Le programme Action 21 contient des orientations à l'intention des gouvernements, des entreprises et des individus sur la manière dont ils peuvent contribuer à instaurer un développement durable tant sur le plan social que sur le plan économique et environnemental. La Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, la Convention sur la diversité biologique et les Principes de gestion des forêts ont également été signés par de nombreux gouvernements durant la Conférence de Rio.

relations professionnelles. Comme le montre l'annexe, le rapport de BSR donne des détails sur le traitement des huit grands domaines déclinés en 54 thèmes plus précis. L'impression générale qui se dégage à la lecture du tableau présenté en annexe et du rapport de BSR est que l'on peut observer des différences majeures entre les divers instruments tant en ce qui concerne la portée et les notions que la forme. Des huit grands domaines mentionnés, seulement deux – la transparence et les droits de l'homme – sont couverts par l'ensemble des instruments internationaux examinés ici. Les Principes directeurs de l'OCDE traitent d'un vaste éventail de thèmes¹. A l'instar de trois autres instruments (Principes de Caux, GRI et « Repères »), les Principes directeurs abordent l'ensemble des huit grands domaines de l'éthique dans les affaires. La norme SA 8000, qui traite de la transparence, des droits de l'homme et des droits dans le travail est l'instrument le plus ciblé de tous ceux qui sont examinés ici. Le Pacte mondial des Nations Unies quant à lui couvre six des huit grands domaines cités.

¹ 74

Les huit grands domaines sont traités de façon relativement détaillée dans les Principes directeurs. Il ressort du tableau proposé en annexe que les Principes directeurs de l'OCDE figurent en deuxième place parmi les instruments de la liste pour ce qui est du niveau de détail. Ils couvrent 38 des 54 thèmes plus précis intéressant la responsabilité des entreprises qui sont recensées dans le rapport de BSR. Le seul instrument ayant une portée plus large est « Principes de responsabilité globale des entreprises : Repères pour en évaluer le rendement » (« Repères »), qui porte sur 44 de ces thèmes. Le Pacte mondial et les Principes de Sullivan énoncent quant à eux des règles de comportement générales, sans formuler de recommandations détaillées à l'intention des entreprises (ni l'un ni l'autre de ces deux instruments ne traite plus d'une vingtaine des 54 thèmes recensés). La logique qui sous-tend ces initiatives consiste à établir des principes généraux et à utiliser ensuite les procédures d'adhésion à ces instruments pour inciter les entreprises multinationales à prendre des engagements et entretenir un processus d'amélioration constante de leur conduite (voir ci-après dans la section « Suivi »).

Par rapport au traitement qui leur est réservé dans les autres instruments, l'environnement et la protection des consommateurs font l'objet d'une attention particulièrement soutenue dans les Principes directeurs (tous les thèmes importants recensés par BSR y sont abordés). La façon dont les Principes directeurs envisagent la conduite générale des affaires est également assez précise par rapport à ce que l'on peut voir dans les autres instruments. A l'inverse, les thèmes ayant trait aux droits de l'homme ne sont pas vraiment traités dans le détail dans les Principes directeurs et il n'y est pas question d'aspects très médiatisés comme les droits des peuples indigènes et les forces de sécurité. Globalement, toutefois, les recommandations contenues dans les Principes directeurs donnent l'impression générale d'être à la fois complètes et détaillées.

Le suivi

Ce sont dans les procédures de suivi et de mise en œuvre que résident certaines des différences les plus frappantes entre tous ces instruments. Deux d'entre eux – les Principes de Caux et les Repères des Principes de la responsabilité globale des entreprises – ne prévoient pas de procédure de suivi ou de promotion à proprement parler. Une citation extraite des Repères donne une idée du rôle que leurs auteurs entendent voir jouer par ces textes : « Les repères sont conçus pour être utilisés comme un outil comptable grâce auquel les acteurs concernés pourront évaluer les entreprises, leurs codes de conduite et la mise en œuvre de ces codes. » Ainsi, ces deux initiatives visent à influencer la réflexion sur la responsabilité globale des entreprises, mais ne tentent pas de créer d'autres liens avec l'entreprise.

Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE sont avant tout axées sur les activités menées au sein de chacun des pays y ayant adhéré, et leur efficacité dépend essentiellement de celle des 33 « Points de contact nationaux ». Il incombe au PCN de chaque pays adhérent – souvent une administration – d'encourager le respect des Principes directeurs dans le contexte national et de veiller à ce que les Principes soient connus et bien compris au niveau national de la communauté des affaires et des autres parties intéressées. Chaque PCN recueille des informations sur ce qui est fait à l'échelon national pour mettre en œuvre des Principes, se livre à des enquêtes, étudie des questions ayant trait aux Principes et contribue à résoudre les problèmes qui peuvent se poser à leur propos. Le PCN est par exemple censé apporter des solutions aux problèmes concernant la mise en œuvre des Principes que soulève un comportement précis de la part d'une entreprise. Toute personne ou organisation peut se mettre en rapport avec un PCN pour s'informer sur un point en relation avec les Principes.

On attend des PCN qu'ils fonctionnent conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité. Le réexamen des Principes directeurs qui s'est achevé en juin 2000 a renforcé l'exigence de responsabilité en préconisant l'organisation de réunions annuelles et la présentation de rapports sur les activités des PCN qui serviraient de point de départ à des échanges de vues entre les gouvernements des pays adhérents sur le fonctionnement des PCN. Le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales est l'organe de l'OCDE chargé de surveiller l'application des Principes directeurs et de prendre les mesures nécessaires pour en améliorer l'efficacité.

Les entreprises et les organisations syndicales – ou leurs représentants auprès de l'OCDE, à savoir le BIAC et le TUAC – ainsi que d'autres parties intéressées (y compris des organisations non gouvernementales) peuvent demander à être entendues par les PCN sur des questions en rapport avec les Principes directeurs. Le BIAC et le TUAC peuvent également soumettre leurs questions directement à l'organe de l'OCDE chargé de surveiller l'application des Principes directeurs, c'est-à-dire le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (Comité IME). Ils ont en outre pour mission d'informer les membres de leurs fédérations respectives des évolutions intéressant les Principes directeurs et de les inciter à apporter leur concours dans le cadre des procédures de mise en œuvre des Principes. Ils peuvent également prendre part à des actions de sensibilisation et à des consultations organisées par les PCN ou par le Comité IME aux niveaux national, régional ou multilatéral.

Faire vivre le Pacte mondial des Nations Unies suppose un effort destiné à s'assurer le soutien de la communauté des affaires à l'échelle mondiale afin de préserver une croissance durable, dans le contexte de la mondialisation, en promouvant un ensemble de valeurs universelles fondamentales pour satisfaire les

besoins socio-économiques de la population mondiale (selon les termes employés dans des documents établis par les Nations Unies à des fins de sensibilisation). Les entreprises sont invitées à concourir à l'efficacité du Pacte mondial :

- En montrant la voie à suivre pour donner corps à la notion d'entreprise citoyenne : « Le Pacte mondial offre au monde des affaires l'occasion de démontrer que les entreprises peuvent jouer un rôle exemplaire en tant que citoyennes du monde. »
- En embrassant et en mettant en pratique les principes énoncés dans le Pacte mondial : « C'est aux pouvoirs publics qu'incombe au premier chef la responsabilité d'imposer des normes dans les domaines de l'environnement, des droits de l'homme et des relations du travail. Néanmoins, les entreprises et leurs dirigeants peuvent apporter leur contribution à leur effort en approuvant et en défendant les neuf principes... et en veillant à ce qu'ils soient appliqués dans la pratique. »
- En collaborant avec les agences des Nations Unies : « en tant qu'intermédiaire neutre, les Nations Unies peuvent apporter une contribution essentielle au changement, favoriser concrètement la coopération et faire œuvre de sensibilisation. Le Bureau international du travail, la Commission des droits de l'homme et le Programme des Nations Unies pour l'environnement sont prêts à travailler directement avec les entreprises à la mise en œuvre du Pacte mondial. »
- En plaidant pour une Organisation des Nations Unies forte : « pour le moment, la solution passe par les Nations Unies. Élargir notablement le mandat et les ressources mises à la disposition des Nations Unies, et plus particulièrement de leurs agences chargées des questions ayant trait à l'environnement, aux droits de l'homme et aux relations du travail, est le moyen le plus raisonnable pour avancer dans la bonne direction. »

Les Principes de Sullivan et le Pacte mondial des Nations Unies sollicitent l'adhésion des entreprises qu'ils ont d'ailleurs assez bien réussi à emporter jusqu'à présent. Il ressort du rapport de BSR que ces deux instruments se sont attirés le soutien d'une cinquantaine de sociétés (chiffres arrêtés au deuxième semestre 2000). Les sociétés qui souscrivent aux Principes de Sullivan s'engagent à s'y conformer et à les appliquer dans l'ensemble de leurs activités. Pour confirmer leur adhésion, elles doivent adresser chaque année une lettre au Révérend Sullivan par laquelle elles réaffirment leur engagement à respecter les Principes et décrivent les progrès déjà accomplis pour s'y conformer. C'est le Révérend Sullivan lui-même qui décide si une société mérite ou non de figurer sur le registre des entreprises adhérant à ses Principes.

En ce qui concerne le Pacte mondial, les entreprises qui y souscrivent s'engagent à militer publiquement en faveur du Pacte dans leurs énoncés de mission,

rapports annuels et autres documents destinés à être publiés, et à adresser, au moins une fois par an, une note illustrant, par des exemples concrets, les progrès accomplis dans la mise en œuvre des neuf principes ou les enseignements tirés des efforts déployés pour les mettre en pratique. Elles s'engagent par ailleurs à travailler en collaboration avec les Nations Unies dans le cadre de projets de partenariat soit au niveau de la définition des stratégies, soit au niveau des activités sur le terrain. Que ce soit pour le Pacte mondial ou pour les Principes de Sullivan, l'obligation faite aux entreprises de reconduire chaque année leur engagement et leur adhésion traduit une volonté de créer un effet d'entraînement dans les domaines couverts par ces deux instruments. En effet, les deux initiatives visent à établir un cadre de nature à encourager les entreprises à améliorer sans relâche leurs performances non financières.

Il convient de s'arrêter sur certaines des difficultés rencontrées dans la recherche auprès des entreprises d'un soutien publiquement affiché. Celles-ci trouvent leur origine dans la persistance de désaccords profonds entre les divers acteurs concernés sur ce qu'il faut considérer comme une conduite convenable dans le cadre de relations commerciales internationales. C'est en effet à cause de ces importantes divergences de vues que l'adhésion de certaines entreprises à tel ou tel instrument suscite des protestations publiques de la part d'organisations syndicales ou d'ONG. Des réactions d'opposition et de mécontentement ont ainsi accompagné l'adhésion de certaines sociétés au Pacte mondial des Nations Unies. Selon certaines ONG, nombre d'entreprises ayant adhéré au Pacte affichent des résultats médiocres dans les domaines sur lesquels il porte. Ces accusations tendent à dévier le débat public de l'objectif initial, à savoir l'amélioration constante de la conduite des entreprises internationales, et à le polariser sur les protestations que suscitent les abus dénoncés. D'autres ONG craignent qu'en s'associant à des acteurs du monde de l'entreprise qui ne seraient pas très performants dans les domaines des droits de l'homme, des relations professionnelles et de l'environnement, les Nations Unies ne compromettent leur réputation et leur efficacité².

Comme on l'a déjà fait remarquer précédemment, l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et la norme SA 8000 ont vocation à aider les entreprises dans la gestion et la comptabilisation de leurs efforts en matière de responsabilité. En ce sens, elles sont fortement complémentaires des autres initiatives axées sur les engagements pris par les entreprises. Les entreprises qui souhaitent obtenir la certification SA 8000 doivent faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation conduits par un organisme ou un service de certification externe, cette opération devant être renouvelée périodiquement. Le rapport de BSR mentionne 66 sociétés (dont une cinquantaine de pays en développement) certifiées SA 8000. Dans le cadre de la GRI, aucun dispositif n'est prévu pour évaluer dans quelle mesure les sociétés se conforment aux principes énoncés

ou statuer sur ce point, mais il se trouve que 21 grandes multinationales ayant leur siège en Europe, en Amérique du Nord et au Japon ont participé à un exercice pilote d'application de la norme qui s'est achevé l'année dernière (BSR 2000).

Donner un rôle de premier plan aux Principes directeurs – Questions à examiner

Lorsque le réexamen des Principes directeurs a commencé fin 1999, de nombreux participants ont fait observer leur complémentarité avec d'autres initiatives émanant d'entreprises, d'organisations professionnelles, d'ONG, de gouvernements et d'organisations intergouvernementales. Il a été décidé que les gouvernements prenant part à l'exercice de réexamen devaient tenir compte des autres initiatives et chercher à orienter leurs travaux de façon à donner un rôle de premier plan aux Principes directeurs. En donnant plus de poids aux avis des gouvernements des pays adhérents dans le débat public de portée générale sur l'éthique dans les relations d'affaires internationales, le processus des Principes directeurs a déjà fait la preuve de sa faculté de conférer une légitimité et une crédibilité aux tentatives des entreprises pour traiter certaines questions. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs ont été renforcées, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des Points de contact nationaux. Elles demeurent uniques en leur genre.

Néanmoins, les responsables qui voudraient faire jouer aux Principes directeurs un rôle de premier plan doivent à présent résoudre un certain nombre d'autres problèmes, notamment en relation avec les modalités des procédures de suivi. En organisant cette table ronde, les Points de contact nationaux espèrent recueillir auprès des entreprises, des organisations syndicales, des ONG et d'autres organisations internationales, des avis sur ce point. Est présentée ci-après une liste de questions ou problèmes en rapport avec les stratégies envisagées pour donner aux Principes directeurs un rôle de premier plan.

Poursuite des travaux de recherche sur les répercussions des recommandations

Le tableau proposé en annexe donne à penser que les différents instruments internationaux correspondent à des conceptions différentes des engagements pris par les entreprises. Certains définissent des principes généraux (notamment le Pacte mondial) tandis que d'autres énoncent des recommandations très précises (par exemple les Principes directeurs de l'OCDE et les « Repères »). Certains couvrent un petit nombre de domaines (comme la norme SA 8000) tandis que d'autres portent sur la plupart, voire l'ensemble des domaines recensés (comme par exemple les Principes directeurs de l'OCDE). Les Principes directeurs portent sur la majorité des aspects de l'éthique dans les affaires internationales, mais les recommandations sont plus au moins détaillées selon les aspects. Les Points de

contact nationaux souhaitent recueillir l'avis des participants à la table ronde sur l'opportunité d'entreprendre de nouvelles recherches sur certains aspects de l'éthique des affaires dans le cadre du dispositif institutionnel mis en place pour suivre la mise en œuvre des Principes. Il ne s'agirait évidemment pas de modifier les recommandations ou d'en ajouter de nouvelles puisqu'aucun mandat n'a été défini pour procéder à un réexamen des Principes. Il s'agirait plutôt de mener une enquête (afin de savoir ce que les entreprises font dans des domaines précis) ou d'étudier les solutions qui s'offrent aux entreprises pour atteindre certains des objectifs qu'elles se sont fixés en matière de responsabilité (afin de définir par exemple comment elles peuvent surveiller leurs performances environnementales tout au long du circuit d'approvisionnement et quels sont les coûts et les avantages de chacune des options envisageables ?).

Est-il nécessaire de poursuivre l'exploration de certains domaines en particulier ? Existe-t-il des domaines dans lesquels le processus de mise en œuvre des Principes directeurs (qui suppose des réunions annuelles des Points de contact nationaux, ainsi qu'une surveillance de la part du Comité IME) pourrait se révéler utile ?

Serait-il opportun d'associer d'autres organes de l'Organisation de façon à mettre à profit d'autres initiatives et des réseaux plus vastes de contacts et de compétences (par exemple les Lignes directrices pour la protection des consommateurs dans le contexte du commerce électronique, la direction de l'environnement, le Groupe de travail sur la corruption) ?

Structurer les relations avec les entreprises et d'autres parties intéressées

Deux des instruments complets examinés ici, à savoir les Principes de Sullivan et le Pacte mondial des Nations Unies, exigent de chaque entreprise une adhésion rendue publique. Dans la pratique, l'adhésion de la communauté des affaires à ces deux instruments repose en grande partie sur une procédure de qualification et de renouvellement des engagements (voir tableau 2 de BSR [2000]).

Selon les Lignes directrices de procédure annexées aux Principes directeurs, les Points de contact nationaux ont pour mission de « contribuer à une mise en œuvre efficace des Principes directeurs » et de fonctionner « conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de responsabilité et de transparence ». Les Points de contact nationaux souhaitent recueillir l'avis des participants à la table ronde sur les moyens d'atteindre cet objectif fondamental. Ils souhaiteraient en particulier connaître leurs points de vue sur la manière dont ils pourraient, en dehors de leur vocation d'instances spécialisées, apporter leur contribution aux efforts constants déployés par les entreprises et les autres parties intéressées pour promouvoir l'adoption de normes de conduite adaptées dans les affaires.

La solution consistant à adopter une large palette de codes à l'échelle mondiale ne comporte-t-elle pas des écueils ? Comment les parties prenantes envisagent-elles une situation dans laquelle elles se trouveraient devant un choix d'instruments entre lesquels choisir ? La possibilité de choisir serait-elle pour elles un atout ou plutôt une source d'embarras ? Est-il nécessaire que les organisations internationales coopèrent plus étroitement pour promouvoir leurs instruments en matière de responsabilité des entreprises ?

Le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes de Sullivan sollicitent l'un et l'autre l'adhésion des entreprises et une grande partie des activités de suivi s'organisent autour des relations qui s'établissent avec les entreprises signataires. Dans le passé, les organes de suivi des Principes directeurs ne sollicitaient pas activement l'adhésion des entreprises, mais travaillaient en étroite collaboration avec le BIAC et certaines fédérations d'entreprises ayant souscrit aux Principes directeurs. Est-il encore raisonnable de procéder ainsi ?

Le lancement d'une publication annuelle (accompagnant probablement le rapport annuel des Points de contact nationaux) faisant état des grandes initiatives publiques, privées et intergouvernementales dans le domaine de la responsabilité des entreprises faciliterait-il une évolution positive ? Offrirait-il une vitrine permettant de mettre en valeur les contributions à cette évolution, en particulier les efforts de la communauté des affaires ?

Il ressort de l'analyse proposée plus haut que l'Initiative mondiale sur les rapports de performance et la norme SA 8000 sont sans aucun doute complémentaires des autres instruments internationaux parce qu'elles ont pour but de rendre plus crédibles les instruments de gestion et de comptabilisation des performances dans divers domaines de la responsabilité des entreprises. Comment peut-on renforcer les synergies entre ces initiatives et les Principes directeurs ?

Notes

1. Il faut noter que les Principes directeurs de l'OCDE portent sur certains aspects qui n'apparaissent pas dans le tableau de BSR. Les plus importantes des recommandations qu'ils contiennent sont probablement celles énoncées dans le chapitre consacré à la « fiscalité ».
2. Voir par exemple à l'adresse suivante : www.corpwatch.org/trace/globalization/un/unfacts.html/, version mise à jour au 26 mars 2001.

Bibliographie

- Business for Social Responsibility (2000), *Comparison of Selected Corporate Social Responsibility-Related Standards*, San Francisco, novembre.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2001a), « Codes de conduite : Étude exploratoire sur leur importance économique » TD/TC/WP(2001)10.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2001b), *Corporate Responsibility : Private Initiatives and Public Goals*, Paris.
- United States Council for International Business (2000) « Corporate Codes of Conduct : Overview and Summary of Initiatives », polycopié non publié, septembre.

Annexe

**Tableau synoptique concernant les instruments mondiaux
en matière de responsabilité des entreprises**

Établi par Business for Social Responsibility (BSR) novembre 2000

Sommaire de l'annexe. Bref résumé des questions traitées

- Reddition des comptes
- Conduite des entreprises
- Participation de la collectivité locale
- Gouvernement d'entreprise
- Environnement
- Droits de l'homme
- Marché/consommateurs
- Lieu de travail/salariés

Tableau annexe. **Bref résumé des questions traitées**

Questions de responsabilité sociale des entreprises traitées ^{1, 2}	Principes de Caux pour la conduite des affaires	Global Reporting Initiative ³	Global Sullivan Principles	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Principes de la responsabilité globale des entreprises : « benchmarks »	Responsabilité sociale 8000 (SA8000)	Pacte mondial de l'ONU
Reddition des comptes							
Transparence	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Parties prenantes/engagements des parties prenantes	✓	✓		✓	✓		
Remise de rapports							
Performances par rapport aux normes		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Performances en matière d'environnement		✓		✓	✓		
Questions de droits de l'homme		✓				✓	
Suivi/vérification							
Performances par rapport aux normes		✓				✓	
Performances en matière d'environnement		✓		✓	✓		
Questions de droits de l'homme		✓			✓	✓	✓
Norme applicable à :							
Entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Associés de l'entreprise	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Conduite des affaires							
Responsabilité sociale des entreprises de caractère général	✓	✓		✓	✓		
Respect de la loi	✓		✓	✓	✓	✓	
Conduite en matière de concurrence (par exemple, fixation des prix, collusion, mesures antitrust)	✓		✓	✓	✓		

Tableau annexe. **Bref résumé des questions traitées** (suite)

Questions de responsabilité sociale des entreprises traitées ^{1, 2}	Principes de Caux pour la conduite des affaires	Global Reporting Initiative ³	Global Sullivan Principles	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Principes de la responsabilité globale des entreprises : « benchmarks »	Responsabilité sociale 8000 (SA8000)	Pacte mondial de l'ONU
Corruption	✓		✓	✓	✓		
Activités politiques				✓			✓
Information protégée/droits de propriété intellectuelle	✓		✓	✓			
Dénonciateurs d'abus				✓	✓		
Conflits d'intérêt					✓		
Participation de la collectivité locale							
Mention générale	✓		✓		✓		
Développement économique local	✓			✓	✓		✓
Engagement de travailleurs locaux et/ou sous-employés	✓		✓	✓	✓		
Philanthropie	✓	✓			✓		
Gouvernement d'entreprise							
Mention générale	✓	✓		✓	✓		
Droits des actionnaires	✓				✓		
Environnement							
Mention générale	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Principe de précaution ⁴		✓		✓	✓		
Cycle de vie des produits		✓		✓	✓		
Engagement des parties prenantes sur les questions d'environnement				✓	✓		✓
Nomination d'une ou plusieurs personnes chargées de l'environnement et organisation de la formation des salariés				✓	✓		

Tableau annexe. **Bref résumé des questions traitées** (suite)

Questions de responsabilité sociale des entreprises traitées ^{1, 2}	Principes de Caux pour la conduite des affaires	Global Reporting Initiative ³	Global Sullivan Principles	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Principes de la responsabilité globale des entreprises : « benchmarks »	Responsabilité sociale 8000 (SA8000)	Pacte mondial de l'ONU
Établissement d'un système de gestion de l'environnement et code de conduite en matière d'environnement				✓	✓		
Politique nationale de l'environnement				✓			
Droits de l'homme							
Mention générale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Santé et sécurité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Travail des enfants		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Travail forcé		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Liberté syndicale/ négociation collective		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Salaires et avantages sociaux (y compris salaire de subsistance)	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Droits des populations autochtones	✓	✓			✓		
Nomination d'une ou plusieurs personnes chargées des droits de l'homme					✓	✓	
Discipline			✓			✓	
Utilisation des forces de sécurité		✓					✓
Durée du travail/ heures supplémentaires					✓	✓	
Marché/consommateurs							
Mention générale	✓	✓		✓	✓		
Marketing/publicité	✓	✓		✓	✓		

Tableau annexe. **Bref résumé des questions traitées (suite)**

Questions de responsabilité sociale des entreprises traitées ^{1, 2}	Principes de Caux pour la conduite des affaires	Global Reporting Initiative ³	Global Sullivan Principles	Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Principes de la responsabilité globale des entreprises : « benchmarks »	Responsabilité sociale 8000 (SA8000)	Pacte mondial de l'ONU
Qualité et/ou sûreté des produits	✓			✓	✓		
Respect de la vie privée des consommateurs				✓			
Rappels				✓			
Lieu de travail/salariés							
Mention générale	✓			✓	✓	✓	
Non-discrimination	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Formation	✓	✓		✓			
Réductions d'effectifs/licenciements	✓			✓	✓		
Harcèlement/séances					✓	✓	
Prise en charge des enfants/des personnes âgées					✓		
Congé maternité/paternité					✓		

1. Cette comparaison entre les normes n'a pas été établie par BSR à partir d'une liste de thèmes préétablie. Le choix s'est dégagé peu à peu à partir des similitudes et des différences entre les thèmes traités dans les normes sélectionnées. Les grandes rubriques (par exemple Reddition des comptes, conduite des affaires) sont présentées dans l'ordre alphabétique de leur intitulé en anglais. A l'exception de la première rubrique Reddition des comptes, on a chaque fois indiqué en premier « Mention générale », les sous-rubriques suivantes étant classées dans l'ordre décroissant du nombre de normes qui les mentionnent. Lorsque plusieurs questions sont traitées dans un même nombre de normes, elles sont présentées dans leur ordre alphabétique (anglais).
2. Une cellule cochée indique uniquement que la question est traitée dans la norme citée en tête de colonne. Les recommandations précises en matière de performances qui figurent dans les différentes normes sur un point particulier varient sensiblement. Pour de plus amples renseignements sur les recommandations énoncées dans les différentes normes, prière de se reporter au graphique qui figure dans Comparison of Selected Corporate Social Responsibility-Related Standards, BSR (2000).
3. La Global Reporting Initiative (GRI) se distingue des autres normes qui figurent sur le graphique comparatif précité parce qu'il s'agit d'une norme spécifiquement consacrée à l'établissement des rapports qui contient des recommandations sur les indicateurs auxquels les entreprises doivent se référer pour établir leurs rapports sur leurs performances sociales, environnementales et économiques. Elle ne contient pas de recommandations précises quant aux niveaux de performance, aux politiques ou pratiques à respecter. La norme Responsabilité sociale 8000 contient un code de pratiques susceptibles de vérification et s'accompagne de procédures d'« accréditation » des commissaires aux comptes.
4. Aux fins du présent rapport, la notion de « principe de précaution » signifie que, s'agissant de déterminer les conséquences d'une action sur l'environnement, la charge de la preuve repose sur l'entreprise, à qui il appartient d'apporter la preuve irréfutable que cette action est sans effets nuisibles sur l'environnement.

**CONTRIBUTIONS
DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES,
DES ENTREPRISES,
DES ORGANISATIONS SYNDICALES
ET DES ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES**

Note du Secrétariat : Les textes qui suivent sont publiés dans leur forme d'origine. Les points de vue exprimés sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'Organisation ou de ses pays Membres.

Discours d'ouverture

Seiichi Kondo
Secrétaire général adjoint, OCDE

C'est pour moi un plaisir de prendre la parole à cette Table ronde sur les instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises. Permettez-moi de dire toute ma reconnaissance au grand nombre d'entreprises, de syndicats, d'ONG et d'organisations internationales qui se sont joints à nous aujourd'hui pour réfléchir aux moyens d'accroître l'apport des Principes directeurs au but recherché par ces instruments et d'éviter que les Principes ne fassent double emploi avec d'autres instruments internationaux. Je me bornerai à parler des Principes directeurs car d'autres orateurs viendront ici évoquer d'autres importantes initiatives telles que le Pacte mondial de l'ONU, la Global Reporting Initiative et les Global Sullivan Principles.

La date à laquelle cette Table ronde se réunit coïncide avec celle du premier anniversaire de l'accord conclu entre les ministres de l'OCDE en vue d'une actualisation des Principes directeurs propre à renforcer les mesures prises pour garantir une promotion et une mise en œuvre actives de cet instrument. Des Points de contact nationaux ont été établis – ce sont en général des organismes d'État – qui sont chargés de veiller à ce que les entreprises et les autres parties intéressées prennent les Principes directeurs au sérieux dans leurs opérations dans le pays et à l'étranger.

Ces Points de contact nationaux ont tenu leur première réunion annuelle hier pour se faire part de leurs expériences et œuvrer à faire connaître et respecter les Principes directeurs.

Pendant, chacun sait que les Points de contact nationaux ne pourront pas à eux seuls inciter les entreprises à suivre ces Principes directeurs qui n'ont pas un caractère obligatoire. Les personnes et organisations ici présentes ont elles aussi un rôle capital à jouer.

C'est pourquoi je voudrais dire quelques mots sur les raisons pour lesquelles, en cette époque de mondialisation, il est manifestement de l'intérêt des entreprises, des syndicats de salariés, des gouvernements, des organisations internationales et

de la société civile de travailler de façon constructive à ce que tirions tous profit des tendances économiques mondiales. Les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, comme tous les autres instruments internationaux que nous évoquerons aujourd'hui, sont un moyen d'instaurer une telle coopération.

En ce qu'ils établissent une sorte de point de repère, valable à l'échelle internationale, pour jauger la conduite des entreprises, ils n'intéressent pas seulement les multinationales mais toute entreprise qui opère sur un marché où elle rencontre des concurrents, lesquels se réfèrent peut-être à un tel repère.

Avant d'évoquer en détail les Principes directeurs de l'OCDE, j'aimerais vous parler d'abord du contexte mondial dans lequel ces principes sont venus s'insérer et de la manière dont l'OCDE s'emploie à répondre aux préoccupations que soulève la mondialisation.

Quel est le climat international dans lequel les Principes directeurs ont pris naissance ?

Nous sommes à mon avis entrés dans une ère nouvelle avec la fin de la guerre froide, une ère dans laquelle nous assistons à un foisonnement sans précédent de l'économie de marché et du capital privé, où le pouvoir passe des mains des États à celles du marché et où la société civile gagne en puissance. Dans un tel contexte, ce n'est plus l'équilibre traditionnel des pouvoirs entre les États, ni l'hégémonie d'une superpuissance qui garantit l'ordre international et la prospérité du monde. En cette nouvelle ère de mondialisation, la coopération entre quatre acteurs majeurs – les États, les organisations internationales, la société civile et les marchés – devient plus essentielle que jamais.

Aucun de ces quatre acteurs ne peut être une puissance dominante. Chacun dépend des autres et doit donc coopérer avec eux. L'idée que l'échec de l'un des trois autres entraînera la sienne incite aussi puissamment à la coopération. Ainsi, quand la crise économique a frappé l'Asie il y a quelques années, ses ramifications ont eu des conséquences pour chacun dans la région et pour beaucoup au-delà – pour nos économies, pour nos gouvernements et pour notre cohésion sociale. C'est pour éviter de telles difficultés qu'il est manifestement de notre intérêt de mettre en place cette forme de coopération interdépendante que certains spécialistes de sciences politiques ont baptisé « gouvernance mondiale ».

Mais la gouvernance mondiale ne surgira pas de l'application de solutions toutes faites, applicables dans tous les cas. Elle exige un dialogue constant entre les parties intéressées dans un esprit de coopération et de flexibilité. C'est à une telle approche que l'OCDE a eu recours pour établir à l'intention de ses pays Membres des Recommandations et des Principes directeurs qui n'ont pas un caractère excessivement contraignant. Des gouvernements non membres y adhèrent d'ailleurs aussi, ce qui leur permet d'apporter des réponses coordonnées aux

défis de la mondialisation. Ces principes et recommandations laissent du reste une certaine marge à l'interprétation, ce qui ne les empêche pas d'être une sorte de modèle des meilleures pratiques auxquelles les pays peuvent se référer lorsqu'il leur faut faire face à des problèmes partout préoccupants comme ceux du gouvernement d'entreprise, des investissements, de la politique fiscale, de la politique de concurrence et, pour ce qui nous intéresse aujourd'hui, des principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales.

En l'absence de pareils modèles et en l'absence de respect de ces modèles, nous risquons d'obtenir l'espèce d'effet boomerang auquel nous avons assisté à Seattle ou à Davos et en réaction, l'adoption par les gouvernements de réglementations plus rigoureuses, plus difficilement adaptables face aux mutations auxquelles nous sommes tous confrontés en cette époque de mondialisation.

La mondialisation a également conduit à une croissance rapide de l'investissement international qui apporte d'immenses avantages à l'économie mondiale – une hausse du revenu pour beaucoup, un élargissement de l'éventail des choix pour les consommateurs et une diffusion accélérée des innovations dans le domaine de la technologie et de la gestion.

Cela étant, la mondialisation a fait naître de légitimes préoccupations dans l'opinion. Si elle a entraîné une hausse du revenu pour beaucoup, elle en a laissé d'autres au bord du chemin, dans les pays de l'OCDE et ailleurs. Par ailleurs, les multinationales qui ont leur siège dans les pays de l'OCDE sont perçues comme responsables, parfois par inadvertance, de graves problèmes – corruption de fonctionnaires, violations des droits de l'homme et commercialisation de produits dangereux. Lorsqu'elles gèrent ces problèmes, les entreprises sont confrontées à un maquis de réglementations, de lois et de problèmes culturels.

Garantir que la mondialisation profite à tous ne relève naturellement pas de la seule responsabilité des entreprises multinationales. Les pays où elles ont leur siège et ceux où elles opèrent ont aussi leur rôle à jouer, de même que les institutions multilatérales.

C'est dans ce contexte que les pays adhérents ont décidé d'entreprendre un examen approfondi des Principes directeurs, qui s'est achevé l'an dernier et dont je vais vous parler maintenant plus en détail.

Qu'est-ce que les Principes directeurs ?

Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations à l'intention des entreprises multinationales destinées à les aider à résoudre ces problèmes d'éthique et de gestion et à apporter une contribution positive aux sociétés dans lesquelles elles opèrent.

L'adhésion aux Principes directeurs est librement consentie mais les principes contribuent à définir le niveau de comportement qui est acceptable de la part des entreprises internationales.

Les Principes directeurs traitent de dix domaines dont les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption et la protection du consommateur.

Comment les Principes directeurs sont-ils appliqués dans les pays participants ?

L'application des Principes directeurs s'appuie sur les Points de contact nationaux. Il s'agit souvent de services de l'État mais aussi, dans de nombreux pays, de structures tripartites dans lesquelles siègent des représentants de l'État, des entreprises et des salariés. Le Point de contact national est chargé d'encourager les sociétés opérant sur le territoire national ou à partir de celui-ci à respecter les Principes directeurs. Lorsque des problèmes d'application surviennent dans des cas précis de conduite des entreprises, le Point de contact national est censé aider à les résoudre. Toute personne ou organisation peut s'adresser au Point de contact national pour se renseigner sur une question en rapport avec les Principes directeurs.

Comme je l'ai dit dans mon introduction, les Points de contact nationaux ont tenu hier leur première réunion annuelle depuis l'achèvement du réexamen des Principes directeurs en 2000.

Quelle valeur ajoutée apportent les instruments relatifs à la responsabilité des entreprises de manière générale et les Principes directeurs en particulier ?

En matière de responsabilité des entreprises, on estime que le respect des normes est certes un moyen d'intensifier le développement durable des pays d'accueil des entreprises multinationales concernées, mais on pense en outre de plus en plus qu'il est dans l'intérêt bien compris des entreprises elles-mêmes. Des normes du style de celles qui figurent dans les Principes directeurs de l'OCDE correspondent aux demandes des consommateurs, aux recommandations légales et réglementaires et aux attentes des actionnaires et des représentants de la société civile. Dès lors, être responsable et maximiser ses profits sont souvent des objectifs complémentaires pour une entreprise.

Les Principes directeurs ont une contribution particulière à apporter et en ce sens sont complémentaires d'autres instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises. Un instrument tel que le pacte mondial de l'ONU vise à nouer des relations de coopération avec les entreprises en les avalisant et en organisant un suivi entreprise par entreprise, tandis que les Principes directeurs s'appuient sur des processus intergouvernementaux et nationaux alimentés

par des consultations approfondis avec le monde des affaires, les syndicats et la société civile. Ces processus et le réseau de points contact nationaux donnent aux Principes une grande légitimité et de solides moyens de mise en œuvre.

Les Principes directeurs possèdent d'autres caractéristiques particulières.

- Premièrement, ils font partie de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international, qui constitue un cadre équilibré en matière d'investissement international en ce qu'elle définit les droits et responsabilités des entreprises et des gouvernements adhérents.
- Deuxièmement, l'élaboration des Principes directeurs a pour l'essentiel été le fruit d'un processus intergouvernemental – les Principes sont l'expression des attentes communes de trente gouvernements en matière de comportement des entreprises. Ils sont également le reflet de larges consultations avec des pays non membres de l'OCDE et avec des représentants du monde des affaires et de la société civile.
- Troisièmement, si le respect des principes par les entreprises demeure volontaire, les gouvernements adhérents se sont engagés à les promouvoir et à en faire valoir l'utilité.
- Enfin, comme il est dit dans le texte des Principes directeurs, ceux-ci traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises : on attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les Principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres.

Quelle a été, jusqu'à présent, la réaction des entreprises à de telles initiatives ?

Il ressort des travaux de l'OCDE que de nombreuses entreprises multinationales ont pris des mesures pour remédier aux problèmes traités dans les Principes directeurs. Elles ont amélioré les contrôles de gestion et les pratiques en usage de manière à appliquer des normes appropriées de comportement dans la conduite de leurs affaires. Les entreprises s'emploient, avec le concours d'autres acteurs – en particulier les syndicats et les ONG – à améliorer leurs politiques et leurs pratiques de gestion et d'information dans les domaines économiques sociaux et environnementaux.

Une étude de l'OCDE fait apparaître que de nombreuses entreprises se dirigent fermement dans cette direction. Il en ressort par exemple que plus de 95 pour cent des 100 très grandes entreprises multinationales ont adopté des codes de conduite ayant trait aux relations professionnelles, à l'environnement et à la santé et la sécurité au travail.

Les Principes directeurs cherchent à renforcer et à compléter ces efforts du secteur privé.

En conclusion,

Laissez-moi expliquer une fois encore pourquoi il est à mon avis de notre intérêt sur tous les plans de faire en sorte que les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales s'appliquent. Premièrement, c'est un bon instrument de référence, qui s'inspire des meilleures pratiques à l'œuvre dans les 30 pays Membres de l'OCDE. Deuxièmement, les gouvernements, entreprises et autres parties prenantes continueront d'avoir, grâce aux consultations qui ont eu lieu ou vont se tenir dans le cadre de l'OCDE, la possibilité de peser sur l'établissement des Principes directeurs, ce qui donne à ceux-ci une grande légitimité. Troisièmement, compte tenu de cette légitimité, les entreprises qui s'engagent publiquement à suivre les Principes directeurs bénéficient d'une sorte de « label de qualité » – qui les oblige certes à répondre de leurs actes – mais leur permet aussi de faire face aux questions des actionnaires, des partenaires et des journalistes quand on les interroge sur les questions de responsabilité de l'entreprise.

Comme je l'ai dit au début, je crois pour ma part que cette démarche volontaire de coopération correspond à la tendance plus générale vers l'adoption d'un nouveau modèle de gouvernance qui paraît se dégager chez les quatre grands acteurs. Ce modèle de gouvernance s'appuie sur des pratiques de gestion de plus en plus fines, des principes directeurs non contraignants reconnus à l'échelle internationale et des obligations légales imposées au niveau national. Dans un pays comme le mien, le Japon, où les actions des pouvoirs publics ont longtemps encadré la conduite des entreprises, c'est là chose nouvelle. Édifier un système de gouvernance mondial nous oblige à développer de nouvelles attitudes, de nouvelles compétences et de nouvelles façons de faire. Il nous appartient maintenant à tous d'œuvrer ensemble au succès de ce nouveau modèle de gouvernance pour qu'il soit bénéfique à tous.

Liberté syndicale et responsabilité sociale des entreprises

***Jim Baker, Directeur pour les multinationales et l'organisation
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)***

Il y a des choses qui vont sans dire, mais qu'il faut toujours rappeler dans ces conférences sur la responsabilité sociale des entreprises, parce qu'entre belles paroles et boniments, on perd parfois de vue l'évidence. La responsabilité sociale des entreprises ne remplacera jamais le fait que les gouvernements assument leurs responsabilités et prennent y compris des mesures contraignantes pour protéger les droits des travailleurs. L'on n'a jamais vu tout au long de l'histoire de l'humanité que des initiatives privées volontaires aient par elles-mêmes suffi à protéger les populations laborieuses. Or au niveau mondial, beaucoup semblent croire encore malheureusement que la loi est uniquement là pour protéger les puissants. De vagues notions de responsabilité sociale seraient assez pour protéger les faibles.

Tout cela n'est pas pour dire, bien entendu, que la responsabilité sociale des entreprises et l'action volontaire en général n'aient aucune importance. Les syndicats considèrent, par exemple, que la négociation collective libre, qui est par essence volontaire, est un moyen assez efficace de protéger les travailleurs. Il appartient à l'État ou aux États de définir le cadre mais la négociation collective est souvent un moyen bien meilleur que la réglementation pour régler les choses en détail. L'un des rares indicateurs fiables en matière de responsabilité sociale des entreprises, en fait, c'est l'institution au sein des entreprises de relations professionnelles constructives et la négociation d'accords avec les syndicats.

La responsabilité sociale des entreprises, ce n'est pas de la philanthropie et ce doit être un peu mieux que le simple respect de la loi. Elle a trait aux effets de l'action des entreprises sur les besoins de la société et les buts que celle-ci cherche à atteindre. Ce n'est pas du tout la même chose que d'essayer, au nom de la responsabilité sociale des entreprises, de redéfinir les attentes de la société au lieu de s'efforcer d'y répondre. Or, de même que pour l'application des principes

directeurs de l'OCDE, l'exigence en la matière, c'est le respect des institutions et des processus démocratiques.

Il n'est pas de la mission des entreprises de s'occuper de loin du sort de gens qu'ils ne peuvent prétendre représenter. Il est important toutefois qu'à travers une action mondiale en faveur d'un comportement décent des entreprises, les travailleurs obtiennent que soient respectés leurs droits à s'occuper eux-mêmes de leur propre sort. La notion de responsabilité sociale des entreprises est utile tant qu'elle donne aux travailleurs la possibilité de définir et de défendre leurs propres intérêts.

La question centrale en la matière est donc les droits des syndicats : la liberté d'association et le droit syndical ainsi que le droit à la négociation collective. Les travailleurs ont besoin de solidarité et non de charité. Ils ont besoin de disposer d'un véritable pouvoir, non de s'en voir octroyer des bribes.

Si l'on veut que la notion de responsabilité sociale des entreprises soit utile et crédible, il faut :

- une norme de conduite qui couvre toutes les normes fondamentales du travail et en particulier le droit syndical ;
- une application sérieuse de la politique de responsabilité sociale des entreprises au sein de l'entreprise et
- l'engagement, y compris des gouvernements, et le dialogue social nécessaires pour appliquer ces normes.

Lorsqu'il est devenu à la mode pour les entreprises d'adopter unilatéralement un code de conduite, la plupart de ces codes ne comportaient pas une ligne sur le droit syndical : ils étaient relativement creux et n'étaient manifestement qu'un acte de relations publiques face à la mauvaise publicité qui leur était faite quand il s'est su par exemple que le marché mondial était devenu un moyen d'écouler des produits fabriqués par des enfants.

Ces dernières années, des progrès ont été faits et l'on sait mieux ce qu'il est acceptable qu'un code de conduite contienne. Un code où ne figure pas la liberté d'association et de négociation collective ne peut ne serait-ce que prétendre à être crédible.

L'idée que les entreprises doivent respecter la liberté d'association et de négociation collective n'est certes pas une nouveauté. Il y a un quart de siècle, les premiers efforts faits dans ce domaine, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale du BIT, faisaient référence au droit syndical. Et vingt ans avant cela, le BIT avait créé le Comité de la liberté syndicale, spécialement chargé de veiller au respect de ces droits et libertés essentielles, qui constituait un mécanisme applicable à tous les États membres qu'ils aient ou non ratifié les conventions n° 87 et 98.

Outre ces codes adoptés de façon strictement unilatérale et les instruments élaborés au sein des organismes internationaux, des codes privés auxquels adhèrent un grand nombre d'entreprises ont été établis, dont la norme SA 8000 et l'Initiative d'éthique commerciale. Tous deux comportent en bonne place des dispositions sur la liberté syndicale et la négociation collective.

Il n'empêche qu'il existe encore de nombreux codes de conduite unilatéraux, d'où ces principes fondamentaux sont exclus. Il en est un en particulier qui revendique de nombreux appuis dans le monde des entreprises mais qui méconnaît les droits des syndicats, ce sont les Global Sullivan Principles, encore que pour être juste vis-à-vis de certaines entreprises qui y ont souscrit, il faille dire que nombre d'entre elles ont inscrit ces droits dans leur propre code. Ce pseudo code, donc, ne mentionne pas du tout la négociation collective et fait référence à ce qui y est appelé « la liberté syndicale volontaire ».

La liberté syndicale a une signification. Le Comité d'experts de l'OIT et le Comité de la liberté syndicale constitué par le Conseil d'administration du BIT l'ont défini il y a des décennies. Qu'est-ce que c'est que cette « liberté syndicale volontaire » dont il est question dans les Global Sullivan Principles ? Qu'est-ce que cela veut dire ? D'ailleurs, qu'est-ce que c'est qu'une « liberté volontaire » de manière générale ? Est-ce que c'est le contraire d'une « liberté involontaire » ?

Il est choquant de voir les Global Sullivan Principles figurer dans les débats d'une conférence telle que celle-ci, au même titre que des instruments légitimes ayant un contenu crédible comme les principes directeurs de l'OCDE. Il faut déjà faire d'énormes efforts pour améliorer le comportement des entreprises, même avec ces codes qui répondent aux normes internationales. On n'y contribuera pas en acceptant que figure dans le débat une version « light » de la responsabilité sociale des entreprises comme s'il s'agissait de la version authentique.

On dispose désormais d'un grand nombre de codes où figurent l'ensemble des normes du travail internationales, universelles et fondamentales, c'est-à-dire ces mêmes normes de l'OIT qui figurent dans les principes directeurs de l'OCDE. Malheureusement, ces codes aussi restent à peu près lettre morte. Et la responsabilité de leur application est souvent confiée à des personnes qui agissent par effet d'annonce plutôt qu'à celles qui gèrent au quotidien les affaires des entreprises.

La prolifération des codes de conduite a donné naissance à une multitude de sociétés d'audit social. Le secteur s'est montré particulièrement habile à construire des fictions pour masquer la réalité et inventer toutes sortes de moyens pour définir la liberté syndicale au lieu de la mettre en œuvre. On sait que les faiblesses de ces sociétés d'audit social prétendument indépendantes sont de plus en plus mises au jour, y compris par les entreprises qui sont leurs clientes.

On aurait dû le prévoir. Quand on a une voiture en mauvais état et qu'on la porte à réparer chez quelqu'un qui n'a jamais vu une automobile de sa vie, on ne peut pas s'attendre à des résultats mirifiques. Même un inspecteur du travail moyennement compétent est mieux formé et a plus d'expérience que les spécialistes de l'audit social. Les inspecteurs du travail, de même que les syndicats, ont une longue expérience du règlement des conditions de travail à l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, une compétence et des normes professionnelles de meilleur niveau ne résoudreont pas la totalité des problèmes ni ne garantiront des résultats en matière de responsabilité sociale des entreprises. De meilleures techniques feront peut-être apparaître quelques-unes des erreurs faites par les précédentes équipes d'audit social, comme cela a déjà été le cas. Mais force est de dire que même si l'on fait beaucoup de progrès, de telles procédures ne pourront pas remplacer l'efficacité d'une défense de leurs intérêts par les travailleurs eux-mêmes.

L'audit social donne de meilleurs résultats quand il va de pair avec l'audit financier. On peut contrôler les registres et les fiches de paie, contrôler la qualité de l'air et mesurer l'exposition à des produits chimiques dangereux, encore que même dans ces domaines, il soit possible de tricher, cela s'est vu. Mais il n'y a aucun moyen de garantir ou de vérifier le respect du droit syndical en l'absence d'un syndical libre protégé par un accord collectif.

Une démarche de l'extérieur, aussi « progressiste » qu'elle soit, ne peut rien pour modifier le rapport de force sur le lieu de travail. Des observateurs extérieurs, si compétents qu'ils soient, ne voient rien et s'en vont au bout de quelques jours. Par contre, un syndicat libre est l'émanation et la voix des travailleurs eux-mêmes. Le syndicalisme libère les gens de la peur envahissante qui règne dans les lieux où le syndicat n'est pas représenté. Une peur qu'ils ressentent à tout instant, jour après jour.

De nombreuses entreprises ont fait des efforts, souvent à grands frais, pour mettre en œuvre leurs codes. Elles ont pris l'importante décision de faire de la responsabilité sociale des entreprises fondée sur des normes universelles une politique appliquée dans l'ensemble de l'entreprise et intégrée à leur système de gestion. Cela étant, après des années d'expérience et d'améliorations, certaines entreprises commencent à réaliser qu'elles sont incapables de prouver de manière crédible que leur code est mis en pratique. Il est temps de passer à l'étape supérieure, celle de l'engagement et du dialogue social.

Parler tout seul, ce n'est pas le dialogue. Engager des consultants pour vous aider à parler tout seul, ce n'est pas le dialogue. Faire des enquêtes auprès des travailleurs ou animer des groupes spécialisés, même quand les résultats sont bien présentés à l'aide d'un beau logiciel, ce n'est pas le dialogue. Le dialogue social, c'est parler avec des interlocuteurs légitimes et les écouter.

La liberté syndicale et la négociation collective ne sont pas simplement des droits. Ce sont aussi des moyens. C'est pour cela qu'elles fonctionnent. C'est pour cela qu'elles sont si puissantes. Et c'est pour cela que les autocrates, qu'ils soient publics ou privés, en ont si peur.

Le dialogue social national ou local ne suffit plus. L'économie mondialisée exige un dialogue social à l'échelle mondiale. Ce dialogue commence heureusement à s'instaurer en dépit de l'absence de tout cadre ou mandat intergouvernemental ayant un caractère contraignant. L'un des signes qui montrent que la planète devient un terrain plus propice au dialogue social, c'est le Pacte mondial de l'ONU. Certes, le Pacte n'est pas un code, bien qu'il ait pour socle les principes fondamentaux que sont les normes du travail, les droits de l'homme et l'environnement. Mais il porte en germe des avancées significatives parce qu'il ne s'agit pas d'un instrument de dialogue social purement national mais d'un instrument mondial. En tant que tel, il porte à plus de responsabilité à travers un engagement au niveau mondial.

De plus, le dialogue mondial conduit à des accords. Il y a quelques mois, un accord collectif mondial a été signé entre un groupe d'armateurs et la Fédération internationale des ouvriers du transport. Neuf accords-cadres ont été signés entre des grandes entreprises multinationales et les secrétariats des fédérations syndicales internationales, dont sept au cours des trois dernières années. Ces accords sont volontaires au même titre que les négociations collectives sont volontaires, mais ils sont légitimes et obligent les parties au respect de principes communs. De bonnes relations professionnelles au niveau mondial sont également un moyen rationnel de résoudre des problèmes par la reconnaissance de l'existence de conflits entre les salariés et les employeurs. Dans l'intérêt des deux parties, mieux vaut régler les différends de manière satisfaisante que de les étouffer ou de faire comme s'ils n'existaient pas.

L'avenir de la responsabilité sociale des entreprises ne consiste pas à ce qu'elle vienne se substituer à la responsabilité de l'État. En fait, elle n'apportera tous ses fruits que si elle permet de fonctionner dans des conditions plus équitables à l'intérieur de règles mondiales opérantes. Bien qu'ils n'aient pas force de loi, les principes directeurs de l'OCDE sont des règles. Ils doivent être considérés comme des attentes, non comme des options. Les principes directeurs sont un instrument unique en leur genre, précisément à cause du rôle dévolu aux gouvernements. Les gouvernements peuvent s'en servir pour presser les entreprises d'assumer leurs responsabilités sociales. Cet instrument devrait être l'axe majeur du débat sur la responsabilité sociale des entreprises et non un thème annexe. D'où la nécessité pour les gouvernements de ne pas se contenter d'en faire l'éloge auprès des entreprises ou de se défausser sur celles-ci de leur application.

La mise en œuvre du principe de responsabilité sociale des entreprises suppose l'acceptation des normes fondamentales du travail de l'OIT, de toutes ses normes, la généralisation de l'application de ces normes dans toutes les entreprises et chez leurs fournisseurs, une attitude positive à l'égard des syndicats et l'ouverture d'un dialogue social actif. Elle appelle au remplacement par des relations professionnelles saines de la gestion des relations humaines sur le modèle de la « courroie de transmission ». Une telle démarche, réelle, tangible et responsable pourrait amener des changements véritables et vérifiables par ceux qui font le travail.

La liberté syndicale et des systèmes solides et complets de négociation collective au niveau national ne constituent pas seulement un facteur positif pour les droits et la protection des travailleurs et pour le progrès économique et social. Ce sont les racines mêmes de la démocratie et de sociétés stables et productives. On ne sait peut-être pas tout sur la mondialisation mais on sait qu'elle n'est pas d'origine extraterrestre. La sagesse qui nous vient de l'expérience humaine et de la démonstration que les droits sont au cœur de l'organisation de la société, au niveau local comme à l'échelle de l'État Nation, y est pour quelque chose ; elle doit inspirer l'évolution de la communauté mondiale.

Normes et instruments internationaux

John Brookes
Société générale de surveillance
– International Certification Services (SCS-ICS)

Permettez-moi tout d'abord de vous remercier de m'avoir invité à prendre la parole en cette occasion. J'ai écouté avec intérêt ce qui vient d'être dit sur les différentes initiatives, instruments et codes concernant la responsabilité sociale des entreprises. Pour ma part, je travaille pour la Société générale de surveillance (SGS) ; c'est un groupe international qui propose toute une série de services de tests, inspections et vérifications aux entreprises et gouvernements du monde entier. Dans mes fonctions, j'ai ces dernières années observé une demande accrue de toute sorte de services ayant trait à la responsabilité sociale. Je suis membre du National Accreditation Program Council for Environmental Management Systems (ISO 14001) des États-Unis et j'ai également siégé en tant que représentant des organismes d'audit au conseil consultatif de la norme SA 8000 depuis son adoption par l'organisme Social Accountability International (SAI) en 1997.

Je voudrais juste dire quelques mots à propos de la norme SA 8000 car il n'en a pas été beaucoup question ce matin. A l'inverse de quelques-uns des autres instruments qui ont été évoqués, SA 8000 ne s'adressait au premier chef aux entreprises multinationales. Elle s'adressait davantage aux fournisseurs à qui elle devait donner des moyens de faire reconnaître leurs efforts en matière de responsabilité sociale. Comme il fallait s'y attendre, en raison de la situation « politique », de la nature des mises en cause dans la presse et de la nécessité pour les entreprises multinationales de gérer leurs risques, la norme SA 8000 est devenue un outil employé par les multinationales pour améliorer leurs performances en matière de responsabilité sociale ainsi que celles de leurs fournisseurs. Il n'y a sans doute aucun mal à cela mais je le répète, la norme SA 8000 a été mise au point pour répondre aux besoins des fournisseurs et non à ceux des entreprises multinationales.

La norme SA 8000 a été élaborée en 1997, sous la houlette d'un comité consultatif réuni par Social Accountability International (SAI). Y siégeaient des

représentants des syndicats, des ONG locales et internationales, des entreprises « acheteuses » des États-Unis et d'Europe, des entreprises « prestataires » des États-Unis et de l'étranger, ainsi que des représentants du monde de la finance et de l'audit. Toutes les parties prenantes étaient donc représentées. La norme a été mise au point en assez peu de temps car il s'agissait de répondre à un besoin pressant.

Au cours des douze derniers mois, la norme a été soumise à un réexamen. (En fait, une réunion du Conseil consultatif est prévue pour la semaine prochaine au cours de laquelle on espère adopter des modifications et des actualisations de la norme, à la suite de quoi une nouvelle norme sera publiée.) Il ne s'agit pas d'apporter de profonds changements à la norme SA 8000. La plupart des changements sont des clarifications. Le libellé de certaines dispositions du texte d'origine s'est révélé être une source de confusion pour certains usagers ou bien être un peu trop simplifié. Le seul domaine où je pense qu'il y aura une demande d'ajout concernera l'insertion d'une disposition portant sur les systèmes de gestion en matière de travail à domicile. Il s'agira de quelque chose d'entièrement nouveau.

J'en viens maintenant à la question des instruments internationaux et de leur influence. Au cours des années, nous nous sommes occupés non seulement de la norme SA 8000, mais aussi d'un certain nombre de codes d'entreprise et d'autres instruments internationaux. Manifestement, ces textes ont beaucoup changé la façon dont les ONG, les syndicats, les travailleurs et les entreprises voient réellement leur rôle en matière de responsabilité sociale.

Il y a cependant quelques difficultés, en particulier en ce qui concerne la norme SA 8000 et les autres instruments qui traitent essentiellement des droits de l'homme et des droits des salariés à l'entreprise. Je signalerai les plus importantes. Chez SGS, organisation qui opère dans quelque 140 pays, nous considérons qu'il y a deux grands problèmes. Tout d'abord, beaucoup de ces pays ne sont pas des États de droit. Les forces en concurrence, dans les pays développés comme dans les pays en développement, continuent à se battre à mort. Il en résulte un profond fossé entre la réalité de la situation sur le terrain (dans les pays en développement en particulier mais aussi dans les pays développés dans divers secteurs d'activité) et les principes inscrits dans différents instruments internationaux. La vérité, c'est que les aspirations inscrites dans les instruments internationaux sont très loin des pratiques actuelles des entreprises.

La deuxième difficulté tient au fond à l'équilibre entre le coût du suivi et le risque qu'une entreprise peut accepter. À la différence d'autres normes, codes et instruments, la norme SA 8000 instaure un processus homologué transparent d'agrément des vérificateurs et, jusqu'à un certain point, de gestion de la manière dont les vérificateurs exécutent leur mission. Or, les attentes des entreprises

comme de la société civile sont extrêmement élevées pour ce qui est des résultats et de l'efficacité du processus de vérification. Dans l'idéal, les uns et les autres souhaiteraient un processus inattaquable qui donnerait des résultats fiables à 100 %. Il est bien évident que ce n'est pas le cas. Néanmoins, les organismes de vérification s'efforcent de parvenir à cet idéal et emploient à cet effet des personnels de très haut niveau, respectueux d'un code d'éthique très rigoureux et possédant une connaissance assez approfondie des pratiques du secteur d'activité où ils sont chargés d'opérer. Tout cela n'est pas gratuit. Pas plus que le nombre de vérifications aléatoires ou la rigueur du suivi qui doivent être entrepris pour aller au fond de certains problèmes. Je pense ici à des problèmes endémiques dans certains secteurs ou certains pays (comme la comptabilité double ou triple). Trouver le juste équilibre entre ce qui est acceptable comme opération de vérification et l'ampleur des ressources financières et humaines à affecter à celle-ci est donc une difficulté réelle.

Quelques personnes ont aujourd'hui émis l'idée que nous nous trouvons face à une pléthore de codes et qu'il fallait sélectionner les plus avantageux. Je pense que l'idée mérite d'être creusée mais j'estime pour ma part que tous les codes, toutes les normes, tous les instruments sont valables et que tout ce qui peut être fait aujourd'hui pour améliorer les choses est extrêmement important. Manifestement, nous sommes aujourd'hui dans une situation qui n'est pas idéale. Les efforts que déploient les gouvernements des pays, les syndicats et autres entités traditionnellement chargées du contrôle du respect des prescriptions ne sont pas aussi efficaces que nous aimerions qu'ils le soient. Toute initiative pour améliorer les choses, tout effort seront les bienvenus.

Quel rôle pour les gouvernements et les parties prenantes et comment inciter les entreprises à contribuer à l'instauration et à la protection de sociétés viables ?

*Pieter van der Gaag, directeur exécutif
Northern Alliance for Sustainability (ANPED)*

Je me bornerai dans mes remarques à trois questions. D'abord je voudrais vérifier que tous les participants à la présente Table ronde sentent combien il est urgent que les entreprises assument leur responsabilité sociale. Deuxièmement, je voudrais vous dire comment, à mon avis, les gouvernements peuvent contribuer à accélérer le processus de développement durable des entreprises. Enfin, j'évoquerais les trois instruments internationaux qui correspondent le mieux à mes exigences.

L'urgence

Avant de parler de l'expérience que je possède des codes de conduite, il me faut d'abord vous faire part d'une conviction qui est la mienne et qui est la suivante : il est essentiel d'agir vite si nous voulons que notre planète devienne viable et continue d'offrir à ses habitants la qualité de la vie qu'ils souhaitent. La multiplication des codes d'entreprise est le signe que l'on commence à se rendre compte qu'il faut faire quelque chose. Or le fossé entre les paroles et les actions est encore profond. Les « affreux », comme on les qualifie même dans certains cercles de chefs d'entreprise, continuent d'empêcher les autres d'aller de l'avant.

Ce qui explique cette attitude, c'est que s'habituer à considérer la durabilité comme prioritaire est pour les entreprises une démarche d'amélioration continue, laquelle est parfois lente. C'est un processus d'apprentissage. Certains apprennent très vite, d'autres... jamais.

Or il faut faire naître un sentiment d'urgence en l'occurrence. Depuis les années 70, la tendance à un meilleur respect de l'environnement et à l'amélioration du niveau de vie de la population mondiale en général n'a cessé de se dété-

riorer. Je pourrais vous citer quantité de statistiques à cet égard mais je me contenterais de vous renvoyer à deux documents de l'OCDE qui le confirme. Les Perspectives de l'environnement de l'OCDE publiées cette année et le rapport de l'OCDE sur le développement durable adoptée par la réunion de 2001 au niveau des ministres conviennent tous deux qu'une action urgente est nécessaire.

Il faut donc ajouter à l'idée d'amélioration continue celle d'amélioration rapide si nous voulons nous atteler à la solution des problèmes auxquels nous sommes confrontés et qui nous empêchent d'assurer une vie de qualité à tous sur cette planète, non seulement aujourd'hui mais aussi à l'avenir.

Les gouvernements

C'est aux gouvernements qu'il appartient au premier chef de garantir le développement durable de la société. La réunion de l'OCDE au niveau des ministres de mai dernier a confirmé l'engagement pris à cet égard et reconnu qu'en vérité, il fallait s'atteler d'urgence aux tâches que cela implique. Aucun acteur, a-t-il été admis, ne détient les réponses ni la clé des solutions qu'il faut apporter aux problèmes du moment.

La durabilité suppose l'information de tous les acteurs et le dialogue entre eux. Si l'on veut protéger la société de décisions fondées sur des préjugés ou des théories partiales et non vérifiées, il faut accroître la complexité de l'information fournie aux décideurs, conjuguer les points de vue des différentes catégories de parties prenantes en organisant par exemple des réunions où l'ensemble des partenaires pourraient dialoguer.

Certes, cela peut se faire au niveau de l'entreprise, mais à notre avis, la fixation des normes doit s'opérer à l'échelon compétent des pouvoirs publics. On peut avoir recours aux « réseaux de du savoir », qui sont nés des échanges sur cette question entre les entreprises, les syndicats de travailleurs et les ONG, pour cerner le débat, mais en fin de compte, surtout dans des régimes démocratiques, c'est au gouvernement qu'il appartient de veiller à l'application à l'échelle de la société tout entière et c'est le gouvernement qui, en cas d'incertitude, d'ambiguïté ou de désaccord, doit trancher et prendre une décision. Il ne s'agit pas d'une opération visant à réunir un consensus mais d'entendre et de comprendre comme il se doit toutes les opinions sur les problèmes complexes auxquels nous sommes confrontés. S'il s'en dégage un consensus, fort bien, mais ce n'est pas un préalable à une bonne gouvernance.

L'information, pourtant si vitale pour ce dialogue, est insuffisante. On dispose de peu de rapports des entreprises sur les questions environnementales et sociales et, assurément, fort peu de rapports dont la fiabilité soit certaine. Comme cette information, fournie par les acteurs sociaux les plus influents, est absolument indispensable pour prendre des décisions allant dans le sens du développement durable, il devrait

être évident que l'obligation de fournir cette information devrait être imposée par la loi. Nous pourrions attendre que cette idée gagne peu à peu les esprits, mais la rapidité est essentielle en l'occurrence et les résistances qui demeurent doivent être vaincues.

Enfin, les gouvernements devraient faire preuve d'une certaine cohérence dans les politiques qu'ils mènent, articuler surtout les codes qu'ils signent et leurs propres instruments d'incitation financière. Je m'expliquerai plus longuement tout à l'heure.

Les instruments internationaux

Il nous était spécialement demandé de faire part de notre expérience en matière d'instruments internationaux. Il en existe déjà quelques-uns. Aucun n'est contraignant et aucun ne prétend être exhaustif ou totalement en mesure de répondre aux besoins. Tous cependant apportent une contribution à la résolution des problèmes à laquelle il nous faut nous atteler.

J'évoquerai tout d'abord le Pacte mondial que nous connaissons mieux depuis ce matin. Le Pacte se compose de neuf principes tout à fait recommandables. Cependant, sa volonté de limiter le suivi et la vérification à certains cas de meilleures pratiques avérées ne correspond pas à l'impératif d'urgence tel que mon Organisation le conçoit. Les cas de meilleures pratiques avérées abondent, qui pourraient être de brillants exemples à suivre. Quoi qu'il en soit, toute cette documentation sur les meilleures pratiques ne nous porte pas à conclure que nous avancerons vraiment suffisamment vite dans la bonne direction. Nous n'avons plus aujourd'hui besoin d'en apprendre plus sur les bonnes pratiques. Ce que nous voulons savoir, c'est ce qui ne va pas et pourquoi ! Je crois vraiment que l'attitude qui consiste à dire que « tout va bien » pourrait ralentir cette amélioration rapide et continue dont la planète a tant besoin, comme je l'ai dit au début de mon intervention. Le Pacte, je le répète, est un effort louable mais ce n'est pas – si j'en crois mon expérience – ce dont nous avons MAINTENANT besoin pour assurer la responsabilité des entreprises à l'égard du développement durable.

Les principes directeurs de l'OCDE apporteront sans doute des améliorations rapides. Certes, quelques-unes des formulations ont dû être abandonnées au bénéfice de l'habituelle ambiguïté d'un texte négocié, mais l'esprit de beaucoup de normes et de principes utiles a survécu. Ce qu'il y a d'intéressant dans ces principes directeurs, c'est qu'ils vont permettre d'examiner de près ce qu'on pourrait appeler les « mauvaises pratiques ». Que des personnes de part le monde puissent invoquer les principes directeurs pour se plaindre des entreprises opérant à l'échelle internationale auprès du gouvernement de leur pays siècle est exactement ce qu'il faut. Ce qu'il faut aussi, c'est le recours systématique au dialogue serein que permet le mécanisme de mise en œuvre des principes directeurs

de l'OCDE. L'intérêt des différents points de vue présentés quand on traitera de questions épineuses comme la hiérarchie des responsabilités dans la chaîne de l'offre, l'application à l'entreprise du principe de précaution, les droits de l'homme, la protection des personnes qui dénoncent des abus ou tout autre aspect difficile évoqué dans les principes directeurs, commencera peut-être à faire naître la conscience commune indispensable comme base d'une bonne politique. La panoplie de mesures qui en résultera restera peut-être de nature non contraignante mais son caractère détaillé et le fait qu'elle se fonde sur l'expérience vécue, elle-même garante du changement, pourront conduire à des améliorations rapides et faire apparaître le type de forces créatrices dont le développement durable a besoin.

Alors que les principes directeurs de l'OCDE contiennent des dispositions solides sur l'information financière, ils sont plus faibles sur le chapitre du suivi et du contrôle environnemental et social. Je crois sincèrement que les ONG et les syndicats ont un rôle important à jouer en matière de mise en œuvre et de vérification des codes. Leur fonction naturelle est de donner l'alarme. Ils sont les mieux placés pour mettre au jour les pratiques qui sont les plus pénibles. Cela n'empêche que la collecte d'informations sur les questions environnementales et sociales doit être plus constante et plus systématique.

Cela m'amène à dire tout le bien que je pense de la Global Reporting Initiative dont il a été question ce matin. Cette initiative prise par de nombreux partenaires en faveur de la création de normes d'information environnementale et sociale est capitale. La décision – je le répète – doit se fonder sur l'information. Une fois au point et largement utilisée dans les entreprises, la GRI contribuera énormément à garantir une information comparative, exhaustive et utile.

Cela étant, une fois ces règles en place, il restera à rendre crédible l'information recueillie dans ce cadre. Un contrôle indépendant, exercé non pas par les consommateurs, les syndicats ou les ONG mais par des spécialistes reconnus et expérimentés, c'est là le dernier élément indispensable. Cela va de soi quand il s'agit de l'information financière. Je prétends que l'importance de savoir si l'argent est dépensé correctement pâlit face à celle de savoir si l'environnement n'est pas dégradé et si les droits sociaux sont respectés. L'argument du coût aujourd'hui avancé, spécialement lorsqu'il s'agit de contrôle, me fait une fois encore penser que l'on n'a pas le sens de l'urgence.

Enfin, ce que je continue de craindre le plus, c'est que tous ces codes ne soient guère que des paroles. Je trouve choquant qu'un gouvernement puisse adhérer aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et dépenser l'argent des contribuables pour soutenir des entreprises qui font tout le contraire. Les gouvernements devraient, puisque c'est leur droit de définir les critères auxquels répondra leur politique d'aide ou de crédits à l'exportation, faire en sorte que ces critères d'ordre financier coïncident avec les attentes

exprimées dans les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Tel est logiquement la prochaine étape à franchir, une étape capitale en ces temps de débats très vifs quant à la crédibilité de l'État et à la cohérence de ses décisions.

En conclusion

En conclusion, des codes internationaux de comportement des entreprises sous l'égide de l'État, dans un cadre décisionnel cohérent, associé à des mesures de suivi et de contrôle, nous aideront à prendre les mesures nécessaires pour garantir une progression rapide vers le développement durable. Le fait que les organisations internationales reconnaissent qu'elles ont un rôle important à jouer dans l'établissement de normes visant tous ces processus est important et on ne peut que s'en féliciter. Notre planète ne peut cependant pas attendre plus longtemps. Il nous faut évoluer plus vite et privilégier les codes accompagnés d'un système de mise en œuvre clair qui puissent être respectés et les codes qui comportent des procédures de suivi et de collecte d'informations. Le jour où l'on aura perfectionné les principes directeurs de l'OCDE en les associant à un système tel que celui proposé par la Global Reporting Initiative, je crois qu'on avancera suffisamment vite dans la bonne direction.

Faire entrer les droits de l'homme dans les principes de conduite des entreprises

***Anne-Christine Hubbard, Secrétaire général
Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FIDH)***

Permettez-moi tout d'abord de remercier les organisateurs de la présente réunion d'avoir invité la FIDH à y participer. Nous sommes heureux de l'occasion qui nous est donnée de vous présenter cette communication sur la responsabilité des entreprises.

D'aucuns prétendent que ce n'est pas l'affaire des organisations de défense des droits de l'homme de s'occuper des entreprises multinationales : certes, en vertu du droit international, ce sont les États qui ont au premier chef le devoir de faire respecter les droits de l'homme ; ce sont eux les premiers responsables de la défense de ces droits et libertés, ce sont eux qui en dernier ressort ont la charge de protéger ces droits et de les faire appliquer, ce qui veut dire que ces gouvernements sont nos « cibles » naturelles puisque notre but est de faire qu'ils s'acquittent de leurs obligations.

Mais sur la scène internationale, le climat n'est plus aux seules relations diplomatiques officielles entre États – on a vu naître d'autres acteurs de plus en plus puissants, puissants au sens que leurs activités ont un impact fort et direct sur la vie de millions de gens, sur les relations internationales, sur les conflits... Ces acteurs extérieurs à l'État exercent leur activité dans les domaines financier et économique et sont essentiellement de trois types : des institutions internationales comme le FMI, la Banque mondiale, l'OMC, des organismes nationaux publics ou semi-publics comme les agences de crédits à l'exportation et des entités privées comme les entreprises multinationales. Le problème est que leur puissance ne va pas de pair avec un niveau correspondant de responsabilité de leur part. Certaines multinationales disposent d'un budget bien supérieur à celui de nombreux pays en développement – et pourtant, il n'existe pas de mécanisme pour leur faire porter la responsabilité des violations des droits de l'homme que leurs activités engendrent. Dans nombre de pays en développement où opèrent ces multinationales, le droit ne s'applique pas ; il n'existe pas de recours légaux, pas

de possibilités d'indemnisation – ce qui signifie que les entreprises multinationales peuvent agir dans une impunité quasi totale.

Sur le fond, cela revient à dire que le droit international a évolué au point de devenir un instrument mondial qui limite les pouvoirs et les droits des institutions organisées et les oblige à se plier à des normes et des valeurs universellement acceptées. Partant, cela revient à reconnaître la suprématie de la Déclaration universelle des droits de l'homme dans le contexte juridique international, autrement dit à reconnaître qu'elle prime sur tout autre traité international. La question qui se pose ici est celle de la primauté du droit international en matière de droits de l'homme – une primauté aujourd'hui largement reconnue et confortée par de puissants arguments juridiques.

En d'autres termes, on devrait essayer d'éviter d'isoler les pratiques en matière de commerce et d'investissement des autres aspects des relations internationales et du droit international. Les politiques et pratiques économiques, commerciales et financières doivent être subordonnées au principe suprême universellement reconnu comme tel en droit international : le respect des droits de l'homme.

Cette insistance sur le droit ne vise pas à dire que l'application de la loi doit prendre le pas sur les initiatives librement consenties qui sont un premier pas utile dans le sens du respect universel des droits de l'homme. Le fait à souligner ici est triple :

1. Premièrement, la question de la responsabilité juridique des entreprises multinationales est importante et le droit international a un rôle essentiel à jouer en vue du renforcement de cette responsabilité.
2. Deuxièmement, le droit international en matière de droits de l'homme constitue un cadre général où inscrire les engagements des entreprises en matière de responsabilité sociale car il procède d'une démarche globale qui recouvre toute la gamme des droits civils et politiques ainsi que des droits économiques, sociaux et culturels. C'est pourquoi la FIDH est favorable à une démarche fondée sur les droits.
3. Troisièmement, pour fonctionner, tout principe directeur doit être à la fois rétrospectif et prospectif, autrement dit à la fois offrir la possibilité de demander réparation pour les torts subis et éviter de futurs dommages.

Plusieurs conséquences découlent de ce constat dont trois sont singulièrement importantes dans le contexte qui nous occupe :

1. Les autorités publiques peuvent faire beaucoup pour forcer les entreprises à respecter les normes en matière de droits de l'homme. Par exemple, la Security and Exchange Commission des États-Unis a récemment décidé que les informations ayant trait aux droits de l'homme (tirées du rapport du

Département d'État) sont des « informations matérielles » sur lesquelles l'entreprise doit faire rapport ; au Royaume-Uni, le gouvernement a décidé que les fonds de pension devaient déclarer s'ils prenaient en considération des critères éthiques lorsqu'ils font des placements, etc. Il y a toute une panoplie de mesures qu'un gouvernement peut prendre pour inciter les entreprises du pays à respecter les droits de l'homme comme, par exemple, d'édicter des directives fermes à l'intention de son agence de crédits à l'exportation. On pourrait ajouter qu'à vrai dire les États ont une obligation *légale* de réglementer le comportement des acteurs non publics et de veiller ensuite à ce que ces agents ne violent pas les droits de l'homme.

2. Mon deuxième point est le suivant : la clé d'une application satisfaisante de tout principe directeur ou code de conduite est son mécanisme de contrôle. Dans une publication récente de l'OCDE intitulée *Responsabilité des entreprises, initiatives privées et objectifs publics*, les auteurs ont relevé l'ambiguïté du terme « volontaire » quand il s'agit de codes volontaires de conduite : en effet, de tels instruments résultent souvent de très fortes pressions (de la part de l'opinion, des pouvoirs publics, voire des actionnaires...) sur l'entreprise. En d'autres termes, les entreprises ne veulent pas spontanément être soumises à une réglementation concernant ces aspects non commerciaux ; ce qui veut dire que, malheureusement, on ne peut leur accorder le bénéfice du doute lorsqu'il s'agit de l'application de pareilles chartes, comme les exemples de Total en Birmanie, des fabricants de produits pharmaceutiques dans les pays en développement, des sociétés diamantaires en Afrique, le démontrent amplement. Il faut reconnaître les vertus du dialogue avec les entreprises multinationales, mais malheureusement aussi les limites d'un tel dialogue. Pour que les entreprises appliquent leur charte de manière satisfaisante, il faut appliquer le même type de pression qui celui qui a présidé à l'adoption de la charte, ce qui veut dire qu'une procédure d'application indépendante et crédible doit être mise en place. Tel est bien entendu la principale pierre d'achoppement de nombre de ces principes directeurs, y compris ceux de l'OCDE. Il est certes notoirement difficile de vérifier l'application correcte d'un code à l'intérieur d'une multinationale, ne serait-ce qu'à cause de la dissémination de ses filiales de par le monde, de la multiplicité des sous-traitants, souvent occultes, auxquels elle fait appel, etc. Mais on peut toujours s'en faire une idée en s'interrogeant comme ceci : quel mécanisme de contrôle l'entreprise a-t-elle inscrit dans sa charte ? Est-ce que la firme se soumet au contrôle public ? Cela nous renvoie bien évidemment à la question de la transparence.

3. Compte tenu des limites intrinsèques des chartes volontaires, les institutions intergouvernementales devraient envisager de fixer des principes directeurs contraignants applicables aux entreprises multinationales. Le respect des droits de l'homme, et en particulier du droit du travail, ne peuvent être laissés au simple bon vouloir de l'entreprise.

Pour en venir maintenant aux principes de l'OCDE, demandons-nous quelles sont les failles à cet égard ? L'examen 2000 des Principes directeurs a certes marqué un progrès en ce sens qu'il est désormais fait référence aux droits de l'homme (para. II, 2). Le FIDH considère que c'est là un pas en avant, dont il faut se féliciter mais qui n'est pas encore suffisant.

Je me bornerai maintenant à quelques remarques plus générales sur les Principes directeurs de l'OCDE.

1. Le premier problème tient à la nature non contraignante des Principes directeurs, même si la procédure d'application a force obligatoire pour les États membres.
2. Le deuxième problème est le palmarès décevant des Points de contact nationaux au chapitre de la promotion et de l'application des Principes directeurs.
3. Les Points de contact peuvent porter les problèmes devant le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE, mais ni les Points de contact ni le CIME ne peuvent juger le comportement d'une entreprise particulière ; ni ne peut en révéler l'identité ; ils ne peuvent qu'apporter des clarifications sur l'interprétation qui devra être donnée à l'avenir des principes directeurs ; il peut aussi « faire des recommandations, si nécessaire, pour améliorer le fonctionnement des PCN et la mise en œuvre efficace des Principes directeurs ».
4. En application des Principes révisés, les Points de contact nationaux examinent des cas précis, mais leurs décisions ne s'imposent pas nécessairement aux parties. Ce qui revient à dire qu'il n'y a pas d'application et ce d'autant moins qu'étant donné le caractère volontaire de la participation des entreprises à l'examen de ces cas précis, les Points de contact nationaux hésitent à s'aliéner les entreprises en dénonçant ouvertement les cas patents de comportement fautif.

Ce que je cherche à souligner, c'est la nécessité de mécanismes d'application forts. C'est précisément parce que les mécanismes d'application des normes en matière de droit de l'homme au niveau international sont faibles et reposent fondamentalement sur les pressions diplomatiques et publiques qu'on ne doit pas sous-estimer le pouvoir de la divulgation publique des affaires – divulgation qui pourrait tout à fait intervenir en application des Principes directeurs de l'OCDE,

puisque les Points de contact sont autorisés à faire connaître les résultats de leurs enquêtes. C'est la divulgation qui devrait primer et non l'inverse.

La transparence est donc essentielle aussi bien pour les entreprises si elles veulent s'acquitter honnêtement de leurs obligations et pour l'organisation initiatrice – dans le cas qui nous occupe, l'OCDE – si elle veut préserver sa légitimité et ne pas ébranler la confiance que le public a mise dans ses procédures.

Ethical Investment Research Service

Steven Hine

Ethical Investment Research Service (EIRIS)

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter l'organisation pour laquelle je travaille, l'Ethical Investment Research Service que l'on désigne plus couramment par son sigle EIRIS. L'EIRIS est un petit service qui dépend d'une organisation de bienfaisance dont le siège est à Londres et qui s'est donné pour mission d'apporter des informations de caractère social et environnemental aux personnes et organismes qui souhaitent faire des placements éthiques. On compte parmi ces investisseurs des fonds de pension, des fonds communs de placement, des églises et des organisations caritatives.

J'ai rencontré dans ce contexte un grand nombre des entreprises, des personnes et des organisations ici présentes. Nous faisons des recherches sur les entreprises par exemple sur Volkswagen dont le représentant a parlé au début de cette séance. Nous informons aussi des établissements financiers comme l'ING dont le représentant vient de parler à l'instant. Nous comptons aujourd'hui parmi les présents des représentants de groupes qui se servent d'instruments comme la norme SA 8000, très utilisés aussi par l'EIRIS. Nous avons également des relations de travail avec les gens qui ont mis au point les Principes directeurs de l'OCDE dont nous nous servons aussi dans notre activité.

Ce que je dois dire, en réfléchissant à tout ce qui se produit d'intéressant en matière de responsabilité des entreprises et de placement par des investisseurs conscients de leurs responsabilités sociales, c'est que la principale requête à formuler pour ce qui nous concerne est celle-ci : fournissez-nous des rapports et encore des rapports. Il nous faut des outils pour pouvoir donner à nos clients l'information dont ils ont besoin pour choisir entre les divers placements possibles. Nous avons besoin de cohérence, de comparabilité et d'exhaustivité. Voilà pourquoi les Principes directeurs de l'OCDE nous paraissent d'une grande utilité en ce qu'ils sont un outil très « exhaustif » à cette fin. Ils contribuent effectivement – avec l'appui des gouvernements (ce qui est très important) – à préciser sur quelles bases les entreprises peuvent fournir des informations sur ces questions.

Quelques initiatives ont été prises au Royaume-Uni qui méritent d'être mentionnées, parce qu'elles montrent comment ces instruments ou principes directeurs sont utilisés. Avant d'y venir, permettez-moi de rappeler que quelques-unes des questions traitées en détail dans les Principes directeurs (également dans les Principes directeurs du CRI) sont les questions mêmes que les investisseurs éthiques posent depuis des années à des groupes comme l'EIRIS. Ils viennent nous trouver et nous demandent : « Qu'en est-il des droits de l'homme ? De l'environnement ? Des droits des travailleurs ? ». Certes, on nous a rappelé aujourd'hui à juste titre que des organismes comme l'OIT bataillent sur ces sujets depuis longtemps mais force est de dire que les épargnants se posent eux aussi des problèmes de conscience sur ces mêmes sujets.

Je dois avouer qu'à l'EIRIS, nous ne nous posons pas sans cesse la question de savoir comment appliquer les principes directeurs à tous nos travaux. Mais il faut dire que nous ne pourrions souvent pas sans eux accomplir notre travail parce que nos clients veulent que certains facteurs soient pris en compte. J'en donnerai pour exemple l'indice du Financial Time Stock Exchange – FTSE, qu'au Royaume-Uni on appelle Fointsie. Le FTSE est en train de lancer sous le nom de « Fointsie for Good » un indice d'investissement éthique pour lequel il a tout spécialement adopté les Principes directeurs de l'OCDE (avec quelques autres, mais surtout les Principes directeurs de l'OCDE). Il a demandé à des groupes de recherche comme l'EIRIS d'interpréter en quelque sorte ces principes afin de définir des critères d'inscription des entreprises à l'indice. Voilà donc un usage très spécifique des Principes directeurs de l'OCDE, à côté des Principes Sullivan, des principes de Caux et de quelques autres. Mais les Principes directeurs de l'OCDE sont avec l'instrument très précis qu'est la SA 8000, qui exige des compagnies des choses très précises, un instrument majeur. Donc, Fointsie est probablement le premier indice du genre qui renvoie à ce type de Principes directeurs et qui donne suffisamment d'importance à la divulgation d'informations sur la base de pareils principes.

Autre fait important en ce qui concerne le Royaume-Uni, c'est l'exigence faite à tous les fonds de pension de déclarer s'ils tiennent ou non compte de considérations éthiques, sociales et environnementales et également, comment s'exerce le droit de vote rattaché aux actions. Les fonds de pension ne sont pas obligés de tenir compte de ces considérations mais s'ils le font, il faut qu'ils le précisent. Là encore, on retrouve cette très importante question de la divulgation d'informations. Pour la première fois, les administrateurs des fonds de pension – qui n'avaient jamais songé à cela – et les gestionnaires de fonds – qui n'appartiennent généralement pas au milieu des investisseurs éthiques – sont confrontés à un tas de questions : Qu'est-ce que tout cela signifie ? Comment se procurer ce genre d'informations ? Que faire de ces informations ? Ils se tournent alors vers des groupes comme l'EIRIS (ou ses associés ou ses concurrents) et disent : « Pourquoi

ne nous dites-vous pas ce qu'il faut faire ? » Alors, nous leur demandons : « Quelles sont vos préoccupations ? » Et ils répondent : « Nous avons un dispositif de retraite pour une catégorie de personnes particulières pour lesquelles il nous faut nous placer dans une certaine optique concernant l'environnement ou le code du travail ou le droit syndical, etc. »

C'est alors qu'il nous faut imaginer comment obtenir l'information recherchée par nos clients. Nous pouvons envoyer des questionnaires aux sociétés, nous rendre sur place, leur téléphoner. Nous pouvons consulter tous leurs sites Web, mais ce dont nous avons surtout besoin c'est de rapports de leur part. S'il existe des principes comme les Principes directeurs du GRI, nous pouvons les donner en modèle aux entreprises pour l'établissement de leurs rapports. Notre travail est aussi plus simple, quand il existe une série de Principes directeurs comme ceux de l'OCDE. Nous pouvons dire aux entreprises : « Voilà des principes qui ont été acceptés par de grands pays industriels et par votre propre gouvernement » et leur signaler qu'ils traitent du même genre de problèmes que ceux sur lesquels ils nous interrogent. Tout cela montre bien que nous ne leur posons pas des questions parce que nous sommes une bande de « militants de gauche » (encore qu'il se pourrait que certains d'entre nous le soient) mais parce que les Principes directeurs correspondent à des préoccupations communes, reconnues par les gouvernements, par les ONG, les consommateurs et les investisseurs.

Les caractéristiques essentielles de ces Principes directeurs doivent donc être la cohérence, la comparabilité et l'exhaustivité. Nous n'y sommes pas encore, les Principes directeurs ne sont pas parfaits. Les Principes directeurs du GRI ne sont pas parfaits et nous travaillons tous à leur amélioration. Certains orateurs précédents se sont dits préoccupés de voir les entreprises sélectionner les problèmes et il est sûr que cela ne simplifie pas les choses. J'ai bon espoir toutefois que la coordination s'améliorera avec le temps – notre organisation s'y emploiera en tout cas, de même je crois que nos associés. D'autres questions se posent aussi – l'audit et les moyens de garantir la participation des actionnaires.

Quoi qu'il en soit, je pense que tous ces codes – en particulier les Principes directeurs et les Principes du GRI qui, ensemble, énoncent les principes généraux et les méthodes que les entreprises doivent se référer pour informer sur leur respect des principes en question – sont très importants si nous voulons que se développe un esprit de responsabilité sociale en matière de placements. Enfin, il est aussi très important que les milieux de la finance et les organismes de placements participent activement au processus. Ce sont eux qui gèrent l'argent au nom des individus, de l'« homme de la rue » – de ceux d'entre nous qui possèdent des actions, directement ou indirectement, et qui tiennent à placer leur argent dans des entreprises qui ne portent atteinte ni à l'éthique, ni à l'environnement, ni aux conditions de travail.

Le pacte mondial de l'ONU et les autres instruments de l'OIT

***Kari Tapiola, directeur exécutif,
Bureau international du travail***

Le présent exposé comporte trois parties. Je voudrais tout d'abord formuler quelques observations sur l'évolution de la question du comportement des entreprises multinationales. Je ferai ensuite le point sur les différents moyens qu'utilise l'Organisation internationale du travail et son Secrétariat, le Bureau international du travail, pour faire respecter les normes fondamentales du travail. Enfin, je décrirai brièvement ce qui, dans les orientations adoptées par l'OIT, pourrait revêtir un intérêt particulier pour les Points de contact nationaux.

La situation a évolué en un quart de siècle

Les activités et le débat actuels concernant les entreprises multinationales doivent être considérés comme le prolongement des négociations qui, en 1976, avaient conduit à l'adoption des Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales. Certaines différences importantes existent entre la première étape et la seconde, qui a clairement commencé avec l'apparition des nouveaux paramètres de la mondialisation, à la suite de la fin de la guerre froide.

La première étape avait été déclenchée, sur le plan politique, par l'action des entreprises multinationales dans le contexte du coup d'état de 1973 au Chili. Les Principes directeurs de l'OCDE ont permis de définir la position des principaux pays d'origine des multinationales à l'égard du Code de conduite alors envisagé dans le cadre de l'ONU. En fin de compte, l'élan international a été suffisant pour encourager l'OIT à adopter la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en novembre 1977. Cependant, malgré de longues discussions, le Code de conduite de l'ONU ne s'est pas matérialisé. Par ailleurs, l'instrument de l'OIT a été adopté par le Conseil d'administration, mais aucun consensus ne s'est dégagé sous la forme d'une convention ou d'une recommandation de la Conférence internationale du travail. Même ceux qui avaient réclamé des instruments contraignants (les syndicats notamment, mais

pas exclusivement) ont rapidement admis qu'il n'y avait pas de volonté politique pour aller plus loin et que l'attention devait se concentrer sur la mise en œuvre de principes directeurs librement consentis.

Dans les années 80, peu de mesures concrètes ont été prises pour mettre en œuvre ou renforcer l'application des Principes de l'OCDE et des instruments de l'OIT. Pour la plupart des pays, le plus important était d'attirer des investissements multinationaux, et non de les contrôler. Ce qui a commencé, au sein de l'ONU, comme un programme visant à renforcer la capacité de négociation des pays d'origine vis-à-vis des multinationales est en fait devenu un moyen de promouvoir l'investissement, à commencer par la création de zones économiques spéciales en Chine. L'ouverture encore plus large des frontières après la fin de la guerre froide a aussi contribué à stimuler la demande d'investissements étrangers.

Dans les années 70, la volonté d'établir un cadre de réglementation reposait sur certaines hypothèses de base. Les multinationales étaient considérées comme des agents potentiels de leur pays d'origine, agissant à l'encontre des intérêts des pays d'accueil dans lesquels elles créaient ou reprenaient des filiales. Elles étaient censées exercer un contrôle considérable sur les activités de ces filiales.

La situation s'est modifiée dans les années 90. Les évolutions technologiques et structurelles, jointes à des modifications des modalités d'approvisionnement et de distribution à l'échelle mondiale, ont affaibli, voire éliminé dans certains cas l'identification des dirigeants d'une entreprise mondiale avec un pays d'origine. L'entreprise mondiale n'est pas un instrument adapté aux aspirations qui peuvent naître dans un monde qui ne repose plus sur la confrontation et les luttes de pouvoir entre des blocs sociaux économiques et politiques. Elle n'est plus, par ailleurs, le monolithe qu'elle semblait être dans les années 70. Dans nombre de cas, elle fonctionne davantage comme un conglomérat de petites et moyennes entreprises. En outre, elle a recours à de multiples sous-traitants et partenaires sans exercer de contrôle véritable sur leurs pratiques commerciales ni, d'ailleurs, sur leurs pratiques sociales et en matière d'emploi.

Dans le modèle des années 70, il y avait dans l'économie internationale des secteurs clés qui pouvaient à leur tour être réglementées. Depuis le début des années 90, ces secteurs sont plus difficiles à identifier et le contrôle centralisé des entreprises n'est pas aussi généralisé qu'il l'était à l'époque où les activités mondiales des multinationales ont retenu toute l'attention au niveau international. L'application de tout principe doit être compatible avec les structures et le fonctionnement du marché actuel.

Cela explique pourquoi les Principes originaux de l'OCDE – ou même la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale – ne se référaient pas expressément à des normes fondamentales du travail (désignées

sous le nom de « principes et droits fondamentaux au travail » dans le contexte de l'OIT). Les Principes directeurs ont été conçus comme un ensemble de bonnes pratiques de gestion, dans l'optique des pays industrialisés. Aucun de leurs auteurs, pas plus que les pays qui les ont adoptés, ne pensait que les principales entreprises du monde allaient tolérer le travail forcé ou le travail des enfants ou des formes de discrimination manifestes sur le plan de l'emploi. L'instrument de l'OIT s'inspirait dans une large mesure du modèle des Principes directeurs de l'OCDE et, en s'étendant aux pays en développement, il supposait également que les sièges des sociétés exerçaient un contrôle suffisant sur leurs filiales.

Le fait que le travail des enfants soit devenu pendant la première moitié des années 90 un problème majeur pour les entreprises mondiales illustre les mutations qui se sont produites. L'ouverture de l'économie mondiale a intensifié la concurrence internationale, et les vives réactions des consommateurs et de l'opinion publique face à des méthodes de production immorales sont devenues un paramètre économique important. Simultanément, les conditions de travail et de vie dans les pays où les entreprises mondiales s'approvisionnent sont devenues de plus en plus transparentes. D'un autre côté, à moins de refuser d'acheter en cas de doute, les producteurs multinationaux et nationaux ne peuvent pas influencer leurs fournisseurs. La scolarisation obligatoire n'est pas respectée, l'inspection du travail est insuffisante, et le cercle vicieux de la pauvreté et du travail des enfants est difficile à briser.

L'opinion publique, les préoccupations exprimées par les entreprises nationales et internationales, les pressions exercées par les syndicats et la menace de représailles commerciales sont autant de facteurs qui ont contribué à donner une importance sans précédent à l'élimination du travail des enfants. Sur le plan réglementaire, cette évolution a conduit en 1999 à l'adoption unanime par la Conférence internationale du travail de la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (déjà ratifiée par 78 pays, un certain nombre de décisions prises par les Parlements n'ayant pas encore été officiellement transmises à l'OIT). Simultanément, le Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants est devenu le programme de coopération technique le plus important de l'Organisation.

L'OIT et les normes fondamentales du travail

Le débat sur le commerce et les normes du travail, pendant la première partie des années 90, a débouché sur la notion de normes fondamentales du travail. Lorsque l'OCDE a commencé ses travaux sur le commerce et les normes du travail, il n'y avait pas encore de consensus sur le contenu de ces normes. Les premières versions de l'étude qui a finalement été publiée en 1996 concernaient un éventail très large de normes. Le consensus concernant quatre séries de normes

(droit d'organisation et de négociation collective ; abolition du travail forcé ; élimination du travail des enfants ; non-discrimination dans l'emploi et la profession) s'est dégagé pour la première fois lors du Sommet mondial pour le développement social, qui a eu lieu à Copenhague en mars 1995. Il a été consolidé par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, en juin 1998.

Ces quatre catégories de normes sont essentielles pour une grande partie de l'action menée par l'OIT. Suivant les acteurs concernés (pays, entreprises, syndicats, autres intervenants), leur mise en œuvre, leur contrôle et leur promotion prennent des formes différentes.

Avec le *système de contrôle régulier des normes*, les pays qui ont ratifié les huit conventions fondamentales concernant le travail se sont engagés non seulement à veiller à leur mise en œuvre mais aussi à faire rapport à leur sujet tous les deux ans. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent formuler leurs propres observations. Dans le cadre de ce système, un comité d'experts indépendants et la Conférence internationale du travail procèdent à un examen annuel.

Des démarches peuvent être effectuées par des syndicats ou des organisations d'employeurs s'ils considèrent qu'un état membre viole une convention ratifiée. Certains cas extrêmes – comme le travail forcé au Myanmar (Birmanie) – peuvent donner lieu à des conclusions et recommandations d'une commission d'enquête et à une action ultérieure de la Conférence internationale du travail.

Des plaintes peuvent être déposées au sujet de violations supposées de la liberté syndicale et du droit de négociation collective auprès du Comité de la liberté syndicale. Ce Comité tripartite, qui existe aujourd'hui depuis 50 ans, fait rapport trois fois par an au Conseil d'administration de l'OIT. Étant donné que le respect de la liberté syndicale est considéré comme une obligation constitutionnelle, les plaintes peuvent être déposées même si les conventions pertinentes n'ont pas été ratifiées par le pays concerné.

La *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi* a été adoptée par la Conférence internationale du travail en juin 1998. Il s'agit d'un instrument de promotion, qui ne remplace pas le système de contrôle régulier des normes, mais le complète. Il s'appuie sur l'accord conclu lors du Sommet mondial pour le développement social de mars 1995, définissant les quatre catégories de normes fondamentales du travail et fournissant un mode d'emploi : les pays qui ont ratifié les conventions de base restent tenus de les mettre en œuvre, et les pays qui ne les ont pas ratifiées doivent s'efforcer de respecter les principes qui y sont énoncés.

Pour cette deuxième raison, la Déclaration incite les pays n'ayant pas ratifié les conventions à faire rapport chaque année sur les mesures qu'ils ont prises pour respecter les principes. De cette manière, la situation de tous les États

membres de l'OIT au regard des normes fondamentales du travail est examinée d'une manière ou d'une autre. L'accent est mis de plus en plus sur la recherche de solutions dans le cadre de consultations et d'activités de coopération technique. Si un pays n'a pas ratifié une convention, il va de soi qu'il n'a aucune obligation légale, mais la Déclaration constitue une puissante obligation morale, en particulier dans la mesure où le respect des quatre catégories de normes fondamentales du travail est considéré comme découlant de l'acceptation, par un État membre, de la constitution de l'OIT.

Dans le cadre du suivi de la Déclaration, la Conférence internationale du travail a examiné deux rapports globaux qui donnent une image générale de la situation dans l'ensemble des pays. En juin 2000, le thème était la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Vendredi dernier, la Conférence a examiné un rapport sous toutes les formes de travail forcé et obligatoire, y compris les formes modernes de travail forcé comme la traite des êtres humains. L'an prochain, le rapport global concernera le travail des enfants, et l'année suivante la discrimination dans l'emploi et la profession.

Le premier rapport global a débouché sur un programme d'action concernant la liberté syndicale et le droit de négociation collective. A l'heure actuelle, 35 pays participent déjà ou doivent participer à ce programme de coopération technique. Les débats de vendredi dernier sur le travail forcé aboutiront certainement à un nouveau programme, qui visera au minimum à mieux cerner les problèmes et les différentes catégories de travail forcé, à y mettre un terme et à assurer la réhabilitation des personnes qui en sont victimes, à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement (systèmes de micro-crédit, par exemple) pour éviter que celles-ci ne retombent dans la soumission et à intensifier la coopération entre différentes autorités au sein de la collectivité et entre organisations internationales.

La question du travail des enfants est déjà traitée dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants, qui envisage actuellement de nouvelles approches telles que la fixation de dates butoir pour l'élimination complète des pires formes de travail des enfants. Ainsi, des objectifs sont fixés et une coopération technique intense, des campagnes de sensibilisation et de vastes programmes nationaux se conjuguent pour mettre un terme aux abus les plus graves dans un délai de 5 à 10 ans, par exemple.

Une fois que le rapport global 2003 aura débouché, plus tard dans l'année, sur un plan d'action sur la discrimination, l'OIT disposera de moyens, s'appuyant sur la coopération technique, pour veiller au respect des quatre catégories de normes fondamentales du travail. Beaucoup dépendra de l'attitude des donateurs. L'expérience acquise dans le cadre des programmes relatifs à la liberté syndicale et les engagements qui ont été pris au sujet d'un programme de lutte contre le travail forcé permettent d'envisager l'avenir avec un certain optimisme.

Par ailleurs, les pays bénéficiaires se montrent de plus en plus intéressés car le fait de mettre en œuvre un programme en collaboration avec l'OIT constitue une preuve formelle de leur engagement à respecter les normes fondamentales du travail.

Une *campagne en vue de la ratification des conventions fondamentales*, lancée à l'issue du sommet de Copenhague en 1995, a abouti à des résultats notables. La plupart des conventions concernées ont été ratifiées par 135 à 158 des 175 États membres de l'OIT. On peut donc dire qu'elles sont quasi universellement ratifiées. À l'avenir, il faudra consacrer davantage d'attention à la mise en œuvre des conventions ratifiées.

La *Déclaration sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en 1977, se distingue des processus ci-dessus par le fait qu'elle ne met pas l'accent sur les systèmes de contrôle et de promotion des normes dans les pays Membres. Des entreprises peuvent être nommément citées dans des requêtes ou plaintes déposées dans le cadre du système de contrôle régulier, mais les conclusions et recommandations sont toujours adressées aux gouvernements. La Déclaration sur les entreprises multinationales constitue un parallèle des Principes directeurs de l'OCDE, dans la mesure où elle vise le comportement des entreprises aussi bien que les pouvoirs publics et les organisations de travailleurs. Comme les Principes directeurs, elle a un caractère volontaire, mais elle se réfère à des conventions qui, naturellement, sont contraignantes dès lors qu'elles sont ratifiées.

Le parallélisme entre les Principes directeurs et la Déclaration sur les entreprises multinationales a été reconnu par l'OCDE depuis le premier réexamen des Principes directeurs. L'instrument de l'OIT peut contribuer au processus de l'OCDE par son approche plus détaillée. Lors des négociations concernant la Déclaration sur les entreprises multinationales de l'OIT, les représentants des employeurs et des travailleurs, en particulier, ont convenu de s'inspirer dans une large mesure du chapitre des Principes directeurs de l'OCDE qui concernait déjà l'emploi et les relations professionnelles.

Lorsqu'il était encore possible que le Code de conduite de l'ONU devienne une réalité (à la fin des années 70), on s'accordait largement à reconnaître que la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales aurait pu constituer le « chapitre social » de ce code. Cette approche s'est reflétée dans des projets ultérieurs de codes de l'ONU, qui présentaient toutefois une caractéristique supplémentaire : une référence à des dispositifs d'information et de consultation pour les représentants des travailleurs.

Le *Pacte mondial* comprend 9 principes dans les domaines des droits de l'homme, des droits du travail et de l'environnement. Les quatre principes du Pacte mondial concernant le travail sont les mêmes que ceux de la Déclaration de

l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT organise et patronne des réunions concernant le Pacte mondial : c'est ainsi qu'ont eu lieu une réunion avec des représentants de pays en développement membres de l'Organisation internationale des employeurs, en juin 2000 à Genève, et une réunion rassemblant des employeurs africains, en mai 2001 à Tunis. Une autre réunion est prévue pour les employeurs asiatiques en novembre 2001 à Bangkok.

Les recherches entreprises dans le cadre du programme sur la gestion et la citoyenneté d'entreprise portent notamment sur la contribution positive des normes internationales du travail à la productivité et à la compétitivité des entreprises. Un projet concerne la façon dont les entreprises gèrent les questions de travail dans leur chaîne de production dans certains secteurs ; un rapport a déjà été présenté sur l'industrie mondiale de la chaussure. Un autre projet analyse les problèmes sociaux soulevés par les restructurations. Par ailleurs, l'OIT a constitué la seule base de données existante concernant exclusivement les questions d'emploi et de travail sous l'angle de la responsabilité sociale des entreprises.

Divers matériels de formation à l'intention des chefs d'entreprise, concernant les principes du travail énoncés dans le Pacte mondial – et qui devraient faire l'objet de premières expérimentations au début de 2002 – seront utilisés pour convaincre les dirigeants d'entreprises que le respect des principes du Pacte mondial est dans leur intérêt et pour démontrer dans quelles conditions cela est possible. Ce projet répond à la demande d'information croissante de la part des entreprises au sujet des normes fondamentales du travail et de leur application.

La participation directe du secteur des entreprises à l'élimination du travail des enfants constitue l'un des éléments d'un certain nombre de projets mis en œuvre dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants. On peut citer, par exemple, des projets concernant les fabricants de vêtements du Bangladesh et la Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot, au Pakistan. Dans les deux cas, des équipes de contrôleurs effectuent des visites surprise afin de veiller à ce que les règles concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi soit bien respectées. Les enfants de moins de 14 ans sont retirés et placés dans des programmes de protection sociale, principalement des programmes d'enseignement non scolaire. Étant donné que cette action contribue à renforcer la position de l'industrie dans le processus de production mondiale, celle-ci en assume une partie des coûts. Cependant, l'OIT ne peut délivrer aucune garantie formelle ni aucun label assurant qu'un produit donné ne fait pas appel au travail des enfants.

Il convient de noter qu'une étude réalisée à la demande de l'OIT sur les *codes de conduite volontaires des entreprises* a révélé que ces codes portent en fait sur des questions assez diverses. Ils concernent notamment d'autres questions que les normes fondamentales du travail, ce qui n'est absolument pas surprenant. Après tout, les Principes directeurs de l'OCDE vont au-delà des normes fondamentales

du travail. Par ailleurs, les codes et autres engagements reflètent les caractéristiques propres de la branche d'activité dont ils émanent. En revanche, ces codes ne reconnaissent pas tous la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Si ces considérations sont généralement prises en compte lorsque les codes ou autres engagements comparables sont négociés avec les syndicats, elles sont assez souvent absentes des engagements unilatéraux.

Quelles conclusions pour les Points de contact nationaux ?

Le fait que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale continuent de coexister signifie aussi que l'instrument de l'OIT peut continuer à être utilisé dans le contexte de l'OCDE dans les cas où il se révèle plus spécifique. Les procédures de suivi des deux instruments volontaires n'ont pas mis en évidence de contradiction au fil des ans, si bien que le risque d'arbitrage entre différentes instances (afin d'essayer d'obtenir une deuxième opinion plus favorable) a pu être évité.

Par conséquent, il faut que les Points de contact nationaux connaissent cet instrument de l'OIT et son fonctionnement. A la fin des années 70, il avait été suggéré que les Points de contact nationaux soient regroupés d'une manière ou d'une autre avec les comités tripartites nationaux de l'OIT. Il semble que dans la pratique, si des relations se sont établies au niveau national entre le processus de l'OCDE et celui de l'OIT, ces relations soient dues à la participation des ministères du Travail et, du côté des partenaires sociaux, à la participation de personnes ayant joué un rôle dans les deux organisations.

Les observations ci-après semblent utiles pour déterminer quelle peut être l'interaction entre les différents processus :

1. Le système de contrôle des normes de l'OIT ne s'adresse pas directement aux entreprises mais a permis de constituer une jurisprudence très importante sur l'interprétation et l'application des normes. Ainsi, les entreprises sont censées mettre en œuvre les normes nationales de la même manière que les normes internationales.
2. Le consensus mondial sur la nature des normes fondamentales du travail est résumé dans la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Ces normes sont précisées dans les 8 conventions de base de l'OIT. (Les conventions n° 29 et 105 sur le travail forcé, 87 et 98 sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, 100 et 111 sur la discrimination et 138 sur l'âge minimum, auxquelles la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants est venue s'ajouter lorsqu'elle est entrée en vigueur en novembre 2000.)

3. Des possibilités de coopération technique sont de plus en plus souvent offertes aux pays qui acceptent de promouvoir ces principes et droits au travail et d'en encourager la mise en œuvre. Les organisations d'entreprises et les organisations syndicales participent souvent à cette coopération et en bénéficient directement.
4. Dans le cadre de sa contribution au Pacte mondial, l'OIT élabore des documents d'information et de formation à l'intention des entreprises qui souhaitent respecter les principes du Pacte mondial concernant le travail ; ces principes correspondent aux quatre catégories définies dans la Déclaration de 1998, à savoir les principes fondamentaux du travail.

Le nouvel élément qui ressort de ce qui précède est que l'OIT est plus que jamais en mesure d'aider les gouvernements, les entreprises et les organisations syndicales à identifier les problèmes liés au respect des principes fondamentaux du travail. Les moyens d'action ne se limitent pas au contrôle et à des procédures souvent conflictuelles et ne visent pas uniquement des questions juridiques et pratiques de législation du travail. La Déclaration de 1998 a pour objet de faciliter le passage entre l'identification des problèmes et leur solution grâce à l'assistance et à la coopération technique. Le Pacte mondial met en évidence la nécessité d'aider le secteur des entreprises à mieux comprendre et appliquer ces principes et les droits au travail.

Les connaissances accumulées grâce à ces différents processus sont naturellement à la disposition des autorités nationales qui ont pour mandat de traiter les aspects sociaux de l'investissement international. Il ressort du débat sur les normes fondamentales du travail que ces normes sont celles qui ont été identifiées lors du Sommet social de Copenhague en 1995 et dans la Déclaration de 1998 de l'OIT. Ces quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail doivent continuer à servir de points de repère pour les autres organisations internationales également. Le contrôle et la promotion de ces normes sont toujours au nombre des objectifs stratégiques de l'OIT. Lorsqu'elles examinent des situations concrètes dans lesquelles ces normes sont en jeu, les autres instances devraient pouvoir faire appel aux connaissances de l'OIT et, le cas échéant, aux diverses formes d'assistance qu'elle peut leur fournir ou contribuer à leur fournir.

Point de vue des entreprises américaines sur la responsabilité des entreprises

***Anna Walker, Chef de service, Labour Affairs and Corporate Responsibility,
US Council for International Business***

L'US Council for International Business se félicite de l'occasion qui lui est donnée de participer à cette table ronde, dans la mesure où la question de la responsabilité des entreprises retient de plus en plus l'attention des sociétés, des pouvoirs publics et de différents groupes d'intérêt aux États-Unis depuis quelques années. Le nombre d'initiatives lancées dans ce domaine, les groupes qui y participent et le champ couvert ne cessent de s'accroître.

Le débat actuel sur la responsabilité des entreprises tient dans une large mesure au fait que nombre d'organisations non gouvernementales, de groupes de défense de l'environnement, de groupes de défense des consommateurs et de syndicats craignent que les entreprises multinationales soient devenues excessivement grandes et qu'elles se substituent à l'autorité gouvernementale par le processus de mondialisation. D'autres groupes, en revanche, considèrent les entreprises multinationales comme un moyen de pallier l'inefficacité et l'incompétence des pouvoirs publics dans la fourniture de services de base aux collectivités dans lesquelles elles exercent leurs activités, y compris dans les domaines de l'éducation et des soins de santé.

Les inquiétudes suscitées par le rythme de la mondialisation donnent lieu à vastes débats nationaux et internationaux sur un certain nombre de questions sociales et environnementales. Certaines organisations non gouvernementales et divers groupes de protection de l'environnement, groupes de consommateurs, syndicats et leurs partisans font valoir que les entreprises multinationales, grâce à leur envergure mondiale, se soustraient à la réglementation et à l'influence nationale. Accusant la mondialisation d'abaisser les normes environnementales et les normes du travail, par ce qu'ils considèrent souvent à tort comme une « prime au moins-disant », ces groupes défendent le droit d'imposer des restrictions sur les activités des entreprises et de contrôler et juger leur comportement.

Dans ces débats souvent illusoire et peu sereins, les nombreuses contributions positives que les entreprises multinationales peuvent apporter sont, volontairement ou non, passées sous silence. Or, il est manifeste que les entreprises multinationales ont contribué à améliorer les niveaux de vie dans le monde entier et qu'elles ont joué un rôle moteur dans le développement et la croissance grâce à l'activité économique qu'elles engendrent, aux transferts de technologie et de qualifications et à l'amélioration de la situation sur les plans du travail, de la santé, de la sécurité et de l'environnement. En général, les entreprises multinationales appliquent des normes environnementales et des normes du travail plus rigoureuses que celles qui sont exigées par le pays d'accueil ou appliquées par les entreprises locales.

Il appartient aux entreprises multinationales de mieux faire valoir les effets positifs de leurs activités à l'étranger sur le plan de l'amélioration des normes et de la croissance. Elles contribueront ainsi à lutter contre les idées fausses concernant les entreprises multinationales, d'où une diminution des pressions en faveur d'une plus grande responsabilité des entreprises.

Par ailleurs, l'accent mis sur les investisseurs étrangers, entreprises multinationales notamment, et sur le recours à des initiatives concernant la responsabilité des entreprises a eu tendance à faire passer au second plan un facteur déterminant du point de vue de la protection de l'environnement et des travailleurs, à savoir la mise en œuvre et l'application des dispositions législatives et réglementaires nationales, comme l'ont également souligné aujourd'hui plusieurs orateurs.

Les entreprises multinationales américaines jouent un rôle important dans l'amélioration des conditions sociales, environnementales et du travail dans les collectivités où elles exercent leurs activités. La décision d'adopter un code de conduite ou l'une des nombreuses initiatives en matière de responsabilité des entreprises que nous avons examinées aujourd'hui dépendra des objectifs de chaque entreprise et de la valeur relative qu'elle attachera à chaque code ou initiative. Pour de nombreux codes de conduite, ce sont les entreprises elles-mêmes, c'est-à-dire leurs différents services opérationnels, leurs dirigeants, leurs salariés et leurs actionnaires, qui sont les principaux juges. Certaines entreprises peuvent adopter un code pour faire valoir la qualité de leurs pratiques commerciales aux yeux des pays d'accueil actuels ou potentiels, et préserver ou renforcer ainsi leur licence d'exploitation. En outre, des initiatives peuvent être utilisées pour témoigner du rôle d'une entreprise donnée dans la collectivité où elle exerce ses activités, auquel cas un cadre national ou local est sans doute mieux adapté. Enfin, des initiatives concernant la responsabilité des entreprises, ciblées sur les clients ou les fournisseurs de certaines entreprises, ont pour objet d'améliorer leur image de marque et de protéger la chaîne d'approvisionnement, suivant les cas.

Étant donné la multiplication des initiatives en matière de responsabilité des entreprises et l'étendue des domaines qu'elle recouvrent, le processus de décision est influencé depuis quelque temps par le souci d'éviter ou de réduire au minimum les chevauchements entre les différents codes adoptés par une entreprise. Nombre de codes, notamment ceux qui sont mis au point par des pouvoirs publics, ont un caractère spécifique pour chaque entreprise et comportent des mécanismes de mise en œuvre et/ou des obligations particulières en matière de divulgation d'informations qui peuvent facilement absorber toutes les ressources disponibles si de multiples codes sont appliqués.

Nous avons examiné aujourd'hui la multitude d'initiatives qui existent en matière de responsabilité des entreprises, ou plutôt leur prolifération. Je dois dire que nombre d'entreprises ont du mal à s'y retrouver dans cette multiplicité d'initiatives auxquelles elles sont invitées à souscrire, et elles demandent donc qu'un terme soit mis à cette prolifération. Cela ne signifie pas qu'elles veulent un code uniforme pour toutes les entreprises. Comme nous l'avons vu aujourd'hui et comme je viens de le dire, les différences entre entreprises et entre les acteurs auxquels s'adressent les initiatives prouvent à l'évidence qu'une approche « universelle » dans ce domaine ne peut être efficace.

Ce n'est pas en multipliant et en renforçant les codes et les réglementations que l'on maximisera la contribution des entreprises au progrès écologique et social. Chacun peut tirer avantage d'un environnement coopératif, souple et ouvert, caractérisé par des politiques et des pratiques rationnelles conformes au cadre et aux instruments d'orientation décrits plus haut. Les entreprises continueront de donner l'exemple et de faire valoir leurs objectifs et leurs pratiques sur le plan de l'emploi et de l'environnement dans les pays d'origine et les pays d'accueil, ainsi que leur contribution à la croissance économique et au bien-être social.

Enfin, c'est le comportement des entreprise qui compte, et non l'existence d'un ensemble formel de principes régissant leur activité. Ainsi, le fait qu'une entreprise décide ou non d'adopter et de publier des principes ne doit pas être considéré comme le seul indicateur de sa volonté de mettre en œuvre de bonnes pratiques.

Le point sur le rôle des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Enseignements à tirer

Corinne Dreyfus, Commission européenne

Mesdames et Messieurs, c'est pour moi un honneur, mais aussi une tâche difficile, que d'ouvrir cette dernière session. La Table ronde a été l'occasion pour chacun d'entre nous d'en apprendre plus grâce à l'expérience des autres participants dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, et de nous familiariser avec des instruments dont nous n'avons pas l'habitude d'entendre parler.

Les représentants des pays qui adhèrent aux Principes directeurs de l'OCDE et qui sont présents aujourd'hui ont, comme moi, une meilleure connaissance des Principes directeurs. Plusieurs membres des Points de contact nationaux présents aujourd'hui ont aussi participé aux dernières étapes du réexamen de 2000, et certains ont même participé à la mise en œuvre des Principes directeurs depuis une date plus ancienne.

Les participants représentant des organisations d'employeurs, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales ont eu à utiliser de nombreux « instruments mondiaux », sinon tous, et les représentants de certaines initiatives mondiales nous ont expliqué comment celles-ci fonctionnent et quelle est leur contribution.

La première impression, après les discussions que nous avons eues aujourd'hui, est celle d'une grande diversité et, peut-être, d'une certaine confusion. Comment peut-on trouver une cohérence dans d'aussi nombreuses initiatives ? Dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, la multiplication des initiatives me semble témoigner d'un intérêt croissant et créer de nouveaux objectifs et de nouveaux moyens d'action qui peuvent se renforcer mutuellement, à condition que les synergies soient identifiées et exploitées. A cet égard, la rapidité et le choix du moment sont importants, comme l'ont fait observer plusieurs participants.

1. Le contexte

Le mot clé est « mondialisation », comme l'ont fait observer les participants. Dans ce contexte, on peut juger excessifs les droits des investisseurs compte tenu des effets qu'ils peuvent avoir dans le pays d'origine ou le pays d'accueil et sur les personnes ou l'environnement susceptibles d'être influencés, de façon positive et négative, par leurs activités.

C'est l'une des raisons pour lesquelles le développement de la responsabilité sociale des entreprises dans le contexte des entreprises multinationales peut contribuer utilement au renforcement des responsabilités des investisseurs, induisant un comportement d'« entreprise citoyenne ».

La responsabilité sociale des entreprises intervient à un stade précoce, avant même que des dispositions législatives et réglementaires, si elles existent, jouent leur rôle. Elle ne remplace pas la législation nationale et la responsabilité des États, mais elle contribue à favoriser un développement durable de toutes les parties prenantes. Étant donné que les entreprises multinationales ont des activités mondiales, il est souvent difficile de déterminer quelles sont les juridictions et les législations dont elles relèvent. Par conséquent, les citoyens bénéficient d'une garantie supplémentaire lorsque les entreprises décident de mettre en œuvre des engagements volontaires par lesquels elles acceptent d'agir en entreprises citoyennes. Cette forme de pression du marché peut même se révéler très forte.

2. L'apport des Principes directeurs

Comme l'a fait observer le représentant de l'OIT, les Principes directeurs sont une codification de normes consensuelles dans un espace temporel défini et autour d'un ensemble d'objectifs définis.

L'adoption, le 27 juin 2000, du texte révisé des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales par les ministres des pays de l'OCDE et de l'Argentine, du Brésil et du Chili constitue une étape importante dans la voie du renforcement des initiatives publiques concernant la responsabilité sociale des entreprises. Les Principes directeurs énoncent les règles et les normes que les gouvernements des 33 pays adhérents exhortent leurs entreprises à appliquer et à respecter *dans tous les pays où elles exercent leurs activités*. Ils dressent un inventaire complet qui peut être utilisé par les chefs d'entreprise pour analyser leurs propres codes de conduite.

Les Principes directeurs ont une *portée particulièrement large*, qui va de la protection des consommateurs, de la fiscalité, des transferts de technologie (moins souvent cités que les droits de l'homme) aux questions sociales ou à l'environnement. Ils se réfèrent à des textes de base internationaux comme la Déclaration universelle

des droits de l'homme ou la Déclaration tripartite de l'OIT, et ils sont soutenus par les pays adhérents, qui doivent établir des Points de contact nationaux pour contribuer à leur mise en œuvre et offrir leur médiation dans certains cas, permettant ainsi un dialogue fécond entre les parties prenantes, à savoir les autorités publiques, les entreprises, les organisations syndicales et les organisations non gouvernementales.

Ce mécanisme de suivi, auquel participent les autorités publiques, se caractérise par son architecture globale, dans la mesure où les pays adhérents s'engagent à intervenir pour faciliter le dialogue et la recherche de solutions.

Les Principes directeurs représentent donc un apport pour tous les intervenants : pour les entreprises elles-mêmes, en tant qu'inventaire utile, pour les parties prenantes, en tant que dispositif de dialogue très précieux, et pour les pays en développement, en tant qu'instrument de partenariat et de coopération.

3. Les autres initiatives mondiales servent aussi d'instruments de référence et bénéficient du soutien d'instances réputées

Le document de référence qui nous a été distribué aujourd'hui par le Secrétariat de l'OCDE (voir partie II, Document de fond et discussion), ainsi que l'étude intitulée « Responsabilité des entreprises : initiatives privées et objectifs publics » (OCDE, 2001), nous fournissent des informations utiles qui nous aident à comprendre cette architecture.

De nouveaux travaux devront être réalisés à l'avenir sur les relations et synergies entre diverses initiatives, et je pense que la réunion d'aujourd'hui ne restera pas isolée, puisque les personnes qui participent à ces initiatives doivent continuer à travailler ensemble pour pousser plus loin la coopération et renforcer mutuellement leurs activités, dont l'objectif ultime est l'application du principe de responsabilité sociale des entreprises.

A mon avis, chacune des initiatives examinées présente de l'intérêt et joue un rôle particulier qui peut contribuer au développement d'une véritable culture de la responsabilité sociale des entreprises et de sa mise en œuvre.

Le Pacte mondial de l'ONU, les Principes O'Sullivan et les Principes de Caux ont une grande notoriété et leur reconnaissance directe par des entreprises leur donne une visibilité qu'il y aurait certainement lieu d'envisager pour les Principes directeurs. Les « critères » permettent aussi d'assurer un haut niveau de qualité.

Quant au contenu de ces initiatives et à leur procédure de suivi, ils varient naturellement suivant les instances qui en sont à l'origine.

4. Mise en œuvre et suivi

La mise en œuvre concrète des Principes et les difficultés qu'elle soulève influent de façon déterminante sur la crédibilité de la responsabilité sociale des entreprises.

4.1. *Mise en œuvre*

La mise en œuvre concrète des Principes directeurs par les entreprises, à en juger par l'expérience des entreprises qui ont adopté et introduit dans leurs pratiques de gestion des principes de responsabilité sociale de l'entreprise, représente la partie « difficile ». On dispose aujourd'hui de données d'expérience de plus en plus nombreuses, qui ont d'ailleurs fait l'objet d'échanges d'informations pendant les ateliers de travail, et d'outils de gestion concernant la mise en œuvre de codes de conduite individuels ou sectoriels ou l'application des Principes directeurs de l'OCDE. Les structures de gestion et les mesures pratiques et concrètes à prendre face à certains problèmes doivent être revues et évaluées en fonction du critère de responsabilité sociale de l'entreprise, de plus en plus important.

Les Principes directeurs peuvent être considérés et utilisés comme un inventaire collectivement accepté des comportements qu'une entreprise socialement responsable est censée avoir. Il appartient aussi aux entreprises de les utiliser comme des outils de communication qui peuvent leur permettre d'obtenir des informations en retour sur leurs activités et leurs produits. Étant donné qu'un tel dialogue peut donner lieu à des échanges d'informations, la crédibilité de l'entreprise en tant qu'entreprise citoyenne socialement responsable s'en trouve renforcée et, grâce à cette transparence, sa conduite peut être responsabilisée et évaluée.

L'application des principes de responsabilité sociale dans une entreprise nécessite l'élaboration de nouveaux outils de gestion :

- des programmes de suivi internes, intégrant les obligations législatives et les obligations réglementaires, ainsi que des engagements volontaires supplémentaires de la part de l'entreprise ;
- une formation et un dialogue au sein de l'entreprise réellement ouverts à tous les travailleurs ;
- une culture d'entreprise allant des dirigeants et des cadres jusqu'aux salariés, et s'étendant jusqu'à la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, la question difficile de la liberté syndicale, qui est souvent laissée de côté dans les codes des entreprises, peut être prise en compte par le biais des Principes directeurs.

Un engagement des dirigeants est nécessaire, comme en témoignent les diverses initiatives mondiales privées présentées aujourd'hui.

4.2. Évaluation

Il est donc nécessaire que ce type d'engagement, une fois traduit dans les faits, soit évalué et mesuré. D'où la nécessité de méthodes comptables appropriées intégrant les dimensions sociales et environnementales. Il est également nécessaire de mettre en place des dispositifs de contrôle crédibles.

On peut considérer que la comptabilisation des effets sociaux et environnementaux est un domaine qui est encore « en construction ». Les sociétés d'audit sont en train de mettre au point des méthodes à cette fin. Les syndicats et les organisations non gouvernementales sont par ailleurs considérés comme des partenaires dans les activités de contrôle externe.

Cependant, le manque de ressources et le choix de la méthodologie soulèvent un certain nombre de problèmes. Comment effectuer une évaluation crédible, objective et équitable ? Une juste équilibre doit être trouvé entre le contrôle interne et externe et les dispositifs de suivi, afin que les évaluations soient crédibles et équitables pour l'entreprise et pour les parties prenantes.

Dans quels cas une évaluation publique de projets locaux peut-elle conduire à une amélioration de la performance globale d'une entreprise sur le plan de la responsabilité sociale ? Les collectivités territoriales et les organisations locales peuvent participer à des partenariats dans certains cas.

Les questions du contrôle et de la responsabilité sont déterminantes à cet égard, et il est certainement nécessaire de mettre au point des indicateurs objectifs équitables pour tous les intéressés. Comment diffuser des pratiques exemplaires dans une entreprise et dans d'autres entreprises exerçant leurs activités dans le même secteur ou dans la même région, ou les transposer à d'autres secteurs et d'autres pays ?

La recherche d'investissements socialement responsables exerce aussi une pression du marché à cet égard. Responsabilité sociale 8000 et la Global Reporting Initiative, si elles ont des origines différentes, visent toutes deux le même objectif : renforcer la crédibilité des engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises grâce à des normes d'évaluation, de contrôle et de responsabilité. Ces deux initiatives mondiales, qui proposent des critères pour la divulgation d'informations, sont des éléments importants.

Au niveau de l'Union européenne, deux catégories d'instruments semblent également importantes :

- L'initiative européenne en matière d'éco-efficacité, émanant du Conseil mondial des entreprises pour le développement durable et du partenariat européen pour l'environnement, en collaboration avec la Commission européenne, vise à intégrer l'éco-efficacité dans les activités des entreprises européennes et dans les politiques industrielles et économiques de l'Union européenne (www.wbcsd.ch/eurint/eeei.htm).

- Les études d'impact sur l'environnement et la durabilité sont l'un des principaux moyens de veiller à ce que les activités privées soient compatibles avec des objectifs comme la protection de l'environnement ou le développement durable. Dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises, elles peuvent par conséquent jouer un rôle important dans la définition de la stratégie des entreprises dans ces deux domaines.

L'évaluation constitue en fin de compte un moyen de mesurer la « réalité » de la responsabilité sociale des entreprises. Si celle-ci est seulement considérée comme un ensemble de beaux principes et normes de comportement qui restent dans les archives des entreprises mais ne sont pratiquement pas appliqués dans la réalité, la crédibilité du processus sera réduite. Les différentes initiatives doivent finalement déboucher sur des normes.

Cette réunion nous a permis de voir que de multiples initiatives mondiales visent les mêmes objectifs concrets en matière de responsabilité sociale des entreprises, et que ces initiatives peuvent se renforcer mutuellement, si bien que tous les aspects de la responsabilité sociale des entreprises peuvent être abordés, depuis l'engagement général du chef d'entreprise jusqu'aux mesures détaillées à prendre dans une usine située dans un pays en développement, permettant ainsi d'élaborer une véritable culture d'entreprise au sein des sociétés et parmi les salariés et leurs représentants, et en collaboration les actionnaires, les consommateurs, les collectivités locales et les autorités publiques, au niveau local ou national. Enfin de compte, la responsabilité sociale des entreprises implique la création de partenariats pour définir et mettre en œuvre des engagements de citoyenneté par lesquels les entreprises intègrent des coûts qui sont traditionnellement externalisés, et donc à la charge de la collectivité.

Appendice 1

La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS¹

CONSIDÉRANT :

- Que les investissements internationaux revêtent une importance majeure pour l'économie mondiale et ont contribué dans une mesure considérable au développement de leur pays.
- Que les entreprises multinationales jouent un rôle important dans le processus d'investissement.
- Que la coopération internationale peut améliorer le climat des investissements étrangers, favoriser la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, social et environnemental, et permettre de réduire au minimum et de résoudre les difficultés qui peuvent résulter de leurs opérations.
- Que les avantages de la coopération internationale peuvent être accrus en abordant les questions afférentes à l'investissement international et aux entreprises multinationales au moyen d'un ensemble équilibré d'instruments interdépendants.

DÉCLARE :

Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

I. Qu'ils recommandent conjointement aux entreprises multinationales opérant sur le territoire de leurs pays ou à partir de celui-ci d'observer les *Principes directeurs* énoncés dans l'annexe I ci-jointe², en tenant compte des considérations et des précisions qui figurent dans la Préface et le premier chapitre desdits Principes et qui en font partie intégrante.

Traitement national

II.1. Que les gouvernements adhérents, compte tenu de la nécessité de maintenir l'ordre public, de protéger les intérêts essentiels de leur sécurité et de remplir leurs engagements concernant la paix et la sécurité internationales, devraient accorder aux entreprises opérant sur leur territoire et qui appartiennent à, ou sont contrôlées directement ou indirectement par des ressortissants d'un autre gouvernement adhérent (appelés ci-dessous « entreprises sous contrôle étranger »), un régime résultant de leurs lois, régle-

mentations et pratiques administratives (appelé ci-dessous « Traitement national ») qui, en harmonie avec le droit international, ne sera pas moins favorable que celui dont bénéficient dans les mêmes circonstances les entreprises nationales.

2. Que les gouvernements adhérents envisageront d'appliquer le « Traitement national » à l'égard d'autres pays que les gouvernements adhérents.

3. Que les gouvernements adhérents s'efforceront de veiller à ce que les subdivisions territoriales appliquent le « Traitement national ».

4. Que la Déclaration ne concerne pas le droit de tout gouvernement adhérent de réglementer l'admission des investissements étrangers ou les conditions d'établissement des entreprises étrangères.

***Obligations
contradictoires***

III. Qu'ils coopéreront afin d'éviter ou d'atténuer l'imposition d'obligations contradictoires aux entreprises multinationales et qu'ils prendront en compte les considérations générales et les modalités pratiques qui sont énoncées à l'annexe 2 ci-après³.

***Stimulants et obstacles
à l'investissement
international***

IV.1. Qu'ils reconnaissent la nécessité de renforcer leur coopération dans le domaine des investissements directs internationaux.

2. Qu'ils reconnaissent ainsi la nécessité de tenir dûment compte des intérêts des gouvernements adhérents qui seraient affectés par les lois, réglementations et pratiques administratives (appelées ci-dessous « mesures ») visant spécifiquement les investissements directs internationaux et constituant des stimulants ou des obstacles à ces investissements.

3. Que les gouvernements adhérents s'efforceront de rendre ces mesures aussi transparentes que possible, de façon que leur importance et leur objet puissent être facilement déterminés et que des informations à leur sujet puissent être facilement obtenues.

***Procédures
de consultation***

V. Qu'ils sont prêts à se consulter sur les questions ci-dessus, en application des Décisions pertinentes du Conseil.

Réexamen

VI. Qu'ils réexamineront les questions ci-dessus périodiquement, en vue de rendre plus efficace la coopération économique internationale entre gouvernements adhérents dans les domaines relatifs à l'investissement international et aux entreprises multinationales.

Notes

1. Au 27 juin 2000, les gouvernements adhérents sont ceux de l'ensemble des pays Membres de l'OCDE ainsi que de l'Argentine, du Brésil, du Chili et de la République slovaque. La Communauté européenne est invitée à s'associer à la section sur le Traitement national pour les questions relevant de sa compétence.
2. Le texte des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales est reproduit ci-dessous dans l'annexe II de cette publication.
3. Le texte des considérations générales et approches pratiques, relatif aux obligations contradictoires imposées aux entreprises multinationales est disponible sur le site Web de l'OCDE <http://www.oecd.org/daf/investment/>.

Appendice 2

**Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention
des entreprises multinationales**

Texte

Préface

1. Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* (les *Principes directeurs*) sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises dans le respect des lois applicables. Les *Principes directeurs* visent à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer l'environnement pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable. Les *Principes directeurs* font partie de la *Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales*, dont les autres éléments concernent le traitement national, les obligations contradictoires imposées aux entreprises ainsi que les stimulants et obstacles à l'investissement international.

2. Les activités internationales des entreprises ont subi de profonds changements structurels. Les *Principes directeurs* ont évolué pour tenir compte de ces changements. Avec l'avènement des activités fondées sur les services et le savoir, les entreprises de services et les entreprises technologiques ont fait leur entrée sur le marché international. Les grandes entreprises représentent toujours une forte proportion de l'investissement international et les grandes fusions internationales se multiplient. Dans le même temps, les petites et moyennes entreprises investissent elles aussi davantage à l'étranger et jouent maintenant un rôle non négligeable sur la scène internationale. Comme leurs homologues nationales, les entreprises multinationales ont évolué et font aujourd'hui appel à un plus large éventail de modalités industrielles et commerciales et de formes d'organisation. Les alliances stratégiques et les liens plus étroits avec les fournisseurs et sous-traitants ont tendance à estomper les frontières de l'entreprise.

3. La rapide évolution de la structure des entreprises multinationales se reflète aussi à travers leurs activités dans le monde en développement, où l'investissement direct étranger croît rapidement. Dans les pays en développement, les entreprises multinationales ont diversifié leurs activités, autrefois limitées à la production primaire et aux industries extractives, et se sont lancées dans la fabrication et le montage, la mise en valeur du marché intérieur et les services.

4. Par le biais des échanges et des investissements internationaux, les activités des entreprises multinationales ont renforcé et développé les liens entre les économies des pays de

l'OCDE et entre ces économies et le reste du monde. Les activités des entreprises multinationales sont très bénéfiques pour les pays d'origine comme pour les pays d'accueil. Ces avantages se concrétisent lorsque les entreprises multinationales fournissent à des prix concurrentiels les produits ou services recherchés par les consommateurs et lorsqu'elles assurent à leurs apporteurs de capitaux un juste rendement. Les activités des entreprises multinationales dans le domaine des échanges et de l'investissement contribuent à l'utilisation efficace du capital, de la technologie et des ressources humaines et naturelles. Elles facilitent les transferts de technologie entre les régions du monde et la mise au point de technologies adaptées aux conditions locales. Grâce à une formation institutionnalisée et à l'apprentissage en cours d'emploi, les entreprises contribuent également à valoriser le capital humain dans les pays d'accueil.

5. La nature, l'étendue et la rapidité des changements économiques représentent de nouveaux défis stratégiques pour les entreprises et leurs acteurs. Les entreprises multinationales ont l'occasion de mettre en place des politiques de pratiques exemplaires dans le domaine du développement durable qui visent à la cohérence des objectifs sociaux, économiques et environnementaux. Les entreprises multinationales sont d'autant mieux à même de promouvoir le développement durable lorsque les échanges et les investissements s'effectuent dans le cadre de marchés ouverts, concurrentiels et convenablement réglementés.

6. De nombreuses entreprises multinationales ont démontré que le respect de normes strictes de conduite peut améliorer la croissance. Dans le monde d'aujourd'hui, la concurrence est intense et les entreprises multinationales font face à des paramètres différents, sur le plan juridique, social et réglementaire. Dans ce contexte, des entreprises pourraient être tentées de négliger certaines normes et principes adéquats de conduite afin d'obtenir un avantage concurrentiel. De telles pratiques émanant d'un petit nombre d'entreprises pourraient remettre en cause la réputation de la majorité d'entre-elles et susciter des préoccupations de la part du public.

7. Beaucoup d'entreprises ont pris en compte ces préoccupations du public en mettant sur pied des dispositifs et procédures internes d'orientation et de gestion qui étayent leurs engagements de citoyenneté, de bonnes pratiques et de bonne conduite de l'entreprise et de ses salariés. Certaines ont fait appel à des services de conseil, d'audit et de certification, ce qui a contribué à l'accumulation d'une expertise dans ce domaine. Cette action a également favorisé le dialogue social sur les règles de bonne conduite des entreprises. Les *Principes directeurs* clarifient les attentes communes des gouvernements qui y souscrivent quant au comportement des entreprises et ils ont valeur de référence pour les entreprises. Par conséquent, les *Principes directeurs* complètent et renforcent les initiatives privées qui visent à définir et appliquer des règles de conduite responsable.

8. Les gouvernements coopèrent, entre eux et avec d'autres acteurs pour renforcer le cadre international, juridique et réglementaire, dans lequel les entreprises exercent leurs activités. La période de l'après-guerre a été marquée par le développement progressif de ce cadre, dont le point de départ a été l'adoption, en 1948, de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Parmi les instruments récents figurent la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et Action 21 ainsi que la Déclaration de Copenhague sur le développement social.

9. L'OCDE a également contribué à ce cadre d'action au niveau international. On citera, pour la période récente, la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, les Lignes directrices de l'OCDE régissant la protection du consommateur

dans le contexte du commerce électronique, ainsi que les travaux en cours sur les Principes applicables en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales.

10. L'objectif commun des gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique, environnemental et social, et de réduire au minimum les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer. Pour atteindre cet objectif, les gouvernements travaillent en partenariat avec les nombreuses entreprises, organisations syndicales et autres organisations non gouvernementales qui œuvrent à leur manière aux mêmes fins. Les gouvernements peuvent y contribuer en mettant en place des cadres nationaux d'action efficaces comportant une politique macro-économique stable, un traitement non discriminatoire des entreprises, une réglementation judicieuse et une surveillance prudentielle adéquate, une justice et une application des lois impartiales ainsi qu'une administration publique efficace et intègre. Ils peuvent aussi y concourir en appliquant et en incitant à adopter des normes et politiques qui soient propices à un développement durable et en procédant à des réformes qui visent à assurer l'efficacité et l'efficacé des activités du secteur public. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* s'engagent à améliorer constamment leurs politiques nationales et internationales en vue d'accroître le bien-être et d'élever les niveaux de vie de tous.

I. Concepts et principes

1. Les *Principes directeurs* sont des recommandations que les gouvernements adressent conjointement aux entreprises multinationales. Ils énoncent des principes et des normes de bonnes pratiques conformes aux lois applicables. Le respect des *Principes directeurs* par les entreprises est volontaire et n'a pas un caractère obligatoire.

2. Les entreprises multinationales exerçant leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les *Principes directeurs* partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil.

3. Une définition précise des entreprises multinationales n'est pas nécessaire pour les besoins des *Principes directeurs*. Il s'agit généralement d'entreprises ou d'autres entités établies dans plusieurs pays et liées de telle façon qu'elles peuvent coordonner leurs activités de diverses manières. Une ou plusieurs de ces entités peuvent être en mesure d'exercer une grande influence sur les activités des autres, mais leur degré d'autonomie au sein de l'entreprise peut être très variable d'une multinationale à l'autre. Leur capital peut être privé, public ou mixte. Les *Principes directeurs* s'adressent à toutes les entités que comporte l'entreprise multinationale (sociétés mères et/ou entités locales). En fonction de la répartition effective des responsabilités entre elles, on attend des différentes entités qu'elles coopèrent et se prêtent concours pour faciliter l'observation des *Principes directeurs*.

4. Les *Principes directeurs* ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales ; ils traduisent des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les *Principes directeurs* s'appliquent aux unes et aux autres.

5. Les gouvernements souhaitent encourager un respect aussi large que possible des *Principes directeurs*. Tout en reconnaissant que les petites et moyennes entreprises peuvent ne pas avoir les mêmes moyens que les grandes entreprises, les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les encouragent néanmoins à respecter les *Principes directeurs* dans toute la mesure du possible.
6. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* ne doivent pas s'en servir à des fins protectionnistes ni d'une manière qui mette en cause l'avantage comparatif d'un pays où les entreprises multinationales investissent.
7. Les gouvernements ont le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de leurs compétences, sous réserve du droit international. Les entités d'une entreprise multinationale situées dans divers pays sont soumises aux lois applicables dans ces pays. Lorsque les entreprises multinationales se voient imposer des obligations contradictoires de la part de pays souscrivant aux *Principes directeurs*, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi en vue de résoudre les problèmes qui peuvent en résulter.
8. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* les ont établi en prenant l'engagement d'assumer la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon équitable et en conformité avec le droit international et leurs obligations contractuelles.
9. Le recours à des mécanismes internationaux adéquats de règlement des différends, y compris l'arbitrage, est encouragé afin de faciliter le règlement des problèmes juridiques susceptibles de surgir entre les entreprises et les gouvernements des pays d'accueil.
10. Les gouvernements souscrivant aux *Principes directeurs* conviennent de les promouvoir et d'en encourager l'usage. Ils créeront des Points de contact nationaux qui auront pour tâche de promouvoir les *Principes directeurs* et serviront de forum de discussion pour toutes les questions concernant les *Principes directeurs*. En outre, ils participeront à des procédures adéquates d'examen et de consultation pour les questions concernant l'interprétation des *Principes directeurs* dans un monde en mutation.

II. Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. A cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable.
2. Respecter les droits de l'homme des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil.
3. Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales.
4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés.
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines.

6. Appuyer et faire observer des principes de bon gouvernement d'entreprise et mettre au point et appliquer de bonnes pratiques de bon gouvernement d'entreprise.
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités.
8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation.
9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient fait des rapports de bonne foi à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux *Principes directeurs* ou aux politiques de l'entreprise.
10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux *Principes directeurs*.
11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

III. Publication d'informations

1. Les entreprises devraient s'assurer que des informations fiables et pertinentes concernant leurs activités, leur structure, leur situation financière et leurs résultats sont communiquées de façon régulière et en temps voulu. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par secteur d'activité ou zone géographique. Les politiques de diffusion d'informations des entreprises devraient être adaptées à la nature, à la taille et au lieu d'implantation de l'entreprise, compte tenu du coût, de la confidentialité des affaires et des autres considérations de concurrence.
2. Les entreprises devraient appliquer des normes de qualité élevée en ce qui concerne la publication d'informations, la comptabilité et la vérification des comptes. Elles sont également encouragées à appliquer des normes de qualité élevée pour les informations à caractère non financier, y compris en matière environnementale et sociale le cas échéant. Les normes ou politiques sur lesquelles reposent la collecte et la publication des informations à caractère financier et non financier devraient être signalées.
3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.
4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant :
 - a) Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.
 - b) Les objectifs de l'entreprise.
 - c) Les principaux actionnaires et les droits de vote.
 - d) Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.
 - e) Les facteurs de risque importants prévisibles.
 - f) Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.
 - g) Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.

5. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :

- a) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit. En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués.
- b) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite.
- c) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

IV. Emploi et relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables et des pratiques en vigueur en matière d'emploi et de relations du travail :

1.
 - a) Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.
 - b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
 - c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
 - d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.
2.
 - a) Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.
 - b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.
 - c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.
3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.
4.
 - a) Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.
 - b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.
5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs salariés et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.
7. Lors des négociations menées de bonne foi avec des représentants des salariés sur les conditions d'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser.
8. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre travailleurs et employeurs et autoriser les parties à entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.

V. Environnement

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois, règlements et pratiques administratives en vigueur dans les pays où elles opèrent, et eu égard aux accords, principes, objectifs et normes internationaux pertinents, tenir dûment compte de la nécessité de protéger l'environnement, la santé et la sécurité publiques, et d'une manière générale, de conduire leurs activités d'une manière qui contribue à l'objectif plus large de développement durable. En particulier, les entreprises devraient :

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant :
 - a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité.
 - b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs.
 - c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :
 - a) Fournir au public et aux salariés en temps voulu des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales.

- b)* Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.
3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie. Lorsque les activités envisagées risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.
4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.
5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.
6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :
 - a)* L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise.
 - b)* La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité.
 - c)* La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise.
 - d)* La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.
7. Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que pour les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.
8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

VI. Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de

conserver un marché ou un autre avantage illégitime. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.
2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.
3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.
4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.
5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité « hors livres » ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.
6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise.

VII. Intérêts des consommateurs

Dans leurs relations avec les consommateurs, les entreprises devraient se conformer à des pratiques équitables dans l'exercice de leurs activités commerciales, mercatiques et publicitaires et prendre toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité et la qualité des biens ou des services qu'elles fournissent. Elles devraient en particulier :

1. Veiller à ce que les biens et services qu'elles fournissent respectent toutes les normes acceptées ou prescrites en matière de santé et de sécurité des consommateurs, y compris les mises en garde relatives à la santé et l'étiquetage nécessaire concernant la sécurité du produit et les informations s'y rapportant.
2. En fonction des biens ou des services, donner des informations exactes et claires au sujet de la composition, de la sécurité d'utilisation, de l'entretien, du stockage et de l'élimination, ces informations étant suffisantes pour permettre au consommateur de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

3. Prévoir des procédures transparentes et efficaces prenant en compte les réclamations des consommateurs et contribuant au règlement juste et rapide des litiges avec les consommateurs, sans frais ou formalités excessifs.
4. S'abstenir de toute affirmation, omission ou pratique trompeuses, fallacieuses, frauduleuses ou déloyales.
5. Respecter le droit des consommateurs à la vie privée et protéger les données de caractère personnel.
6. Travailler en coopération avec les autorités publiques, de manière totale et transparente, à la prévention et à l'élimination des risques sérieux pour la santé et la sécurité publiques résultant de la consommation ou de l'utilisation de leurs produits.

VIII. Science et technologie

Les entreprises devraient :

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités soient compatibles avec les politiques et plans scientifiques et technologiques des pays dans lesquels elles opèrent et, le cas échéant, contribuent au développement de la capacité d'innovation à l'échelon local et national.
2. Dans la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités commerciales des pratiques permettant d'assurer le transfert et la diffusion rapide des technologies et du savoir-faire, en tenant dûment compte de la protection des droits de propriété intellectuelle.
3. Le cas échéant, mener des activités de développement scientifique et technologique dans les pays d'accueil de façon à répondre aux besoins du marché local, ainsi qu'employer du personnel du pays d'accueil dans des activités scientifiques et technologiques et encourager sa formation, compte tenu des besoins commerciaux.
4. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété intellectuelle ou qu'elles transfèrent des technologies par d'autres moyens, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables et de manière à contribuer aux perspectives de développement à long terme du pays d'accueil.
5. Lorsque les objectifs commerciaux s'y prêtent, établir localement des liens avec les universités et les établissements publics de recherche et participer à des projets de recherche en coopération avec les entreprises ou associations professionnelles locales.

IX. Concurrence

Les entreprises devraient, dans le cadre des lois et règlements applicables, exercer leurs activités de façon concurrentielle. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à :
 - a) imposer des prix ;
 - b) procéder à des soumissions concertées ;
 - c) établir des restrictions ou quotas à la production ; ou
 - d) partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.

2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.
3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays, et entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.
4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

X. Fiscalité

Il est important que les entreprises contribuent aux finances publiques des pays d'accueil en acquittant ponctuellement les impôts dont elles sont redevables. En particulier, les entreprises devraient se conformer aux lois et règlements fiscaux de tous les pays où elles opèrent et déployer tous leurs efforts pour agir en conformité avec la lettre et l'esprit de ces lois et règlements. Il s'agit notamment de communiquer aux autorités compétentes les informations nécessaires à la détermination correcte des impôts dont sont passibles leurs activités et de se conformer dans leurs pratiques de prix de transfert au principe de pleine concurrence.

Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Décision du Conseil de l'OCDE

Juin 2000

LE CONSEIL ;

Vu la Convention relative à l'Organisation de coopération et de développement économiques, en date du 14 décembre 1960 ;

Vu la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales (la « Déclaration »), par laquelle les gouvernements des pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire (« *Principes directeurs* ») recommandent conjointement à ces entreprises d'observer ces *Principes directeurs* ;

Reconnaissant que, dans la mesure où les opérations des entreprises multinationales s'étendent à travers le monde, la coopération internationale en matière de questions couverte par la Déclaration devrait s'étendre à tous les pays ;

Vu le mandat du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales, notamment en ce qui concerne les attributions du Comité à l'égard de la Déclaration [C(84)171(Final), renouvelé dans C/M(95)21] ;

Considérant le rapport sur le premier réexamen de la Déclaration de 1976 [C(79)102(Final)], le rapport sur le second réexamen de la Déclaration [C/MIN(84)5(Final)], le rapport sur le réexamen de 1991 de la Déclaration [DAFFE/IME(91)23] et le rapport sur le réexamen de 2000 des *Principes directeurs* [C(2000)96] ;

Vu la seconde Décision du Conseil de juin 1984 [C(84)90], amendée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1] ;

Considérant qu'il est souhaitable de renforcer les procédures permettant la tenue de consultations sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* et d'encourager une application efficace de ces principes ;

Sur proposition du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales, DÉCIDE :

D'abroger la seconde Décision révisée du Conseil de juin 1984 [C(84)90], modifiée en juin 1991 [C/MIN(91)7/ANN1], et de la remplacer par la Décision suivante :

I. Les Points de contact nationaux

- I. Les pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* établiront des Points de contact nationaux chargés d'entreprendre des activités de promotion, de répondre à des demandes de

renseignements et d'engager des discussions avec les parties concernées sur toutes les questions couvertes par les *Principes directeurs*, afin de contribuer à la solution des problèmes qui peuvent se poser à ce sujet, en tenant dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent en annexe. Les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées seront informés de la mise en place de ces moyens.

2. Les Points de contact nationaux des différents pays coopéreront, en tant que de besoin, pour toute question de leur ressort couverte par les *Principes directeurs*. En règle générale, des conversations devront être entamées à l'échelon national avant que des contacts soient établis avec d'autres Points de contact nationaux.
3. Les Points de contact nationaux se réuniront chaque année pour partager leurs expériences et faire rapport au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales.

II. Le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales

1. Le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (le « CIME » ou « le Comité ») procédera périodiquement, ou à la demande d'un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs*, à des échanges de vues sur les questions couvertes par ces Principes et sur l'expérience tirée de leur application.
2. Le Comité invitera périodiquement le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) (« les organes consultatifs ») ainsi que d'autres organisations non gouvernementales à faire connaître leurs vues sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. De plus, des échanges de vues sur ces questions pourront avoir lieu avec les organes consultatifs à leur demande.
3. Le Comité pourra décider d'organiser des échanges de vues sur les questions couvertes par les *Principes directeurs* avec des représentants de pays n'y ayant pas souscrit.
4. Le Comité est chargé de la clarification des *Principes directeurs*. Les clarifications seront données en tant que de besoin. Si elle le désire, une entreprise aura la possibilité d'exprimer ses vues, soit oralement, soit par écrit, sur les questions se rapportant aux *Principes directeurs* qui touchent à ses intérêts. Le Comité ne tirera pas de conclusions sur le comportement d'entreprises déterminées.
5. Le Comité organisera des échanges de vues sur les activités menées par les Points de contact nationaux dans le but d'améliorer l'efficacité des *Principes directeurs*.
6. En veillant au bon fonctionnement des *Principes directeurs*, conformément à ses attributions, le Comité tiendra dûment compte des Lignes directrices de procédure qui figurent en annexe.
7. Le Comité fera périodiquement rapport au Conseil sur les questions couvertes par les *Principes directeurs*. Dans ses rapports, le Comité tiendra compte des rapports des Points de contact nationaux, des vues exprimées par les organes consultatifs et, le cas échéant, des vues d'autres organisations non gouvernementales et des pays n'ayant pas souscrit aux Principes.

III. Réexamen de la Décision

La présente Décision sera réexaminée périodiquement. Le Comité soumettra des propositions à cet effet.

Lignes directrices de procédure

I. Points de contact nationaux

Les Points de contact nationaux (PCN) ont pour mission de contribuer à une mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*. Les PCN fonctionneront conformément aux critères essentiels de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité, afin de tendre vers l'objectif d'équivalence fonctionnelle.

A. Modalités institutionnelles

Conformément à l'objectif d'équivalence fonctionnelle, les pays qui ont souscrit aux *Principes directeurs* ont toute latitude pour organiser les PCN, en recherchant le soutien actif des partenaires sociaux – milieux d'affaires et organisations syndicales – ainsi que d'autres parties intéressées, parmi lesquelles les organisations non gouvernementales.

En conséquence, le PCN :

1. Peut être un haut fonctionnaire ou un service de l'administration dirigé par un haut fonctionnaire. Le PCN peut aussi être une instance de coopération réunissant des représentants d'autres organismes publics. Les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées peuvent également participer à cette instance.
2. Établira et entretiendra des relations avec les représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales et d'autres parties intéressées en mesure de contribuer au bon fonctionnement des *Principes directeurs*.

B. Information et promotion

Les Points de contact nationaux :

1. Feront connaître les *Principes directeurs* et les diffuseront par les moyens appropriés, y compris par l'information en ligne, et dans les langues nationales. Les investisseurs potentiels (désireux d'investir dans le pays ou à l'étranger) devront être informés en tant que de besoin au sujet des *Principes directeurs*.
2. Mèneront des actions de sensibilisation aux *Principes directeurs*, y compris en coopérant, le cas échéant, avec les milieux d'affaires, les organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et le public intéressé.
3. Répondront aux demandes de renseignements sur les *Principes directeurs* émanant :
 - a) D'autres Points de contact nationaux ;
 - b) des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et du public ; et
 - c) des gouvernements de pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*.

C. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques

Le PCN contribuera à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques. Il offrira une possibilité d'examiner ces questions et aidera les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement, et en conformité avec les lois applicables. Pour cette assistance, le Point de contact national :

1. Procédera à une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondra à la partie ou aux parties qui les ont soulevées.
2. Si les questions posées justifient un examen approfondi, proposera de bons offices pour aider les parties impliquées à les régler. A cette fin, le PCN consultera ces parties et, selon les cas :
 - a) sollicitera l'avis d'autorités compétentes et/ou des représentants des milieux d'affaires, des organisations syndicales, d'autres organisations non gouvernementales et d'experts ;
 - b) consultera le Point de contact national de l'autre pays concerné ou des autres pays concernés ;
 - c) sollicitera l'avis du CIME s'il a des doutes sur l'interprétation des *Principes directeurs* dans le cas d'espèce ;
 - d) proposera et, avec l'accord des parties impliquées, facilitera l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider à régler ces questions.
3. Si les parties impliquées ne s'entendent pas sur les questions soulevées, publiera un communiqué et, éventuellement, des recommandations concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs*.
4.
 - a) Afin de faciliter le règlement des questions soulevées, prendra les mesures appropriées en vue de protéger les données sensibles des entreprises et autres. Pendant la durée des procédures prévues au paragraphe 2, la confidentialité des travaux sera maintenue. A l'issue de ces procédures, si les parties impliquées ne sont pas tombées d'accord sur une résolution des questions soulevées, celles-ci sont libres de s'exprimer et de discuter de ces questions. Toutefois, les informations et les avis avancés durant les travaux par l'une des parties impliquées resteront confidentiels à moins que cette partie n'accepte qu'ils soient divulgués.
 - b) Après consultation des parties impliquées, rendra publics les résultats de la procédure, sauf si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des *Principes directeurs*.
5. Si des questions se posent dans des pays n'ayant pas souscrit aux *Principes directeurs*, prendra des mesures afin de parvenir à une meilleure compréhension des questions soulevées, et suivra la présente procédure en tant que de besoin et dans la mesure du possible.

D. Établissement de rapports

1. Chaque Point de contact national fera rapport chaque année au Comité.
2. Ce rapport devrait contenir des informations sur la nature et le résultat des activités menées par le Point de contact national, y compris les activités de mise en œuvre dans des circonstances spécifiques.

II. Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales

1. Le Comité s'acquittera de ses attributions efficacement et promptement.
2. Le Comité étudiera les demandes d'assistance des PCN dans le cadre de leurs activités, y compris en cas de doute quant à l'interprétation des *Principes directeurs* dans des circonstances particulières.
3. Le Comité :
 - a) étudiera les rapports des PCN ;
 - b) étudiera les demandes motivées d'un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou d'un organe consultatif sur le point de savoir si un PCN exerce ou non ses attributions en ce qui concerne le règlement de questions soulevées dans des circonstances spécifiques ;
 - c) envisagera d'apporter une clarification dans les cas où un pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* ou un organe consultatif formulerait une demande motivée concernant la pertinence de l'interprétation des *Principes directeurs* donnée par un PCN dans des circonstances spécifiques ;
 - d) fera des recommandations, si nécessaire, pour améliorer le fonctionnement des PCN et la mise en œuvre efficace des *Principes directeurs*.
4. Le Comité pourra solliciter et examiner l'avis d'experts sur toutes les questions couvertes par les *Principes directeurs*. A cette fin, le Comité décidera des procédures à suivre.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(21 2001 172 P) ISBN 92-64-29682-4 – n° 52246 2002