



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

**POUR UNE GESTION  
RESPONSABLE DE LA FILIÈRE  
DE PRODUCTION**



OCDE 

**Rapport annuel 2002**

© OCDE, 2003.

© 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**

**POUR UNE GESTION  
RESPONSABLE DE LA FILIÈRE  
DE PRODUCTION**

Rapport annuel 2002



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

# ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

En vertu de l'article 1<sup>er</sup> 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**  
FOCUS ON RESPONSIBLE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT  
Annual Report 2002

© 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](http://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*, le deuxième dans cette série, décrit les mesures prises par les gouvernements au cours de la période juin 2001-juin 2002 pour respecter cet engagement. Il passe également en revue les défis auxquels les entreprises multinationales doivent faire face pour gérer de façon responsable leurs chaînes de fournisseurs et leurs relations avec leurs autres partenaires commerciaux.

## 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. La liste des participants figure ci-dessous. Il y a lieu de remercier tout particulièrement M. Alan White, directeur exécutif par intérim de « Global Reporting Initiative » qui a présenté un rapport aux Points de contact nationaux sur les développements récents et les changements dans le statut du « Global Reporting Initiative ».

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.

### **Orateurs à la Table ronde et Participants extérieurs**

Président : M. *Claudio Rojas*, Département des relations extérieures internationales, ministère des Relations extérieures, Chili.

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

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

Pacte mondial de l'ONU et instruments de l'OIT : M<sup>me</sup> *Ivanka Mamic*, Management & Corporate Citizenship, Organisation internationale du travail.

Global Reporting Initiative : M. *Alan White*, directeur exécutif par intérim.

### **Orateurs :**

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

M. *Stephen J. Canner*, président adjoint, Politique de l'investissement, US Council for International Business.

M. *André Driessen*, Senior Advisor, International Economic Affairs, Confederation of Netherlands Industry and Employers VNO-NCW.

Dr. *Kristian Ehinger*, General Counsel, Foreign Holdings, Volkswagen AG, Allemagne.

Mme *Patricia Feeney*, RAID – Rights and Accountability in Development, Royaume-Uni.

M. *Roy Jones*, Senior Policy Adviser, Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE.

M. *Neil Kearney*, General Secretary, ITGLWF – International Textile, Garment and Leather Workers' Federation.

Ms *Serena Lillywhite*, Manager, Ethical Business Brotherhood of St Laurence.

Ms *Carol Pier*, Labor Rights and Trade Researcher, Human Rights Watch.

M. *Maurice Sanciaume*, Director, Government Affairs Europe, Agilent Technologies.

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

Ms *Deborah A. White*, Associate Director, Corporate Sustainable Development, The Procter and Gamble Company, États-Unis.

M. *Douglas C. Worth*, Secrétaire général, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE.

Ms *Ineke Zeldenrust*, Clean Clothes Campaign Europe, Pays-Bas.

# Table des matières

## Partie I

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

<b>Rapport du président relatif à la première réunion annuelle des Points de contact nationaux sur les <i>Principes directeurs</i> de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</b> .....	11
I. Contexte .....	11
II. Modalités institutionnelles .....	12
III. Information et promotion .....	13
IV. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques .....	18
V. Suivi des questions soulevées lors des consultations de juin 2001 avec les PCN .....	23
VI. Progrès accomplis et actions envisagées .....	26
<b>Rappel – Le rôle des Points de contact nationaux dans la mise en œuvre des <i>Principes directeurs</i> de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</b> .....	53
<b>Consultations – Contributions des entreprises et des organisations syndicales</b> .....	55
<b>Intervention du BIAC</b> .....	57
<b>Document de travail du TUAC sur le fonctionnement des points de Contact nationaux et sur les moyens d'améliorer la promotion et la mise en œuvre des <i>Principes directeurs</i> de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</b> .....	59

## Partie II

### LA TABLE RONDE SUR LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES : FILIÈRES DE PRODUCTION ET LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

<b>Compte rendu de la Table ronde</b> .....	71
<b>Contributions des organisations internationales, des entreprises, des organisations syndicales et des organisations non gouvernementales</b> .....	85

<b>Discours d'ouverture</b> .....	87
<i>Richard E. Hecklinger, Secrétaire général adjoint de l'OCDE</i>	
<b>Document de travail du BIAC sur la gestion de la chaîne de l'offre</b> .....	91
<b>Vers une responsabilisation des entreprises en Chine – Expérience dans une petite société d'optique</b> .....	101
<i>Serena Lillywhite, directrice du Département déontologie des affaires, Brotherhood of St Laurence, Australie</i>	
<b>Comportement des entreprises dans la filière d'approvisionnement : étude de cas</b> .....	115
<i>Carol Pier Human Rights Watch</i>	
<b>La distribution multinationale favorise les violations des droits des travailleurs de l'usine jusqu'au point de vente</b> .....	121
<i>Neil Kearney, Secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir</i>	
<b>Gestion des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement – Enquête sur les pratiques des entreprises</b> .....	127
<b>Réunion d'experts syndicaux sur « la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et le fonctionnement des points de contact nationaux »</b> .....	145
<i>Dara O'Rourke, Ph.D. Massachusetts Institute of Technology, États-Unis</i>	
<i>Appendice I : La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales</i> .....	157
<i>Appendice II : Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</i> .....	160
<i>Procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales</i> .....	171
<i>Lignes directrices de procédure</i> .....	173

*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**

## **I. Contexte**

La réunion annuelle pour 2002 des Points de contact nationaux (PCN) sur les *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes ») a donné aux PCN l'occasion de partager leurs expériences au cours de la deuxième année de leur mise en œuvre suite à l'examen de juin 2000<sup>1</sup>. Elle leur a aussi donné la possibilité de débattre des moyens par lesquels ils peuvent travailler – ensemble et en partenariat avec les entreprises, les syndicats et les ONG – pour consolider et développer la contribution des Principes à la promotion de normes appropriées pour le comportement des entreprises internationales.

Cette réunion s'est tenue le 18 juin 2002. Les consultations avec le Comité consultatif économique et industriel (BIAC), la Commission syndicale consultative (TUAC) et les organisations non gouvernementales<sup>2</sup> ont également eu lieu. La Table ronde de 2002 sur la responsabilité des entreprises a offert une tribune aux entreprises, syndicats et ONG pour qu'ils expriment leurs points de vue sur la contribution que les Principes pourraient apporter à l'amélioration d'une gestion responsable de la filière de production.

Le présent rapport examine l'activité des PCN sur la base des discussions qui ont eu lieu lors de ces réunions, des rapports individuels soumis par les PCN et des informations qu'ils ont fournies au cours de la période d'examen. Il s'inspire aussi des informations fournies par le BIAC, la TUAC et les ONG. A la fin de juin 2002, 35 PCN (ainsi que la Commission européenne) avait adressé des rapports au Secrétariat<sup>3</sup>.

Le rapport est organisé autour de cinq têtes de chapitre. Les trois premières traitent des modalités institutionnelles, de l'information et de la promotion, enfin de la mise en œuvre dans des circonstances spécifiques. La quatrième section décrit la suite que les institutions fondées sur les Principes ont donnée à trois

questions qui avaient été soulevées lors des consultations de juin 2001. Ce sont les suivantes : 1) l'activité des entreprises multinationales au Myanmar ; 2) la relation entre les Principes et les autres mesures nationales ; 3) l'équilibre des efforts de promotion entre les Principes et les autres instruments de la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales. La cinquième section – « Résumé et actions envisagées » – présente un examen général de la deuxième année de mise en œuvre en vertu des Principes révisés et propose quelques questions particulières à la réflexion des institutions chargées de la diffusion des Principes.

Deux thèmes principaux ressortent de ce rapport. Le premier est que, comparée à la situation décrite dans le rapport de l'an dernier, la visibilité des Principes et leur « reconnaissance par les utilisateurs » semblent avoir été grandement améliorées. De nombreux acteurs – allant des ministres du G8 aux dirigeants syndicaux locaux – s'y sont référés ou les ont utilisés comme instrument pour promouvoir un comportement approprié des entreprises. Cet accroissement de la visibilité reflète les efforts accomplis par de nombreux défenseurs des Principes qui agissent sur beaucoup de fronts. Le second thème est la nécessité d'intensifier l'action et de poursuivre les efforts. Les Principes sont désormais bien connus des entreprises, des syndicats et de la société civile dans certains pays, mais restent pratiquement inconnus dans les autres. De toute façon, la promotion pose un défi continu. En outre, de nombreuses questions stratégiques de base – dont la plus fondamentale est de savoir si les Principes influencent le comportement des entreprises et, si oui, comment – n'ont pas encore de réponses.

## II. Modalités institutionnelles

Les rapports des PCN montrent que les modalités institutionnelles du fonctionnement des PCN sont restées dans une grande mesure stables pendant la période juin 2001-juin 2002. Il existe un large éventail de structures pour les PCN (voir l'annexe 1). On peut les résumer comme suit (pour les 35 pays pour lesquels on dispose d'informations) :

- 20 PCN formant un service unique ;
- 6 PCN formant un service interdépartemental ;
- 7 PCN tripartites ;
- 2 PCN quadripartites.

En plus de ces dispositifs formels, les rapports des PCN mentionnent d'autres moyens d'organiser leurs consultations et d'accroître la participation à leurs activités. Ainsi, plusieurs pays (par exemple, l'Autriche, la Grèce et la Slovénie) signalent le recours à des comités consultatifs ou à des organes permanents, dont les membres sont des partenaires non gouvernementaux intéressés, ou la

tenue de réunions régulières avec les entreprises, les syndicats et la société civile (par exemple l'Australie). D'autres PCN mentionnent des consultations avec les ONG ou d'autres partenaires sur une base informelle (par exemple le Japon) ou dans le cadre de questions spécifiques pour lesquelles on estime que ces partenaires sont particulièrement qualifiés (par exemple, les Pays-Bas et le Royaume-Uni).

### III. Information et promotion

Presque tous les PCN continuent de faire d'importants efforts pour promouvoir les Principes et les faire mieux connaître des acteurs nationaux. En outre, comme l'an dernier, l'activité de promotion s'est développée au-delà des PCN. Il faut saluer le rôle des syndicats, des entreprises, des fondations caritatives et des ONG dans la promotion des Principes.

Conformément à leur caractère mondial, les Principes sont actuellement disponibles dans 22 langues au moins<sup>4</sup>, et plus si l'on tient compte des traductions du manuel d'utilisation (Users'Guide) de la TUAC.

#### a) Activités de promotion des PCN

*Séminaires et conférences.* La plupart des PCN signalent qu'ils ont participé à des conférences portant sur les Principes ou en ont organisées. Il faut noter particulièrement la conférence de deux jours à Santiago parrainée par le PCN du Chili avec la participation de trois autres PCN (France, Mexique et Suède). Un séminaire sur les Principes en Pologne – organisé par la Fondation Friedrich Ebert en coopération avec la TUAC – a réuni les PCN de Pologne et de Suède et nombreux représentants du gouvernement, des syndicats et des ONG. Les PCN ont également participé à des conférences organisées par les syndicats qui se sont déroulées en Estonie, en Hongrie, en Lituanie et en Slovaquie. Le PCN de Finlande a présenté les Principes lors de la réunion en Estonie. La République slovaque signale que son PCN a présenté les Principes lors de séminaires auxquels ont participé d'importantes sociétés multinationales opérant dans ce pays.

*Information des partenaires sociaux, des ONG, des universités et de la presse.* Plusieurs PCN se sont efforcés de faire mieux connaître les Principes en dehors des capitales. Ainsi, le PCN d'Italie a organisé des conférences à Turin, Cagliari et Naples. Celui d'Australie a tenu deux réunions dans des villes différentes avec les entreprises, les syndicats, les ONG et les universitaires pour débattre des questions relatives aux Principes. Les PCN d'Espagne et de Turquie ont informé les partenaires sociaux et les ONG des Principes par une campagne de courrier. Plusieurs mentionnent qu'ils ont adressé d'abondants courriers contenant du matériel de promotion – par exemple le PCN d'Autriche a envoyé 13 000 résumés des Principes aux sociétés d'exportation et d'importation. Le PCN de Finlande a adressé du matériel à 1 000 sociétés exportatrices du pays. Le PCN de Pologne a donné une

conférence de presse sur les Principes. Le Département du commerce des États-Unis met à l'essai un programme de diffusion pour faire connaître les instruments d'investissement de l'OCDE aux facultés et programmes de gestion internationale des entreprises en proposant l'envoi de conférenciers pour parler du contenu et de l'application des Principes. Plusieurs PCN (par exemple, la République slovaque) indiquent qu'ils ont publié des articles sur les Principes dans la presse spécialisée de leur pays.

*Matériel de promotion et sites web.* Presque tous les PCN signalent que les Principes figurent d'une façon ou d'une autre sur les sites web du gouvernement. Ces sites sont souvent spécialisés et impliquent des liens importants avec d'autres sites pertinents (par exemple, les ministères de l'Environnement et du Travail, les organismes de promotion des investissements). Un certain nombre de PCN signalent qu'ils ont préparé de nouveaux matériels de promotion pendant la période sous revue (par exemple, l'Autriche, le Canada, le Danemark, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas et le Portugal).

#### **b) Opérations de promotion auprès des milieux d'affaires**

Le BIAC a exprimé officiellement son soutien aux Principes dans une lettre en date du 20 décembre 2001 (annexe 3). La lettre indique : « le BIAC soutient pleinement la mise en œuvre effective des Principes. Comme il a été précisé dans notre consultation avec le Comité le 4 décembre 2001, nos membres ont mené toute une gamme d'activités de promotion et d'éducation pour faire connaître la substance et l'utilité des Principes, par des brochures, des sites web, la diffusion aux institutions voisines, des conférences, séminaires et ateliers. Nous poursuivons ces activités séparément et en coopération avec le gouvernement et nous trouverons de nouveaux instruments ».

Le rapport du PCN suédois indique qu'une importante société d'experts-comptables et un périodique spécialisé ont organisé un séminaire à Stockholm sur les Principes et le Pacte mondial de l'ONU. L'Irlande signale que l'organisation patronale du pays a invité le PCN à la conseiller sur l'élaboration d'un code de gouvernance des entreprises pour ses membres.

#### **c) Opérations de promotion menées par les syndicats**

Un *manuel d'utilisation* de la TUAC sur les Principes a été publié en anglais, diffusé aux organisations affiliées à la TUAC et à la CISL et affiché sur le site web de la TUAC. Il a été traduit en tchèque, français, espagnol, portugais, italien, coréen, hongrois, russe, estonien et letton. Il sera bientôt disponible en allemand, géorgien, lituanien et roumain. La TUAC considère que ces traductions ont été utiles pour faire mieux connaître les Principes et il les a utilisées lors de séminaires et d'ateliers et pour expliquer comment l'on peut invoquer l'existence de « circonstances spécifiques ».

La TUAC a participé à un certain nombre d'activités de promotion qui visent à aider les syndicats à utiliser les Principes pour résoudre des questions particulières et faciliter le dialogue social avec les entreprises multinationales. Ces activités ont eu lieu en Europe, Amérique du Nord, Amérique du Sud et Asie. La TUAC a aidé à organiser deux séminaires en Estonie et en Lituanie et y a participé. Ces séminaires ont attiré à eux deux environ 80 participants venant des syndicats, des organisations patronales et du gouvernement d'Estonie, Lettonie et Lituanie. La TUAC a aussi informé un certain nombre de fédérations syndicales mondiales sur les Principes.

**d) Activités promotionnelles des ONG, fondations caritatives et universités**

La Fondation Fredrick Ebert a parrainé une réunion sur les Principes à Santiago du Chili (différente de celle décrite plus haut qui était organisée par le PCN du Chili). Cette manifestation a fourni l'occasion de présenter les Principes à la communauté syndicale d'Amérique latine. Le PCN du Chili et la TUAC y ont également participé. Germanwatch, une ONG, a organisé une session dans le cadre du Forum des ONG en relation avec le thème de sa réunion « Sommet mondial de l'alimentation – cinq ans après » à Rome. Cette session a analysé le rôle des entreprises multinationales dans la promotion de la sécurité de l'approvisionnement et des aliments.

De nombreux universitaires ont participé aux réunions sur les Principes (par exemple, la conférence sur les Principes du PCN chilien, la réunion de promotion pour la Déclaration du BIT sur les entreprises multinationales et le séminaire sur les Principes dans le cadre du Programme travailleurs/employeurs). Un groupe de recherche français spécialisé dans les relations sociales et basé à l'université de Paris<sup>5</sup> a parrainé un colloque sur les Principes. L'université de Nyenrode a élaboré un programme sur la responsabilité des entreprises et les Principes de l'OCDE. Le PCN des Pays-Bas agit en faveur de la responsabilité des entreprises par des programmes éducatifs et il a participé aux ateliers de Nyenrode.

**e) Activités de promotion au sein de l'administration publique**

Les rapports des PCN décrivent de nombreuses activités promotionnelles au sein de l'administration publique. La Turquie a envoyé une lettre d'information aux organismes gouvernementaux pour décrire les Principes et leur demander de les commenter. Parmi les autres activités, on peut citer :

- *Promotion auprès des ambassades et des consulats.* Les ambassades ont été informées des Principes (Espagne, Estonie, Japon, Pays-Bas). Le Royaume-Uni inclut dans la formation des attachés commerciaux des exposés sur les Principes. Le PCN des Pays-Bas signale que les ambassadeurs ont été informés des Principes (surtout de leurs recommandations concernant la lutte

contre la corruption) lors de leur réunion annuelle. Le Japon organise des réunions avec les communautés et les groupes d'affaires japonais dans les pays non membres – principalement en Asie – pour faire mieux connaître les *Principes directeurs*. Le Canada offre des sessions d'information sur les Principes à ses responsables commerciaux à l'étranger et ils entrent aussi dans la formation sur les droits de l'homme pour les fonctionnaires qui se préparent à prendre des postes à l'étranger. La brochure d'information du PCN des États-Unis est intégrée aux programmes de l'Economic and Commercial Training Division du National Foreign Affairs Training Centre, où les diplomates, les attachés économiques et commerciaux reçoivent une formation économique avancée pour leurs affectations à l'étranger.

- *Participations aux organismes tripartites*. Le PCN tchèque participe au « Conseil de l'accord économique et social, organisme tripartite suprême qui fonctionne sous les auspices des gouvernements. Par ce contact, le PCN fait en sorte que les Principes figurent dans la politique générale de la République tchèque en ce qui concerne la responsabilité des entreprises et la responsabilité sociale ».

#### **f) Activités de promotion du Secrétariat de l'OCDE**

Le Secrétariat a organisé un certain nombre de manifestations et d'activités promotionnelles ou y a participé. Une session spéciale consacrée aux Principes a eu lieu dans le cadre du Forum 2000 à l'occasion de la réunion ministérielle de l'OCDE. Une conférence de presse a également été tenue au cours de la ministérielle mettant l'accent sur les Principes. Ceux-ci ont été aussi inclus dans la documentation préparée pour la ministérielle (annexe 4) sous le titre « Assurer l'intégrité et la transparence dans l'économie internationale ».

Les Principes figuraient au programme du premier Forum mondial sur l'investissement international (accueilli à Mexico par le gouvernement mexicain) et du second Forum sur le secteur minier. En outre, le Secrétariat a participé à diverses réunions parrainées par des PCN, des entreprises ou associations patronales, des ONG ou des syndicats dans des pays comme l'Allemagne, le Chili, la France, l'Italie, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Les Principes ont été aussi présentés par un document et des commentaires lors de la première réunion du Forum mondial de l'OCDE sur le développement durable.

Le Secrétariat a présenté les Principes lors de réunions tenues par d'autres organisations internationales, en particulier dans le cadre des réunions du comité préparatoire pour le Sommet de Monterrey sur le financement du développement et du séminaire de presse de l'OCDE sur l'après-Monterrey qui a eu lieu à Paris. Il a aussi participé au Forum tripartite de l'OIT pour la promotion de la Déclaration de principes tripartite de cette organisation sur les entreprises multinationales et la

politique sociale. Le Secrétariat a commenté le Livre vert de la Commission sur la responsabilité des entreprises et a participé à deux des réunions de suivi.

Un Secrétaire général adjoint a donné une entrevue lors d'une réunion parrainée par le ministère de l'Agriculture des Pays-Bas. Il s'agissait de promouvoir la responsabilité des entreprises dans le secteur agro-alimentaire. Les Principes ont également figuré dans le lancement du rapport de l'OCDE *Cœuvrer ensemble pour un développement durable – l'expérience de l'OCDE*.

La réunion du Programme travailleurs/employeurs sur les Principes a été préparée conjointement par la TUAC et le Secrétariat.

**g) Accords internationaux, promotion des investissements et organismes de crédit et de promotion pour les exportations**

- *Commission européenne*. L'Accord d'association entre l'UE et le Chili, conclu lors du deuxième sommet UE-Amérique latine-Caraïbes, tenu à Madrid en mai 2002, fait référence aux Principes. Une déclaration commune indiquera que : « La Communauté et ses États membres et le Chili rappellent conjointement aux entreprises multinationales leur recommandation de respecter les Principes à l'intention des entreprises multinationales partout où elles opèrent ».
- *Finlande*. Le rapport du PCN de Finlande déclare : « ... la Loi sur les garanties publiques de crédit à l'exportation est entrée en vigueur en juillet 2001. Dans la mise en œuvre de cette loi, Finnvera plc, l'organisme national de crédit à l'exportation, a introduit un ensemble de principes environnementaux et autres qui comportent aussi les Principes. Finnevera souhaite attirer l'attention des demandeurs de garantie sur les Principes de l'OCDE ».
- *Grèce*. La Grèce a préparé des informations sur les Principes pour les distribuer à « l'occasion de réunions communes intergouvernementales avec les pays qui n'y ont pas adhéré et dans lesquels les entreprises grecques opèrent ».
- *Suède*. La Suède a débattu de la question d'un lien possible aux Principes dans le traité supplémentaire au Traité de la charte de l'énergie (un accord sur l'investissement).
- *Canada*. Le Service des délégués commerciaux du Canada met désormais une brochure sur les Principes à la disposition des sociétés qui participent à des missions de promotion du commerce et de l'investissement menées à l'étranger. Ces missions comprennent normalement des ministres et de nombreuses sociétés qui sont intéressées à opérer à l'étranger.
- *États-Unis*. Export-Import Bank, Overseas Private Investment Corporation (OPIC) et le Département d'échange coopère avec le PCN pour fournir des informations sur les *Principes directeurs* aux demandeurs de programmes soutenant des activités des entreprises des États-Unis à l'étranger.

**h) Promotion de haut niveau**

- *Réunions ministérielles de l'OCDE.* La réunion ministérielle à l'OCDE en mai 2002 a examiné les moyens d'assurer l'intégrité et la transparence de l'économie internationale. Dans ce contexte, le communiqué demande aux gouvernements « de continuer à promouvoir la mise en œuvre des *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui énoncent des recommandations pour un comportement responsable des entreprises, notamment dans des domaines comme la transparence et la lutte contre la corruption ».
- *Réunions des ministres du G8.* Les conclusions (18-19 juillet 2001) de la réunion des ministres des Affaires étrangères du G8 indiquent, sous la rubrique « responsabilité sociale des entreprises et prévention des conflits », que les Principes peuvent jouer un rôle dans ce domaine. Les conclusions reconnaissent que « en faisant preuve de responsabilité sociale, le secteur privé peut jouer un rôle important et positif dans la prévention des conflits et la reconstruction nécessaire après les conflits ».
- *Pays-Bas.* Le rapport du PCN néerlandais indique que les ministres du Commerce extérieur se sont référés aux Principes dans plusieurs discours.
- *Suède.* En mars 2002, trois ministres réunis au ministère suédois des Affaires étrangères ont envoyé une lettre (annexe 5) aux sociétés suédoises, qui plaide pour un *Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale*. Cette lettre précise que « les comportements que le gouvernement attend de l'action des sociétés suédoises sur le marché mondial, particulièrement dans les pays en développement, sont exprimés dans les Principes de l'OCDE, et le Pacte mondial de l'ONU ». Elle demande aussi aux entreprises d'exprimer publiquement leur soutien aux Principes (par exemple en les incluant dans les rapports, la formation des employés et les objectifs des entreprises) et propose que les sociétés rendent compte une fois par an des mesures qu'elles ont prises ou des leçons qu'elles ont apprises par rapport aux Principes de l'OCDE et au Pacte mondial de l'ONU. Le Premier ministre de Suède et cinq ministres (Affaires étrangères, Commerce, Coopération pour le développement, Industrie et Environnement) ont assisté à une réunion pour la promotion de cette initiative.
- *Royaume-Uni.* Des sources de presse indiquent que le Premier ministre Tony Blair soutient l'utilisation des Principes comme moyen de promouvoir un comportement responsable des entreprises dans les zones de conflit d'Afrique<sup>6</sup>.

**IV. Mise en œuvre dans des circonstances spécifiques**

La Décision du Conseil de l'OCDE demande au PCN de contribuer « 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... ». Les rapports des PCN pour la période juin 2000-juin 2001 signalaient que 8 circonstances spécifiques leur avaient été soumises. Les rapports pour la période 2001-2002 indiquent une augmentation significative du nombre de « circonstances spécifiques » examinées par les Points de contact nationaux.

#### a) *Circonstances spécifiques : nombre et nature*

Les PCN qui ont signalé une activité en relation à des circonstances spécifiques pendant la période juin 2001-juin 2002 sont : l'Autriche (1 circonstance) ; la Belgique (1), le Canada (1), la Corée (1), le Danemark (1), les États-Unis (2), la Finlande (1), la France (3), la Norvège (1), les Pays-Bas (3), la Pologne (2), la République tchèque (2), le Royaume-Uni (2) et la Suisse (1). Certaines de ces circonstances impliquent plus d'un PCN. Plusieurs rapports de PCN signalent qu'ils ont été contactés par d'autres PCN dans le cadre de circonstances spécifiques (Finlande, Royaume-Uni).

Certains rapports des PCN fournissent des détails sur la nature des circonstances spécifiques :

- *Portée géographique* : Les PCN polonais et tchèque signalent des circonstances spécifiques liées aux investissements de l'étranger. Les autres circonstances concernent des investissements à l'étranger en destination d'un autre pays adhérent (Belgique, Finlande) ou des investissements à l'étranger, la fourniture de services ou des activités de la filière de production impliquant des pays non adhérents (Autriche, Danemark, États-Unis, Pays-Bas).
- *Sujets* : Les PCN ne fournissent pas tous des informations sur les questions qui sont à la base des circonstances spécifiques. Les PCN du Canada et de Suisse ont examiné une circonstance spécifique impliquant la réinstallation des populations et les relations avec les communautés locales dans la zone cuprifère de Zambie. Les informations disponibles laissent entendre que la plupart des autres circonstances spécifiques concernent le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). Les circonstances spécifiques signalées par la Belgique portent sur la divulgation d'informations aux employés pendant la fermeture d'une installation. Le PCN de Corée a examiné un cas portant sur les allégations d'atteinte aux droits des employés à être représentés par un syndicat dans une usine de production textile au Guatemala. Les Pays-Bas décrivent des circonstances spécifiques portant sur : 1) le travail des enfants et les salaires équitables dans la filière de production, 2) les droits de l'homme en matière de travail forcé ou obligatoire, 3) le préavis et l'information des employés dans le contexte de la fermeture d'une installation.

Le PCN de la République tchèque a examiné des questions portant sur le droit de représentation syndicale et les responsabilités des employeurs par rapport aux activités syndicales. On a demandé au PCN danois d'examiner la situation des travailleurs malais dans une société détenue par des Danois. La Pologne signale des circonstances spécifiques portant sur le chapitre IV (points 1a, 2a, 2b, 2c, 4a) et une nouvelle circonstance en rapport avec les chapitres II (Principes généraux), III (Publication d'informations), IV (Emploi et relations professionnelles) et IX (Concurrence). Le PCN des EU a signalé des demandes et des réunions concernant le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). Une demande sous le chapitre IV a également soulevé la question de l'application des *Principes directeurs* dans le contexte des échanges et des chaînes de fournisseurs. Le PCN des EU a reçu une demande en rapport avec 3 chapitres des *Principes directeurs* : Principes généraux, Publication d'informations et Lutte contre la corruption.

- *Organisations qui signalent des circonstances spécifiques.* Selon le rapport de la TUAC sur les Principes, les syndicats nationaux et les fédérations syndicales mondiales ont soulevé une quinzaine de « circonstances spécifiques » pendant la période sous revue. La TUAC a été impliquée dans certaines. Les ONG ont également soulevé un certain nombre de cas (par exemple avec les PNC du Canada et de Suisse).

#### **b) Résultats et efficacité du traitement des circonstances spécifiques**

Certains rapports des PCN révèlent comment ont été résolus les problèmes de circonstance spécifique et certains offrent des évaluations sur le point de savoir si leur examen de ces circonstances a modifié le comportement des entreprises. Dans ce contexte, les points suivants ressortent des analyses des PCN :

- *Circonstances spécifiques et dispositifs nationaux (législation, procédures administratives).* En concluant l'examen de l'une de ses circonstances spécifiques, le PCN de Belgique a rendu publique une déclaration indiquant qu'il n'avait pas constaté que l'entreprise en question n'avait pas respecté les Principes. Il a ajouté que, dans ce cas précis, la législation boursière d'un autre pays de l'OCDE rendait plus difficile le respect des recommandations des Principes dans la mesure où elle accorde aux détenteurs de valeurs mobilières le droit à une information prioritaire. Le rapport des États-Unis déclare que la « relation entre ces demandes de renseignements et les autres processus juridiques et administratifs ont constitué un élément notable de l'expérience du PCN des États-Unis cette année ».
- *Coopération entre PCN.* Plusieurs rapports mentionnent que certaines circonstances spécifiques ont impliqué plus d'un PCN. Les analyses des PCN suggèrent qu'il y a peut-être eu des problèmes de coordination dans des

circonstances spécifiques impliquant plus d'un PCN (dans un cas par exemple, les PCN de deux pays adhérents ne sont pas arrivés à la même conclusion sur des comportements très similaires par deux filiales d'une société de vente au détail).

- *Dialogue constructif*. Le rapport du PCN tchèque déclare, à propos de l'une de ses circonstances spécifiques, que : « le cas a été discuté lors de quatre réunions du PCN au cours desquelles les tensions ont été considérablement atténuées et les parties sont peu à peu arrivées à un consensus. Lors de la quatrième réunion, il a été affirmé qu'un dialogue social constructif avait été lancé dans la société et qu'il n'existait plus de conflit entre les parties ».
- *Débats de haute qualité entre parties prenantes*. Le rapport du PCN des Pays-Bas signale la « bonne atmosphère » dans les discussions sur des circonstances spécifiques et indique que « les informations s'échangent, les positions sont expliquées ». Le fait que le PCN convoque les réunions rend les parties plus disponibles au dialogue.
- *Utilisation de circonstances spécifiques comme outil de négociation*. Le rapport des Pays-Bas cite également un cas dans lequel une circonstance spécifique en vertu des Principes « a été utilisée avec succès comme instrument de négociation par les syndicats dans leurs discussions avec la direction... Dans le cadre de la négociation, l'affaire [(la circonstance spécifique)] a été abandonnée. »
- *Recommandations du PCN français à l'intention des entreprises au sujet de la question du travail forcé au Myanmar*. Le PCN français a émis des recommandations à l'intention des sociétés fonctionnant en Birmanie (annexe 6). Elles demandent des mesures telles que la promotion de la législation contre le travail forcé, la contribution à des projets de développement, la formation et la vérification par la direction locale du comportement des sous-traitants.
- *Consultations intensives sur les pratiques de gestion du personnel d'une société coréenne au Guatemala*. Le PCN coréen a joué le rôle de « mandataire, coordinateur et médiateur » dans un conflit du travail qui impliquait une société de textiles coréenne et ses travailleurs guatémaltèques. Ses consultations ont comporté une gamme d'activités y compris une réunion d'arbitrage à Séoul entre plusieurs ministères et la société coréenne, ainsi qu'un voyage au Guatemala. Dans son examen de la question, le PCN coréen a constaté que le respect par la société de deux des recommandations figurant dans le chapitre des Principes relatifs au travail (chapitre IV), avait véritablement posé des problèmes. Le rapport indique : « au cours de ce processus (de discussion avec les travailleurs et la société coréenne) il a été admis qu'il y avait eu quelques malentendus entre la direction et les employés. Les

deux parties se sont mises d'accord sur les problèmes qui devaient être résolus et les actes qui devaient être punis et elles mettent en pratique les mesures décidées. Il subsiste pourtant des conflits... ». Le rapport décrit plusieurs réactions concrètes de la société (par exemple, la publication et la distribution d'une brochure sur la législation du travail guatémaltèque sous forme de bande dessinée si bien que « même les travailleurs illettrés ont pu comprendre leurs droits et remplir leurs obligations »). D'autres PCN ont été contactés au sujet de ce cas spécifique et ces PCN se sont mis en relation avec le PCN coréen.

- *Coopération et résolution d'un conflit en Zambie.* Le PCN canadien – en coopération avec le PCN suisse – a connu une circonstance spécifique dans laquelle le « problème de fond était la menace de l'expulsion de pauvres agriculteurs de terres qui appartenaient à la société ». Le rapport du PCN canadien déclare ce qui suit à propos de la conclusion de cette affaire : « Pour traiter ce problème, le PCN canadien a facilité l'échange de communications entre le siège de la société au Canada et le Bureau canadien de l'ONG... Les deux parties canadiennes à leur tour sont entrées en communication avec leurs activités en Zambie où des consultations directes ont eu lieu. Si l'énoncé des faits et les opinions des deux parties divergeaient, une solution a cependant été trouvée après que la société a rencontré des groupes provenant des communautés affectées et élaboré une approche selon laquelle les agriculteurs pourraient continuer d'exploiter la terre, du moins dans le court terme. » Le PCN canadien résume son expérience comme suit : « la seule expérience du Canada dans un cas relevant des Principes s'est terminée par un résultat positif. L'approche adoptée par le PCN... s'est beaucoup inspirée de l'annexe de la Décision sur les Principes consacrée aux Lignes directrices de procédure... et a proposé un processus neutre pour aborder un problème social complexe lié à un investissement étranger. Pour l'essentiel, ce processus a facilité le dialogue, et le dialogue a permis la résolution du conflit. »

### **c) Procédures de traitement des circonstances spécifiques**

Le PCN tchèque a adopté des règles de procédure pendant la période de l'examen. En ce qui concerne la fourniture d'informations aux autres acteurs, il s'est prononcé pour une approche extrêmement transparente. Cela comporte l'envoi d'une « notification de la déclaration reçue » à toutes les parties concernées. Ce document confirme l'acceptation de la déclaration, identifie les parties en cause et précise les informations supplémentaires qui doivent être fournies. Il adresse également la déclaration au service de presse pour qu'il évalue la possibilité de sa divulgation aux médias. Le PCN publie aussi un compte-rendu sur les résultats de son examen des circonstances spécifiques. Ce texte pourrait comporter

des recommandations, l'annonce du règlement des conflits ou la mention que la circonstance ne mérite pas un examen supplémentaire.

Le PCN français a soumis une note sur les questions de procédure qui sont apparues au cours de son examen des circonstances spécifiques. Ce texte pose les questions suivantes : Que faut-il faire pour éviter que deux PCN publient des communiqués divergents à propos de deux cas très similaires ? Les PCN doivent-ils émettre un communiqué déclarant que la société qui fait l'objet d'un examen dans les circonstances spécifiques respecte à leur avis les Principes ? Les PCN doivent-ils abandonner les circonstances spécifiques quand l'avenir des sociétés en question a été réglé par d'autres moyens (juridiques en particulier) ?

## V. Suivi des questions soulevées lors des consultations de juin 2001 avec les PCN<sup>7</sup>

Le résumé du président pour l'an dernier insiste sur trois questions soulevées par le BIAC, la TUAC ou les ONG pendant les consultations de l'année dernière :

- *Myanmar*. La question des violations des droits de l'homme au Myanmar a été soulevée par la TUAC et pendant les consultations et la réunion des PCN. La 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<sup>8</sup>. La lettre demandait au CIME de discuter des moyens par lesquels « les Principes peuvent être utilisés pour contribuer à l'élimination du travail forcé en Birmanie ». Dans sa réponse à cette lettre, le CIME note que « les Lignes directrices de procédure confient la première responsabilité de ces demandes de renseignements aux points de contact nationaux... ». La suite de l'action du PCN à propos de cette question est décrite plus loin.
- *Liens*. Le BIAC, dans des lettres en date du 29 mai 2001 et du 12 septembre 2001, a exprimé sa préoccupation à propos des politiques qui lient la mise en œuvre des Principes aux autres instruments utilisés par les gouvernements. Il estime que ces relations sont contraires au caractère volontaire des Principes. Cette question a été examinée dans le cadre de la « cohérence des politiques » dans le rapport résumé du président au CIME.
- *Équilibre des efforts de promotion*. Le BIAC a également exprimé sa préoccupation quant à l'équilibre entre les efforts pour promouvoir les Principes et l'action en faveur des autres éléments de la Déclaration.

La présente section examine la suite donnée à ces questions.

**a) Examen par les PCN de l'activité des entreprises multinationales au Myanmar**

Les PCN et leur comité de tutelle, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) de l'OCDE, se sont penchés sur la question de l'activité des entreprises multinationales au Myanmar :

- *Circonstances spécifiques en rapport avec le Myanmar.* En réaction à une action soulevée par les syndicats en vertu des Principes, le PCN français a entrepris des consultations avec plusieurs sociétés qui travaillent au Myanmar. A la suite de ces consultations, le PCN a émis un ensemble de recommandations pour les sociétés qui ont des activités dans ce pays (annexe 6). Les recommandations invitent les entreprises opérant au Myanmar à « tout mettre en œuvre afin d'éviter directement ou indirectement tout recours au travail forcé dans le cadre normal de leurs activités, dans leurs liens avec d'éventuels fournisseurs ou sous-traitants ou par des investissements futurs, tout particulièrement dans les zones à forte présence militaire et pour les activités contrôlées par l'armée ». Deux autres PCN ont également indiqué des circonstances spécifiques en rapport avec le Myanmar. Ils continuent d'examiner ces circonstances.
- *Autres initiatives des PCN.* Plusieurs rapports décrivent d'autres activités en relation avec le Myanmar. Le PCN autrichien a informé son organisme de garantie des investissements sur les risques qu'implique l'investissement dans ce pays, bien que les investissements autrichiens au Myanmar soient faibles ou inexistant. D'autres PCN (Hongrie, Finlande, Canada, Royaume-Uni et France) ont contacté des entreprises connues pour avoir des relations économiques avec ce pays. Au cours de ces contacts, ils ont rappelé l'importance que leur gouvernement attache aux Principes et souligné la nécessité d'en tenir compte, surtout lorsque l'on opère au Myanmar. D'autres PCN mentionnent des contacts avec les organisations patronales sur cette question (Japon, États-Unis). Conformément aux recommandations de la TUAC, le PCN polonais a publié sur son site web « une recommandation à ne pas entreprendre ou poursuivre des contacts de nature commerciale avec la Birmanie [appellation utilisée dans le rapport du PCN] ».
- *Les PCN s'inspirent des recherches du CIME dans leur examen de cette question.* Le CIME a demandé au Secrétariat de préparer une note de référence qui examine les questions générales de responsabilité des entreprises soulevées par l'activité des entreprises multinationales au Myanmar, tout en évitant de faire double emploi avec les demandes de renseignements de l'Organisation internationale du travail sur la question du travail forcé dans ce pays. La note s'intitule « Les entreprises multinationales dans des situations de conflits violents et de violations généralisées des droits de l'homme » et se concentre sur les industries extractives. Son thème principal est que les

problèmes de responsabilité des entreprises sont particulièrement aigus pour les sociétés qui opèrent dans des pays comme le Myanmar du fait que l'environnement des entreprises y est marqué par une très faible « responsabilité de l'État ». Le document invite les sociétés à apporter leur contribution dans deux domaines : 1) amélioration de la gestion dans le voisinage immédiat des zones d'opérations (surtout en ce qui concerne les forces de sécurité et les opérations de réinstallation) ; 2) participation à la recherche de solutions à long terme aux problèmes de ces pays en les aidant à s'acheminer vers une meilleure gestion publique (en particulier en se montrant plus transparentes en ce qui concerne leurs relations financières avec les pays hôtes où sévissent des troubles). L'annexe 7 présente le résumé de ce document.

- Le CIME offre une tribune pour conférer avec le Bureau international du travail (BIT) et avec les pays adhérents. Le CIME a également examiné un rapport sur l'étude effectuée par un fonctionnaire du BIT quant au respect par le gouvernement du Myanmar de la Convention concernant l'abolition du travail forcé. Des documents du BIT qui résument ses constatations ont été mis à la disposition des PCN. Le CIME a aussi prévu l'examen et le partage des informations sur les activités des PCN relatives à la promotion de la contribution des entreprises à l'amélioration de la situation au Myanmar.

#### ***b) Cohérence des politiques et liens***

Comme on l'a vu, les gouvernements adhérents ont continué d'étudier les moyens d'assurer que leur soutien aux Principes trouve une expression dans d'autres aspects de la politique nationale. Cette question, désignée par l'expression « cohérence des politiques », apparaît dans les domaines où les programmes publics ont une influence directe sur l'activité des entreprises. Récemment, on a mis l'accent sur les incitations ou les garanties données aux entreprises dans le but de promouvoir ou de faciliter les échanges et les investissements à l'étranger, en particulier les crédits à l'exportation et les garanties d'investissement.

Répondant à une série de lettres du BIAC exprimant sa préoccupation à propos des liens entre les Principes et les programmes de crédit à l'exportation ou de garantie d'investissement, le président du CIME a réaffirmé l'importance que le Comité attache au fait que les gouvernements adhérents « préservent effectivement le caractère volontaire des Principes » dans une lettre en date du 5 décembre 2001 (annexe 2). Les rapports des PCN suggèrent que plusieurs gouvernements ont créé ou maintenu de tels liens tout en veillant à ne pas nuire au caractère volontaire des Principes.

De nombreux gouvernements adhérents s'efforcent d'attirer l'attention sur les Principes en les mentionnant de diverses façons dans le cadre des programmes

de crédit à l'exportation ou de promotion/de garantie des investissements. Dans certains cas, le Point de contact national a son siège dans l'organisme responsable de l'un ou plusieurs de ces programmes<sup>9</sup>. Le tableau 1 résume les relations qui ont été établies entre les Principes et les programmes de crédit à l'exportation et de garantie ou promotion des investissements. Elles vont de l'obligation de signer une déclaration témoignant que les entreprises ont pris connaissance des Principes à des liens hypertexte entre sites web.

**c) *Équilibre des efforts de promotion – les Principes et les autres instruments de la Déclaration***

Pendant les consultations tenues en relation avec la réunion de juin 2001 des Points de contact nationaux, le BIAC a exprimé sa préoccupation sur la façon dont les différents éléments de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement et les entreprises multinationales sont défendus par le CIME. Les représentants des entreprises ont fait observer que la Déclaration de l'OCDE constitue un ensemble unique et équilibré et indiqué qu'en conséquence les efforts de promotion doivent aussi être équilibrés.

Les représentants des entreprises ont signalé le montant important des ressources consacrées aux Principes et suggéré que d'autres éléments de la Déclaration – traitement national, obligations contradictoires, stimulants et obstacles à l'investissement international – puissent bénéficier d'efforts de promotion similaires. Dans le même temps, de nombreux participants (y compris le BIAC) ont salué la présence au cours de la réunion de six gouvernements qui avaient été invités à adhérer à la Déclaration.

Pendant la période sous revue, trois de ces pays ont adhéré à la Déclaration – Lituanie, Estonie et Slovaquie. Les examens qui ont précédé leur adhésion ont absorbé d'importantes ressources du CIME. En conséquence, pendant la période sous revue de juin 2001 à juin 2002, la réponse à la préoccupation de la communauté des entreprises quant à l'équilibre des promotions a consisté principalement à accroître le nombre de pays adhérents. De plus, un projet sur « la concurrence dans le domaine des politiques visant à attirer l'IDE » qui concerne directement l'un des instruments de la Déclaration – stimulants et obstacles à l'investissement – a été poursuivi. D'autres questions relatives à la promotion de la Déclaration seront abordées par le CIME et le Groupe de travail au cours de discussions sur les travaux actuels et futurs.

**VI. Progrès accomplis et actions envisagées**

La Table ronde de l'an dernier – qui s'est centrée sur la relation entre les Principes et les autres instruments mondiaux pour la responsabilité des entreprises<sup>10</sup> – a indiqué que la faible « reconnaissance des utilisateurs » consti-

<sup>26</sup>

**Tableau I. Liens – Les Principes de l'OCDE et les programmes de crédits à l'exportation, de garantie des investissements à l'étranger et de promotion des investissements de l'étranger**

Pays	Programme	Description du lien
Canada	Crédits à l'exportation	La Société pour l'expansion des exportations (SEE) promeut les principes et normes de responsabilité des entreprises, y compris les recommandations des Principes. La SEE a lié son site web à celui du PCN canadien. Elle a aussi inclus les Principes dans sa tournée à travers le pays pour promouvoir l'éthique des entreprises.
Corée	Promotion du commerce et des investissements	La KOTRA (Korean Trade Investment Promotion Agency) et les banques de change coréennes fournissent des informations sur les Principes aux entreprises multinationales qui investissent dans le pays et à l'étranger.
Estonie	Promotion de l'investissement	L'Agence estonienne pour l'investissement a publié une description des Principes et ajouté un lien au site web du PCN estonien.
États-Unis	Crédits à l'exportation et à l'importation et garanties d'investissement	L'Export-Import Bank, l'Overseas Private Investment Corporation (OPIC) et le Département du commerce coopèrent avec le PCN pour fournir des informations sur les Principes aux sociétés qui sont candidates à leurs programmes destinés au soutien des activités à l'étranger des entreprises américaines.
Grèce	Promotion de l'investissement	Les Principes sont disponibles sur le site web de l'ELKE, organisme grec de promotion des investissements.
Finlande	Promotion des exportations	Ce programme, adopté en juillet 2001, fait intervenir « les principes environnementaux et autres » pour « les garanties de crédit à l'exportation ». Il attire « l'attention des demandeurs de garantie » sur les Principes.
France	Crédits à l'exportation et garanties d'investissement	Les sociétés demandant des crédits à l'exportation ou des garanties d'investissement sont systématiquement informées sur les Principes. Cette information prend la forme d'une lettre adressée par l'organisation chargée de la gestion de ces programmes (la COFACE), ainsi que d'une lettre que les sociétés doivent signer en reconnaissant qu'elles ont « pris connaissance des <i>Principes directeurs</i> ».
Pays-Bas	Crédits à l'exportation et garanties d'investissement	Les candidats à ces programmes ou crédits reçoivent copie des Principes. Pour pouvoir en bénéficier, les sociétés doivent déclarer qu'elles ont connaissance des Principes et qu'elles feront de leur mieux pour s'y conformer.
Royaume-Uni	Garanties d'investissement	Le site des Principes est lié à celui des garanties d'investissement.

tuait une faiblesse des Principes. Bien qu'il reste beaucoup à faire, les activités énumérées ci-dessus – qui vont de références lors des réunions ministérielles de l'OCDE et du G8 aux discussions entre partenaires locaux – semblent avoir réussi à accroître la visibilité des Principes. Le rapport du PCN néerlandais note que dans ce pays « les Principes figurent dans un débat animé sur la responsabilité sociale des entreprises ». Si c'est aussi le cas dans d'autres pays, cela représente déjà un certain succès.

Les entreprises et les syndicats en ont aussi pris conscience. Le BIAC a soutenu officiellement les Principes, comme l'ont fait beaucoup de ses fédérations patronales. L'enquête du Secrétariat sur les déclarations publiques faites par cinquante-neuf sociétés des industries extractives à la fin de 2001 montre que le nombre de références aux Principes était comparable à celles qui sont faites aux grands instruments « volontaires » pour la responsabilité des entreprises comme le Pacte mondial de l'ONU. La TUAC a déclaré lors des consultations que les Principes avaient « dépassé les espérances » de la communauté syndicale.

La présence des Principes sur le web a aussi augmenté. Des recherches identiques menées en juin 2001 et juin 2002 indiquent que le nombre de pages mentionnant les Principes a plus que doublé<sup>11</sup>. On constate aussi les signes d'un intérêt accru parmi les utilisateurs du web. Par exemple, les rapports des PCN australien et britannique signalent que leurs sites consacrés aux Principes reçoivent respectivement environ 1 000 et 800 visites par mois.

Il semblerait donc que l'accroissement de la visibilité des Principes donne des motifs de satisfaction aux personnes et organisations qui les ont soutenus. Toutefois, comme le signale le rapport d'un PCN, on ne fera jamais assez d'efforts de promotion. En outre, si cette visibilité accrue est manifeste dans certains contextes nationaux, elle n'est pas présente partout. Le PCN polonais note qu'en Pologne « la prise de conscience des Principes par les entreprises n'est pas très forte ». Ainsi, la tâche qui reste à accomplir par les PCN et leurs partenaires dans le processus des Principes reste ardue.

Plusieurs questions qui sont apparues au cours des réunions paraissent mériter un examen plus approfondi :

- *Equivalence fonctionnelle et transparence de l'activité des PCN.* Les questions liées d'équivalence fonctionnelle et de transparence ont été soulevées au cours des réunions des PCN, des consultations et de la Table ronde. De nombreux acteurs sont préoccupés par le fait que « l'objectif de l'équivalence fonctionnelle » dans l'activité des PCN n'a pas encore été atteint et que leurs activités ne sont pas encore assez transparentes. Les syndicats ont demandé l'établissement de repères pour les résultats et pratiques des PCN et d'un « registre » de circonstances spécifiques sur le web. Plusieurs PCN ont mis en doute la faisabilité d'un tel travail. La TUAC a aussi

demandé la création d'un « registre » central des circonstances spécifiques, mais un PCN au moins a fait remarquer que les informations contenues dans un tel registre ne seraient pas suffisantes pour beaucoup d'observateurs et entraîneraient des demandes d'information supplémentaires. Les participants sont convenus que les questions d'équivalence fonctionnelle et de transparence doivent être étudiées de façon plus approfondie.

- *Procédures des PCN.* Certains PCN mettent au point des procédures pour leurs activités et quelques-uns les ont publiées. Les débats des PCN suggèrent que la façon dont ils envisagent leurs responsabilités diffère. Par exemple, les PCN ne sont pas tous du même avis sur la façon de gérer la confidentialité et la transparence dans le cas de circonstances spécifiques. Les pratiques diffèrent en ce qui concerne la divulgation des informations quand la circonstance est à l'étude et après sa résolution. Il apparaît nécessaire d'échanger les informations sur les pratiques et procédures des PCN.
- *Limites de la pertinence des Principes.* Les Principes ont quelquefois été utilisés à propos d'activités commerciales autre que l'investissement – par exemple le commerce et la prestation de services. Plusieurs PCN (Pays-Bas, États-Unis) décrivent des circonstances spécifiques qui portent uniquement sur des relations commerciales. Le PCN norvégien présente une circonstance spécifique qui implique un club norvégien de protection et d'indemnité et des paiements contractuels à des navigateurs philippins et indonésiens en cas de blessures et de décès. Cette question – la définition des activités auxquelles on considère que les Principes s'appliquent – a été débattue lors des réunions annuelles, des consultations et de la Table ronde. Un délégué a suggéré que le développement historique des *Principes directeurs* (en tant que partie d'un accord sur l'investissement international) pourrait être un facteur d'importance dans l'interprétation du champ d'application des recommandations et procédures. La communauté des entreprises a affirmé que les Principes ne portent que sur les activités d'investissement, tandis que les syndicats et les ONG étaient en faveur d'une application plus large. Cette question nécessite une réflexion plus approfondie.
- *Relations entre le traitement des circonstances spécifiques et d'autres processus juridiques ou administratifs.* Plusieurs rapports (par exemple, Belgique, États-Unis, France) déclarent que les circonstances spécifiques et les demandes de renseignements ont été examinées parallèlement à d'autres processus juridiques ou administratifs au niveau national. Le rapport polonais indique que certains acteurs « attendent énormément du PCN. Ils le traitent comme une partie du système judiciaire, qui a rapport avec le Code du travail, ce qui n'est absolument pas vrai. Une telle situation amène une interprétation déformée du rôle du PCN et provoque des malentendus et des déceptions... ».

- *Les circonstances spécifiques permettent de traiter des problèmes fondamentaux, mais changent-elles les choses ?* Les circonstances spécifiques décrites dans les rapports annuels des PCN portent sur certaines questions qui sont au cœur du débat public sur la mondialisation – droits de l'homme, protection des populations locales, activité des entreprises multinationales au Myanmar. Deux PNC au moins – Canada et République tchèque – affirment que leurs circonstances spécifiques ont aidé à apaiser les tensions et facilité la résolution des problèmes. La circonstance spécifique présentée par la Corée a impliqué une analyse poussée des pratiques de gestion du personnel d'une société coréenne au Guatemala et ces pratiques se sont améliorées en conséquence. Toutefois, les PCN n'ont pas fini d'apprendre à traiter les circonstances spécifiques et beaucoup de questions n'ont pas trouvé de réponse. L'implication des PCN a-t-elle vraiment changé le comportement des entreprises concernées (ou des autres acteurs) ? Quand les circonstances spécifiques portaient sur l'activité d'entreprises dans des pays non adhérents, a-t-on rencontré des problèmes pour obtenir des informations ou accéder aux personnes concernées ?

## Notes

1. Les réunions annuelles des PCN répondent à la demande figurant dans la Décision du Conseil de l'OCDE en 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 multinationales » (CIME).
2. Les ONG étaient représentées par ANPED – the Northern Alliance for Sustainability – et par Rights and Accountability in Development (RAID).
3. Des rapports de PCN émanant des pays suivants ont été reçus à temps pour être inclus dans ce rapport : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Japon, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie. Le Brésil a soumis un rapport en juillet 2002 selon lequel le PCN brésilien est en train d'être mis en œuvre. La Commission européenne, qui n'a pas de PCN, a également soumis un rapport sur ses activités. Le présent rapport s'inspire également des discussions sur les activités des PCN en rapport avec le Myanmar qui se sont déroulées lors de la réunion de décembre 2001 du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales.
4. L'allemand, l'anglais, le danois, l'espagnol, l'estonien, le finnois, le français, le hongrois, le grec, le japonais, le lituanien, le néerlandais, le norvégien, le polonais, le portugais, le slovaque, le slovène, le suédois, le tchèque, le turc et les langues officielles de la Belgique et de la Suisse.
5. Association française de l'étude des relations professionnelles (AFERP).
6. « Blair Calls for Clampdown on Companies that Exploit Africa » *Financial Times*, 7 février 2002.
7. Voir « Rapport résumé du président de la réunion sur les activités des points de contact nationaux » *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Rapport annuel 2001* (2001).
8. Le pays est désigné sous le nom de Birmanie dans ces communications. Les autorités du pays ont changé son nom pour celui de Myanmar, qui est l'appellation officielle des Nations Unies et celle utilisée par l'OCDE.
9. Par exemple, comme il est indiqué dans son rapport, le PCN polonais a son siège au sein du « PAIZ, institution réputée qui est en relation étroite avec les investisseurs étrangers et qui peut beaucoup influencer l'amélioration de l'accueil des investissements directs étrangers en Pologne par le grand public ».
10. Voir *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : la responsabilité des entreprises : instruments mondiaux. Rapport annuel 2001* (2001).
11. Il y avait 4 340 pages web sur les Principes au début de juin 2002.

## Annexe I

Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup>

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>Allemagne</b>	Service unique	ministère fédéral de l'Économie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministère de la Justice</li> <li>– ministère des Finances</li> <li>– ministère de la Coopération économique</li> <li>– ministère du Travail</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> </ul>	Le PCN travaille en collaboration étroite avec les partenaires sociaux.
<b>Argentine</b>	Service unique	ministère des Affaires étrangères, du Commerce international et du Culte		
<b>Australie</b>	Service unique	Foreign Investment Review Board	– ministère du Trésor	
<b>Autriche</b>	Service unique	Division de l'exportation et de l'investissement, ministère fédéral des Affaires économiques et du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une autre division du ministère fédéral des affaires économiques et du travail</li> <li>– Chancellerie fédérale et autres ministères fédéraux concernés</li> </ul>	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.
<b>Belgique</b>	Tripartite avec les représentants d'organisations patronales et syndicales, ainsi qu'avec des délégués du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux	ministère des Affaires économiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère de l'Environnement</li> <li>– ministère du Travail</li> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministères des Finances</li> <li>– ministère de la Justice</li> <li>– Région bruxelloise</li> <li>– Région flamande</li> <li>– Région wallonne</li> </ul>	

Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>Canada</b>	Comité interministériel		<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires étrangères et du Commerce international</li> <li>– Industrie Canada</li> <li>– Développement des ressources humaines Canada</li> <li>– Environnement Canada</li> <li>– Ressources naturelles Canada</li> <li>– ministère des finances</li> <li>– Agence canadienne de développement international</li> </ul>	
<b>Chili</b>	Quadripartite	ministère des Affaires étrangères, Direction des relations économiques internationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère de l'Économie</li> <li>– ministère du Travail</li> <li>– Secrétariat général de la Présidence</li> </ul>	
<b>Corée</b>	Office interdépartemental, avec les gouvernements régionaux et plusieurs ministères	Comité exécutif sur l'investissement direct étranger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministère des Finances et de l'Économie</li> <li>– Agence coréenne de promotion du commerce et de l'investissement</li> </ul>	
<b>Danemark</b>	Tripartite avec plusieurs ministères	ministère de l'Emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Agence danoise pour le commerce et l'industrie</li> <li>– Agence pour la protection de l'environnement</li> <li>– ministère de l'Économie et des Affaires relatives aux entreprises</li> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> </ul>	

### Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>Espagne</b>	Service unique	Secrétariat général pour le commerce international, ministère de l'économie		
<b>Estonie</b>	Tripartite avec plusieurs ministères	ministère des Affaires économiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires sociales</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> <li>– Agence estonienne pour l'investissement</li> <li>– Agence estonienne pour l'exportation</li> </ul>	
<b>États-Unis</b>	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 interagences 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.
<b>Finlande</b>	Quadripartite avec plusieurs ministères	Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales, ministère du Commerce et de l'Industrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère du Commerce et de l'Industrie</li> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministère de la Justice</li> <li>– ministère des Finances</li> <li>– ministère des Affaires sociales et de la santé publique</li> <li>– ministère du Travail</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> </ul>	

Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>France</b>	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	
<b>Grèce</b>	Service unique	Direction des organisations et politiques internationales, ministère de l'Économie nationale		
<b>Hongrie</b>	Office interdépartemental	ministère des Affaires économiques	– ministère des Affaires économiques – ministère des Finances – ministère des Affaires étrangères	
<b>Irlande</b>	Service unique	Service de la politique des entreprises, Département des entreprises, du commerce et de l'emploi		
<b>Islande</b>	Office interdépartemental	ministères de l'Industrie et du Commerce		
<b>Italie</b>	Service unique	Direction générale, ministère des Activités de production		
<b>Japon</b>	Organisme interministériel composé de trois ministères	ministère des Affaires étrangères ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie		Le PCN japonais a récemment été réorganisé sous la forme d'un organisme interministériel composé de trois ministères.

Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>Lituanie</b>	Service unique	ministère de l'économie		
<b>Luxembourg</b>	Tripartite	ministère de l'Économie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère de l'Économie</li> <li>– Inspection générale des finances</li> <li>– STATEC</li> <li>– ministère des Finances</li> <li>– Administration de l'emploi</li> <li>– ministère du Travail et de l'Emploi</li> <li>– 3 organisations patronales</li> <li>– 2 organisations syndicales</li> </ul>	
<b>Mexique</b>	Service unique	ministère de l'Économie		
<b>Norvège</b>	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département de la politique commerciale, de l'environnement et des ressources, ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministère de l'Industrie et du Commerce</li> </ul>	
<b>Nouvelle-Zélande</b>	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.
<b>Pays-Bas</b>	Office interdépartemental	ministère des Affaires économiques	Tous ministères, surtout : <ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère des Affaires sociales</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> </ul>	Consultations régulières avec toutes les parties prenantes.
<b>Pologne</b>	Service unique	Agence polonaise pour l'investissement étranger		
<b>Portugal</b>	Service unique	ICEP Portugal (Agence portugaise de promotion des investissements)		

Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>République slovaque</b>	Office interdépartemental	ministère de l'Économie		Le PCN est un département de l'Agence slovaque du développement de l'investissement et du commerce qui a été établie en tant qu'organisation auxiliaire du ministère de l'Économie.
<b>République tchèque</b>	Service unique	ministère des Finances	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère du Travail et des Affaires sociales</li> <li>– ministère de l'Industrie et du Commerce</li> <li>– ministère de l'Intérieur</li> <li>– ministère de la Justice</li> <li>– ministère des Affaires étrangères</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> <li>– Banque national tchèque</li> <li>– Bureau pour la protection de la concurrence économique</li> <li>– Bureau tchèque de statistique</li> <li>– Commission des opérations de bourse</li> <li>– CzechInvest</li> </ul>	Le PCN travaille en collaboration avec les partenaires sociaux.
<b>Royaume-Uni</b>	Service unique	International Investment Policy Unit, Department of Trade and Industry	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Foreign and Commonwealth Office</li> <li>– Department for International development</li> </ul>	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.
<b>Slovénie</b>	Service unique	ministère de l'économie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autres ministères et autres partis du ministère de l'Économie</li> <li>– Agence slovène de promotion du commerce et de l'investissement</li> <li>– Agence slovène de crédits à l'exportation</li> </ul>	Le PCN tient des réunions séparées avec les représentants des entreprises et des syndicats.

### Structure des Points de contact nationaux<sup>1</sup> (suite)

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliqués <sup>2</sup>	Commentaires et notes
<b>Suède</b>	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département du commerce et de la politique internationale, ministère des Affaires étrangères	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications</li> <li>– ministère de l'Environnement</li> <li>– ministère de la Justice</li> <li>– Conseil national du commerce</li> </ul>	
<b>Suisse</b>	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.
<b>Turquie</b>	Service unique	Direction générale de l'investissement étranger, sous-secrétariat au Trésor		

1. Ce tableau se fonde sur les informations fournies par les Points de contact nationaux dans leurs rapports annuels de 2001 et 2002.

2. Les informations données dans le tableau se fondent sur les ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

Source : OCDE.

*Annexe II*

**Lettre du président du CIME au BIAC**

M. Enrico Massimo Carle  
président du Comité du BIAC sur l'investissement  
international et les entreprises multinationales  
Ancien président et conseiller pour l'internationalisation  
ANIMA et coordinateur international, Confindustria

Paris, le 5 décembre 2001

Monsieur le président,

Je vous écris en réponse à la lettre de votre prédécesseur en date du 29 mai 2001 et à la déclaration du BIAC du 12 septembre.

Les représentants des gouvernements adhérant à la Déclaration ont débattu des questions qu'ils avaient soulevées lors de la réunion du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) en septembre et décembre 2001.

Les délégués ont été unanimes pour confirmer qu'il est important de préserver effectivement le caractère volontaire des Principes et ils ont réaffirmé l'attachement de leur gouvernement à ce principe. Ils ont aussi reconnu le droit des gouvernements à structurer les programmes tels que les subventions et garanties à l'investissement ou l'assurance-crédit à l'exportation afin qu'ils reflètent leurs conditions, leurs traditions juridiques et leurs engagements internationaux. Ils ont indiqué que les Lignes directrices de procédure inscrites dans la Décision du Conseil de juin 2000 leur donnent une certaine souplesse pour satisfaire à leur engagement de promouvoir les Principes. Toutefois, ils sont convenus que le processus général faisant appel à une coopération multilatérale et à l'ensemble des parties prenantes par lequel les Principes ont été élaborés devrait guider les gouvernements pour remplir leur engagement envers la Décision.

Reconnaissant l'importance du soutien et de la coopération de la communauté des entreprises pour l'efficacité des Principes, les délégués se sont mis d'accord sur la nécessité d'efforts supplémentaires pour développer ce soutien et cette coopération. Ils estiment que la contribution du BIAC et de ses adhérents à la promotion des Principes représente le moyen le plus efficace d'encourager l'application volontaire des Principes par la gamme la plus large d'entreprises multinationales. En conséquence, les délégués ont renouvelé leur invitation au BIAC et à ses adhérents pour qu'ils expriment leur soutien aux Principes. Ils jugent souhaitable que le BIAC et ses adhérents se joignent au CIME et aux PCN dans la mise au point d'un programme d'action positif et efficace pour la promotion des Principes auprès des entreprises. Dans ce contexte, ils apprécient les suggestions d'activités pour les gouvernements figurant dans la lettre de M. Worth du 22 novembre et ils accueilleraient favorablement des idées sur le rôle que le BIAC et ses adhérents peuvent jouer pour aider à faire avancer

le programme positif. Ils se sont aussi engagés à travailler au sein de leur gouvernement pour mieux faire reconnaître l'importance de cette coopération et son acceptation comme le moyen le plus efficace d'obtenir un large soutien pour les Principes auprès des entreprises multinationales.

Je suis convaincu que les résultats des débats du Comité résumés ci-dessus représentent une importante occasion d'avancer vers nos objectifs communs. Je serais très intéressé de recevoir les idées et les réactions du BIAC.

Veillez agréer l'assurance de ma considération distinguée.

Marinus Sikkel

président du Comité de l'investissement international  
et des entreprises multinationales

cc. Délégués du CIME.

*Annexe III*

**Lettre du BIAC au président du CIME**

Paris, le 20 décembre 2001

Monsieur le président,

Nous avons bien reçu votre lettre du 5 décembre 2001 adressée à M. Carle et nous apprécions beaucoup les délibérations approfondies et l'accord unanime du Comité.

La relation entre le BIAC et l'OCDE est modelée et inspirée par le consensus et le dialogue. En fait, la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales ainsi que les Principes de l'OCDE constituent en eux-mêmes un dialogue. Confrontés à un risque d'oppositions conflictuelles, les investisseurs et les gouvernements démocratiques et représentatifs ont choisi le chemin de la reconnaissance des intérêts mutuels et accepté les recommandations sur la façon dont chacun pourrait contribuer à un meilleur environnement de l'investissement.

En conséquence, nous avons accueilli avec plaisir la réaffirmation par les membres du Comité de leur engagement effectif envers le caractère volontaire des Principes et la Décision des ministres en juin 2000 qui en définit à la fois la substance et les processus.

Comme l'a exprimé l'ancien président du BIAC, Jaakko Ihamuotila, dans sa déclaration ministérielle, la valeur et la pertinence des Principes résident dans leur mise en œuvre. De par leur nature même, les recommandations ne peuvent pas être « appliquées de force » ou utilisées comme instruments de coercition. Nous apprécions le rôle du Comité dans la gestion des interprétations et des attentes liées aux Principes de façon à ce qu'elles restent fidèles à la portée et à l'esprit de la Décision prise par les ministres.

La seule méthode pour garantir les effets positifs des Principes consiste à encourager la participation volontaire des entreprises qui les utiliseront.

M. Marinus W. SIKKEL

président du CIME de l'OCDE  
directeur de la politique de l'investissement et des organisations internationales  
ministère des Affaires économiques  
30 Bezuidenhoutseweg  
P. O. Box 20101  
2500 EC La Haye

cc. M. Manfred Schekulin  
président du groupe de travail sur la Déclaration de l'OCDE  
sur l'investissement international et les entreprises multinationales  
M. Pierre Poret  
Chef de Division, OCDE DAF/CMIS

En tant qu'institution, le BIAC soutient pleinement la mise en œuvre effective des Principes, conformément à leur esprit et à leur lettre. Comme il a été précisé dans notre consultation avec le Comité le 4 décembre 2001, nos membres ont mené toute une gamme d'activités de promotion et d'éducation pour faire connaître la substance et l'utilité des Principes, par des brochures, des sites web, la diffusion aux institutions voisines, des conférences, séminaires et ateliers. Nous poursuivrons ces activités, séparément et en coopération avec le gouvernement, et nous trouverons de nouveaux instruments.

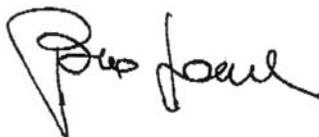
Il nous faut dire que, si nous partageons avec le gouvernement la volonté d'exercer un effet sur les systèmes de gestion de dizaines de milliers d'entreprises, cette tâche est d'une ampleur impossible à mesurer. L'objectif du BIAC et de ses membres consiste à mettre en place les recommandations émanant des gouvernements de l'OCDE, dans la masse de codes, principes, pactes et conseils émanant d'autres sources, en tant que point général de référence et qu'instrument pour une meilleure gestion et une bonne responsabilité sociale des entreprises. Nous ne voyons pas la fin de cet effort, mais nous ferons de notre mieux pour faire en sorte que les Principes soient largement diffusés et que leur importance soit bien comprise.

Nous comptons sur la poursuite du dialogue et de la coopération avec le Comité en vue de rehausser le rôle de l'investissement dans la création d'emplois et de richesse, l'élévation du niveau de vie et l'instauration d'une croissance durable dans le monde.

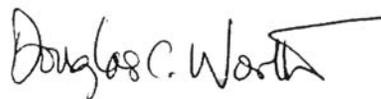
Veuillez agréer l'assurance de ma considération distinguée.



M. Enrico Massimo Carle  
président, Comité de l'investissement international  
et des entreprises multinationales du BIAC



M. Bruno Lamborghini  
président, BIAC



Douglas C. Worth  
Secrétaire général, BIAC

Annexe IV

**Brochure pour la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel 2002 – Article sur les Principes directeurs**

***Entreprises multinationales et intégrité publique : le rôle des Principes directeurs de l'OCDE***

***Intégrité et transparence du système mondial : les entreprises internationales responsables ont un rôle à jouer.***

L'amélioration de la gestion publique est cruciale pour la transparence et l'intégrité du système mondial. Dans certaines régions, la responsabilité gouvernementale et les contrôles budgétaires sont faibles, ce qui entraîne souvent d'autres problèmes, notamment des conflits civils, des trafics illicites et la protection d'activités terroristes. L'expérience montre que les entreprises multinationales opérant dans ces régions peuvent jouer un rôle positif dans l'évolution vers une meilleure gouvernance publique, par exemple en refusant de transiger sur leurs propres normes de responsabilité de l'entreprise dans leurs rapports avec les gouvernements. Cependant, il y a des limites à ce que les entreprises multinationales responsables peuvent faire isolément. Les pays d'origine et les pays d'accueil, les organisations internationales et les ONG ont aussi leur rôle à jouer.

***Une gouvernance publique déficiente pose de sérieux problèmes en matière de responsabilité des entreprises.***

Les entreprises multinationales investissent parfois dans des pays dont le système de gouvernance est faible. La déficience des cadres réglementaires du pays d'accueil peut engendrer des risques dans des domaines tels que la concurrence, l'environnement et la sécurité des produits. D'autres risques découlent des activités industrielles et commerciales dans les zones de conflit. Les études de l'OCDE montrent que la fréquence moyenne des conflits dans ces régions a quintuplé au cours des quatre dernières décennies. Dans nombre de pays, la corruption est un problème quotidien pour les entreprises. Parfois, les entreprises multinationales s'engagent à ne pas divulguer les sommes qu'elles versent aux gouvernements qui n'appliquent pas les principes de contrôle budgétaire fondamentaux. Les entreprises peuvent adresser un message clair aux gouvernements en évitant de s'associer à un régime de gouvernance publique vicié, par exemple en refusant de verser des pots-de-vin ou de signer des accords fiscaux non transparents.

***Quelques entreprises multinationales s'emploient aujourd'hui à trouver des solutions.***

Les milieux d'affaires internationaux commencent à assumer un rôle dans l'amélioration de la gouvernance publique. Les entreprises multinationales sont souvent parmi les acteurs externes les mieux informés dans les pays d'accueil et elles peuvent donner l'exemple d'une bonne gouvernance. C'est particulièrement le cas dans les pays où elles fournissent une forte proportion des recettes publiques et dans les secteurs où elles constituent les principaux concurrents. S'il est vrai que l'entreprise se trouve confrontée à une situation inhabituelle lorsqu'elle doit traiter des questions qui sont principalement du ressort des pouvoirs publics, quelques sociétés de premier plan ont participé activement à la recherche de solutions.

***Cependant, dans certains domaines, agir en toute intégrité peut entraîner un handicap concurrentiel. Des partenariats sont nécessaires.***

Exercer une activité commerciale de façon responsable – par exemple en s'abstenant de pratiques de corruption ou anticoncurrentielles et en entretenant des relations transparentes avec les pouvoirs publics – peut entraîner un handicap concurrentiel à moins que tous les concurrents ne conviennent de respecter des normes élevées de responsabilité de l'entreprise. En s'engageant sur ces questions, les entreprises devront impérativement travailler en partenariat les unes avec les autres – par exemple dans le cadre d'associations professionnelles – mais aussi avec les organisations internationales et les gouvernements des pays d'accueil et d'origine.

***Les Principes directeurs de l'OCDE peuvent jouer un rôle en encourageant l'intégrité et en favorisant les partenariats.***

Les *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – un code de conduite adopté multilatéralement – ont un rôle à jouer dans ce partenariat. Ils renferment de nombreuses recommandations sur les questions d'intégrité – fiscalité, lutte contre la corruption, pratiques concurrentielles, transparence et publication d'informations. A ce jour, quelques « circonstances spécifiques » touchant ces questions ont été signalés à l'attention des Points de contact nationaux, institutions qui ont pour mission de promouvoir les *Principes directeurs* dans le contexte national. En outre, les *Principes directeurs* ont servi de base pour l'analyse intergouvernementale de ces questions.

***Les Principes directeurs ne sauraient remplacer des cadres nationaux solides, mais ils éclairent les entreprises en l'absence de ces cadres.***

Dans quelques pays d'accueil, les principaux ingrédients qui manquent sont les structures juridiques et réglementaires établies par des gouvernements élus démocratiquement et les éléments plus « souples » produits par des sociétés où les droits de la personne humaine, les droits politiques et les droits du travail sont respectés. Les *Principes directeurs* ne se substituent pas aux lois et réglementations des pays d'accueil, mais ils renferment des conseils donnés par les gouvernements des pays d'origine aux entreprises sur la conduite à tenir lorsque les institutions des pays hôtes ne fonctionnent pas bien.

***Le processus de mise en œuvre des Principes directeurs aide à définir le rôle de l'entreprise...***

Des travaux délicats doivent être menés avec les parties prenantes – entreprises internationales, syndicats et ONG – pour définir le rôle approprié de chacun. Dans les pays d'accueil où les problèmes de gouvernance sont particulièrement aigus, le rôle des pouvoirs publics est prépondérant. Les gouvernements des pays d'origine peuvent apporter leur concours par l'action diplomatique

et par leur contribution au renforcement des capacités. Les *Principes directeurs* pourraient être utilisés pour explorer les domaines dans lesquels le secteur des entreprises peut fournir un apport utile.

**... et à mobiliser un plus grand nombre d'entreprises dans la recherche de solutions.**

Les *Principes directeurs* peuvent aussi aider à mettre les entreprises sur un pied d'égalité. En encourageant toutes les entreprises multinationales à agir sur ces questions, surtout par le biais de leurs associations professionnelles, les gouvernements adhérents peuvent atténuer les distorsions de la concurrence qui se produiraient si quelques entreprises s'engageaient activement alors que les autres resteraient en retrait.

### Encadré 1. Les *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Les *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations adressées par les gouvernements de 36 pays (membres et non membres de l'OCDE) aux entreprises multinationales opérant dans ou depuis leur territoire. Ils définissent des principes et normes volontaires de conduite responsable des entreprises dans des domaines tels que la sécurité des produits, l'environnement, la gestion de la main-d'œuvre, les responsabilités sur la chaîne d'approvisionnement, la divulgation des risques majeurs et la concurrence. Ces recommandations expriment les valeurs communes des nations qui alimentent la plupart des flux d'investissements directs dans le monde et qui abritent la plupart des entreprises multinationales.

Un atout essentiel des *Principes directeurs* réside dans les procédures uniques de suivi créées par les gouvernements et les entreprises. Les gouvernements des 36 pays adhérents ont mis en place un système de Points de contact nationaux pour promouvoir le respect des *Principes directeurs* par les entreprises multinationales opérant « dans ou depuis » leur territoire.

A en juger par les observations recueillies jusqu'ici, les *Principes directeurs* remplissent leur fonction. De nombreuses sociétés ont reconnu publiquement que les *Principes* sont pour elles un étalon de bonne conduite. Les *Principes directeurs* sont mis en pratique pour éviter les malentendus et promouvoir la confiance mutuelle et la prévisibilité entre le monde des entreprises et les communautés des pays d'origine et d'accueil. Jusqu'ici, on a examiné une vingtaine de cas spécifiques dans lesquels il y avait lieu de se demander si une entreprise avait ou non observé les *Principes directeurs* dans une situation déterminée.

Les *Principes directeurs* font partie d'un instrument de plus large portée, la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. La Déclaration vise à promouvoir une approche globale et équilibrée pour le traitement équitable de l'investissement direct étranger par les gouvernements et pour la responsabilité des entreprises.

***D'autres acteurs prennent part à cette recherche : organisations internationales, autres organes de l'OCDE, gouvernements de pays membres et non membres et ONG.***

Parmi les acteurs qui travaillent sur ces questions, la Banque mondiale et le Fonds monétaire international explorent les moyens d'améliorer la gestion budgétaire des recettes tirées des industries extractives avec les gouvernements des pays d'accueil et les entreprises. Les Lignes directrices du Comité d'aide au développement de l'OCDE sur les moyens de prévenir les conflits violents offrent aux entreprises des conseils en vue d'accroître leur contribution dans des situations de conflit violent. Les principales ONG militant pour les droits de l'homme et contre la corruption ont également mis sur pied des projets dans ces domaines. Les gouvernements des pays de l'OCDE et des pays non membres ont lancé au plus haut niveau des appels à l'action, surtout en faveur de certaines régions d'Afrique. Ainsi, même si la mise en œuvre concrète des réformes s'annonce difficile, ce consensus naissant sur les avantages d'une gouvernance efficace pour le développement est tout à fait encourageant.

Annexe V

**Lettre ouverte des ministres suédois aux entreprises suédoises**

06/03/2002

*Ministre des Affaires étrangères  
Ministre du Commerce  
Ministre de la Coopération  
pour le développement international,  
de la Politique de l'asile et de l'Immigration*

**Responsabilité mondiale  
Lettre ouverte aux entreprises suédoises**

Aux dirigeants d'entreprises et représentants de l'industrie et du commerce suédois,

Le débat sur la responsabilité sociale des entreprises devient de plus en plus intense. Il est réconfortant de voir que la communauté des entreprises de Suède a joué un rôle actif dans les efforts visant à mettre en place un environnement sain et de bonnes conditions de travail. Ces efforts bénéficient à la Suède et au monde entier. Nous nous sommes donné pour mission que la Suède influence les évolutions sur le plan international en agissant plus énergiquement que les autres pays. Cela pourrait également avoir un effet positif sur les exportations suédoises.

Le gouvernement suédois mène des politiques volontaristes aux niveaux national et international en faveur des droits de l'homme et d'un meilleur environnement. Nous avons besoin de votre aide. Votre coopération serait une contribution de grande valeur à nos efforts en vue de donner un aspect humain à la mondialisation. Nous sommes convaincus que les bienfaits de cette action sont partagés. Votre engagement nous aiderait à continuer de mener des politiques commerciales dans un esprit résolument libéral. Nous estimons aussi que le projet pourrait aider les entreprises à gérer leurs problèmes dans les différentes parties du monde, par exemple les conflits, la corruption et les violations des droits de l'homme. En outre, nous pensons que le projet pourrait avoir des effets sur la promotion des exportations à une époque où les marques commerciales qui ont une bonne image éthique sont de plus en plus recherchées.

Depuis 1979, le gouvernement mène un dialogue continu avec les partenaires sociaux en ce qui concerne les responsabilités sociales des entreprises, conformément aux Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le gouvernement, quelle que soit sa couleur politique a défendu les principes de l'OCDE.

Ce que le gouvernement attend essentiellement de l'action des sociétés suédoises sur le marché mondial, particulièrement dans les pays en développement, figure dans les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies. Ces textes sont fondés sur des accords internationaux, par exemple au sein de l'OIT. La Commission européenne a publié un Livre vert sur la responsabilité sociale des entreprises, base de départ d'une discussion

qui cherche à formuler des propositions sur les moyens pour l'Union d'accroître l'acceptation par les entreprises de leurs responsabilités sociales aux niveaux européen et international.

Le gouvernement suédois invite maintenant la communauté des entreprises à participer à une initiative que nous appelons le *Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale*. La principale responsabilité du projet incombe au ministère des Affaires étrangères, mais l'initiative a été prise en collaboration étroite avec d'abord le ministère de l'Industrie, de l'Emploi et des Communications et le ministère de l'Environnement. Le *Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale* représente un effort commun pour encourager les entreprises suédoises à devenir les ambassadrices des droits de l'homme, des conditions économiques et sociales décentes et de la qualité de l'environnement.

Nous proposons que la coopération sur ces questions entre la communauté des entreprises suédoises et le gouvernement comporte les tâches suivantes pour le gouvernement : 1) publier les informations relatives aux entreprises suédoises sur un site Internet ; 2) échanger les pratiques optimales ; 3) permettre aux autres de partager l'engagement et le travail de votre entreprise dans ce domaine, et de s'en inspirer ; 4) offrir de l'aide et des conseils aux entreprises qui travaillent dans des situations difficiles. Le système devrait être assez souple pour inclure les petites et moyennes entreprises. Le *Partenariat suédois pour une responsabilité mondiale* peut contribuer à accroître la crédibilité de l'engagement de votre entreprise. Par votre coopération vous pouvez contribuer à une mondialisation à visage humain.

Cet objectif pourrait être atteint si votre entreprise :

1. soutient publiquement les principes de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies, par exemple en :
  - informant les employés, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants et les parties extérieures intéressées que la société a adopté les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU ;
  - intégrant les Principes dans la formation sur le lieu de travail ;
  - ajoutant les Principes aux objectifs de l'entreprise ;
  - incluant les Principes dans le rapport annuel de l'entreprise et les autres documents officiels, par exemple en suivant un modèle élaboré dans le contexte du projet soutenu par les Nations Unies, la Global Reporting Initiative.
2. Faire connaître une fois par an des exemples concrets de mesures prises ou de leçons apprises en ce qui concerne les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU. Ces rapports seront publiés sur le site web du gouvernement et dans le rapport annuel de la Suède à l'OCDE. Il n'est pas notre intention que les entreprises soient tenues de soumettre un rapport spécial au ministère des Affaires étrangères. Si l'entreprise suit déjà les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU et possède un système de suivi et de compte- rendu, elle peut l'utiliser.

Le Partenariat suédois pour une responsabilité mondiale s'applique aussi aux entreprises qui ont l'intention de mettre en œuvre un programme de responsabilité sociale, ou commencent à le faire. Les Principes de l'OCDE et le Pacte mondial de l'ONU pourraient les aider dans cette tâche.

Le gouvernement compte collaborer avec vous sur cette question et aimerait que cette lettre soit le début d'un dialogue.

Anna Lindh

Leif Pagrotsky

Jan O. Karlsson

Contact, information, textes :

[www.ud.se/ga.htm](http://www.ud.se/ga.htm) [ga@foreign.ministry.se](mailto:ga@foreign.ministry.se)  
+ 46 (0) 8-405 32 46

Annexe VI

**Recommandations du Point de contact national français à l'intention des entreprises au sujet de la question du travail forcé en Birmanie**

**Jeu**di 28 mars 2002

Les *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales prévoient que « les entreprises devraient [...] contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (chapitre IV 'emploi et relations professionnelles'). »

Sur cette base, plusieurs syndicats ont saisi le Point de contact national (PCN) français au sujet de la question du travail forcé en Birmanie. Conformément aux lignes directrices de procédure prévues par les *Principes directeurs* de l'OCDE, le PCN a procédé à des consultations avec plusieurs entreprises concernées, desquelles il ressort les éléments suivants.

Le PCN est d'avis que les entreprises opérant en Birmanie devraient tout mettre en œuvre afin d'éviter directement ou indirectement tout recours au travail forcé dans le cadre normal de leurs activités, dans leurs liens avec d'éventuels fournisseurs ou sous-traitants ou par des investissements futurs, tout particulièrement dans les zones à forte présence militaire et pour les activités contrôlées par l'armée.

A cet égard, les consultations effectuées par le PCN ont permis de mettre en évidence plusieurs pratiques des entreprises pouvant contribuer à lutter contre le travail forcé :

- l'élaboration d'actions concertées avec les instances internationales de représentants des salariés aux différents niveaux pertinents ;
- le recours à un contrôle externe ;
- la promotion de la législation contre le travail forcé ;
- la contribution à des projets de développement en particulier dans leurs secteurs d'intervention ;
- la vérification par la direction locale du comportement des sous-traitants ;
- la contribution à des opérations de formation.

D'autres pratiques des entreprises peuvent également y contribuer :

- le développement d'un dialogue social avec les organisations représentatives des salariés à l'échelon local et international ;
- une information régulière de leur Conseil d'administration au sujet des initiatives qu'elles auraient prises pour éviter tout recours au travail forcé.

De telles pratiques ne sauraient évidemment se substituer ni à la mise en œuvre de toutes les mesures nécessaires à la suppression du travail forcé par le gouvernement birman lui-même conformément aux recommandations de l'OIT, ni aux actions de ses États membres.

Annexe VII

**Les entreprises multinationales dans des situations de conflits violents et de violations généralisées des droits de l'homme – Résumé**

*Document de travail de l'OCDE sur l'investissement international 2002/1*  
([www.oecd.org/daf/investment](http://www.oecd.org/daf/investment))

Comme suite à des demandes d'information sur les investissements étrangers au Myanmar, le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) a demandé au Secrétariat d'établir, sous sa responsabilité, un document d'information générale à l'intention des parties intéressées. Il s'agissait non seulement de préciser quelle était l'activité des entreprises au Myanmar mais également d'examiner les difficultés d'ordre général que rencontrent les entreprises pour se comporter de façon responsable dans les pays où sévissent des troubles civils et des violations des droits de l'homme de grande ampleur. Le présent document, établi en réponse à cette demande, porte essentiellement sur les problèmes intéressant particulièrement les industries extractives. La part du secteur dans l'investissement mondial est relativement restreinte, mais est de grande importance pour certaines sociétés hôtes, d'autant que la responsabilité des entreprises met en jeu le bien-être de millions de personnes. Sans oublier pour autant les problèmes liés à l'activité des entreprises multinationales dans des pays hôtes en proie à des troubles, le présent document cherche également à promouvoir et à mettre en lumière le rôle positif que certaines entreprises ont joué dans la recherche de solutions aux difficultés très complexes que connaissent ces pays.

Cette note s'appuie sur trois sources d'information : les ouvrages sur l'économie et le commerce ; une enquête du Secrétariat sur les déclarations publiques d'un groupe d'entreprises multinationales et les études et informations générées par les gouvernements et les organisations internationales. A partir de ces sources, elle analyse deux questions qui constituent des enjeux particuliers pour les entreprises multinationales opérant dans des sociétés en proie à des troubles graves.

La première concerne la violence et les violations des droits de l'homme dans le voisinage immédiat des zones d'opération des entreprises. De graves problèmes dans ce domaine ont été enregistrés, spécialement dans les industries extractives (dans la gestion de la sécurité et des relations avec les populations locales). Il est aussi fait observer dans le document que certaines entreprises, à titre individuel ou dans le cadre d'associations représentatives de l'industrie, s'efforcent d'améliorer leurs façons de faire en la matière. Un ensemble de pratiques de gestion et de *Principes directeurs* s'élabore peu à peu, bien que les entreprises ne participent pas toutes à cet effort.

La deuxième question a trait aux facteurs qui sont au cœur de la dynamique des troubles civils et des violations des droits de l'homme. Des études empiriques de plus en plus nombreuses viennent étayer l'idée que les troubles civils ont tendance à être liés au

niveau et à la structure du revenu ainsi qu'au degré de développement des institutions publiques. D'après ces constatations, il apparaît en particulier que le fait qu'une économie s'appuie fortement sur des ressources primaires accroît la probabilité qu'un pays connaîtra des troubles civils.

Dans les économies fortement dépendantes des industries extractives, les entreprises multinationales qui opèrent dans ce secteur procurent d'ordinaire d'importantes recettes au gouvernement sous la forme de taxes, de redevances et autres paiements. Dans les pays qui connaissent de graves problèmes de gouvernance publique et de contrôle budgétaire, ces paiements peuvent contribuer à générer à la fois les moyens de la violence – en procurant les financements nécessaires pour organiser matériellement les conflits – et sa motivation – en devenant l'enjeu financier du conflit. En outre, les entreprises ayant leur siège dans un pays de l'OCDE ont parfois accepté de ne pas dévoiler le montant des sommes versées aux gouvernements des pays en question. On analyse aussi dans le document le rôle positif de quelques entreprises de premier plan qui s'efforcent, avec le concours des organisations internationales, d'accroître la transparence et le contrôle du processus budgétaire dans certains pays.

Il est reconnu que l'influence des entreprises multinationales dans les sociétés où la situation n'est pas sûre, influence souvent non négligeable, se heurte néanmoins à des limites. La recherche de solutions n'ira pas sans difficultés et la prudence voudrait que les entreprises agissent en partenariat entre elles, avec le gouvernement hôte et le gouvernement de leur propre pays, ainsi qu'avec les organisations internationales.

## **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.

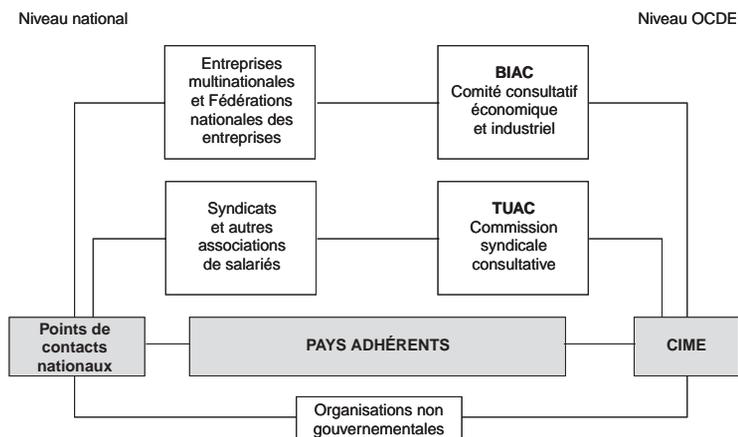
Le point de contact national :

- 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 deuxième réunion annuelle des points de contact nationaux, tenue en juin 2002.

Graphique 1.1. Institutions participant à la mise en œuvre des *Principes directeurs*



Source : OCDE.

**CONSULTATIONS – CONTRIBUTIONS  
DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS  
SYNDICALES**

## Intervention du BIAC

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

Le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) se félicite de pouvoir vous présenter son évaluation et de vous faire part de son expérience concernant la mise en œuvre des *Principes directeurs* révisés au cours de l'année écoulée.

Nous apprécions vivement le rapport de synthèse du Secrétariat sur les Points de contact nationaux (PCN), qui nous paraît fournir une évaluation juste et positive des activités menées par les PCN afin de promouvoir les *Principes directeurs* et d'en assurer l'application. J'aimerais cependant souligner que les efforts du BIAC à l'appui de ces mêmes Principes auraient mérité une attention plus grande dans le rapport, d'autant que les activités de la Commission syndicale consultative (TUAC) y sont, elles, abordées de manière plus complète. Au cours de l'année écoulée, les membres du BIAC se sont mobilisés activement pour faire connaître et promouvoir les *Principes directeurs* par différents canaux, notamment la création de sites Internet, la publication d'articles dans des périodiques économiques et financiers, des conférences de presse et l'organisation de séminaires et d'ateliers à l'intention des milieux d'affaires.

Les membres du Comité ont également jugé très intéressants les travaux du TUAC sur le même front, et en particulier son *Guide de l'utilisateur des Principes directeurs*, riche en informations. Cela dit, si ce Guide offre un instrument concret pour ouvrir une enquête sur une situation spécifique, il conviendrait d'insister tout autant sur la promotion des bonnes pratiques en affaires. Il ne faut pas oublier que les *Principes directeurs* devaient à l'origine fournir un cadre de bonne conduite des entreprises et, dans le contexte de la Déclaration plus générale de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, encourager une répartition équilibrée des responsabilités entre les multinationales et les pouvoirs publics. Nous invitons le TUAC à compléter son Guide et à renforcer ses efforts pour promouvoir les bonnes pratiques en insistant davantage sur les aspects positifs des *Principes directeurs*.

Il me faut également aborder deux questions qui préoccupent le BIAC. Premièrement, les membres du Comité craignent que certains pays membres et adhérents n'aient une interprétation erronée du caractère volontaire des Principes, compte tenu en particulier des propositions formulées dans certains cercles (au Parlement européen, par exemple) et visant à moins insister sur cette caractéristique. Nous sommes donc reconnaissants au Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) des efforts qu'il déploie, non seulement pour promouvoir les *Principes directeurs* et en assurer la mise en œuvre, mais aussi pour leur conserver ce caractère volontaire. Nous invitons instamment le CIME à garder l'initiative sur cet aspect fondamental des *Principes directeurs*.

Deuxièmement, les membres du BIAC se sont également déclarés préoccupés par l'énumération qui figure à la page 16 du rapport de synthèse, laquelle pose la question de savoir si les *Principes directeurs* ne se réfèrent qu'aux investissements ou s'ils traitent à la fois du commerce et des investissements. Il apparaît clairement que les Principes, dont le texte est joint à la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales, s'appliquent exclusivement aux investissements et non aux échanges commerciaux. Leur objectif officiel consiste clairement à améliorer le contexte des investissements étrangers directs et à promouvoir la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent y apporter.

De manière générale, le BIAC est très satisfait du rôle joué par les Points de contact nationaux lorsqu'ils sont saisis de situations spécifiques. Nous n'avons aucune réserve à émettre sur les activités des PCN, et nous n'avons connaissance d'aucun problème ou conflit particulier. Nous tenons à remercier tout spécialement les PCN et le CIME pour les efforts qu'ils fournissent sans relâche afin de respecter et de préserver la confidentialité de l'action des PCN.

Nous nous associons pleinement aux efforts des PCN pour promouvoir les *Principes directeurs*, mais nous jugeons peu souhaitable de mesurer le succès de ces efforts à la connaissance que les chefs d'entreprise peuvent avoir de ces principes. Enfin, le BIAC est heureux de contribuer au succès des Principes en continuant de promouvoir activement et d'encourager le respect des bonnes pratiques par les entreprises.

# **Document de travail du TUAC sur le fonctionnement des points de Contact nationaux et sur les moyens d'améliorer la promotion et la mise en œuvre des *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**

## **I. Contexte**

Le présent document de travail a pour objet de stimuler le débat, au niveau des syndicats, sur les moyens de rendre plus efficaces les Points de contact nationaux (PCN). Il a été finalisé à la lumière des discussions tenues, le 17 juin 2002, lors de la réunion Travailleurs/Employeurs sur la mise en œuvre des *Principes directeurs* de l'OCDE et le fonctionnement des PCN, et des consultations organisées à l'occasion de la réunion annuelle des PCN, le 18 juin 2002.

Il a été établi à partir des réponses fournies à un questionnaire adressé à tous les membres affiliés au TUAC, à la Fédération mondiale des syndicats, aux organisations syndicales régionales et aux centres syndicaux nationaux de différents pays : Brésil, Chili, Estonie, Lituanie, Slovaquie et Russie. Vingt organisations syndicales actives dans 19 pays ont répondu : Australie (ACTU), Autriche (ÖGB), Belgique (FGTB), Brésil (CUT), Canada (CSN), Chili (CUT), République tchèque (CMKOS), Danemark (LO), Estonie (EAKL), Finlande (SAK), Allemagne (DGB), Italie (CISL), Lituanie (LPSK), Pologne (Solidarnosc), Espagne (CC.OO), Suède (LO et SACO), Royaume-Uni (TUC), États-Unis (AFL-CIO) et Russie (FNPR).

## **II. Résumé**

Les résultats de cette enquête sont contractés. Le fonctionnement des PCN a connu une évolution très positive ainsi que des améliorations depuis l'enquête du TUAC en 2001. Parmi les points positifs, on citera la création de Points de contact au Chili, en Estonie, en Lituanie et en Slovaquie, ainsi que le succès avec lequel le PCN tchèque a traité différents cas litigieux. Il existe cependant des problèmes dans plusieurs pays. Le Brésil n'a pas encore de Point de contact ; par

ailleurs, quelques PCN ayant opté pour une approche passive, les difficultés ne sont pas traitées selon la procédure établie, et certaines sont purement et simplement ignorées. Par exemple, cinq cas ont été soulevés par les syndicats auprès du PCN des États-Unis, qui n'a rendu des conclusions dans aucun de ces cas. Seuls quelques syndicats ont constaté une amélioration du fonctionnement de leur PCN depuis la révision des *Principes directeurs*.

Le présent document formule un certain nombre de propositions afin de mieux faire connaître les Principes, d'en améliorer la mise en œuvre et d'accroître l'efficacité des PCN. Il suggère notamment :

- de définir des objectifs sur lesquels axer les efforts visant à promouvoir les *Principes directeurs* ;
- de lancer un bulletin de l'OCDE consacré aux *Principes directeurs* ;
- d'élaborer un programme de sensibilisation aux *Principes directeurs* avec les pays non membres ;
- d'identifier les problèmes susceptibles de se poser aux nouveaux adhérents ;
- de fixer un délai dans lequel les cas soumis devront être traités ;
- de créer un registre des cas à traiter ;
- de réexaminer les expériences menées conformément aux lignes directrices de procédure ainsi que certains chapitres des Principes ;
- de définir les meilleures pratiques pour gérer les cas soumis ;
- d'accroître l'influence des pairs ;
- d'évaluer les performances individuelles des PCN ;
- d'établir des liens avec d'autres domaines, par exemple les traités bilatéraux d'investissement.

### III. Visibilité

L'OCDE et les pays adhérents ne sont pas encore parvenus à assurer aux *Principes directeurs* une notoriété suffisante. Selon Dara O'Rourke, maître de conférence au Massachusetts Institute of Technology, les *Principes directeurs* sont moins connus que bon nombre d'initiatives prises plus récemment dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Il est du devoir de l'OCDE et des pays adhérents d'en améliorer la visibilité. Le Brésil n'a même pas encore établi de PCN. Les pouvoirs publics d'Argentine, d'Australie, d'Italie, du Japon, de Nouvelle-Zélande et de Pologne apparaissent très discrets. Malgré les demandes des syndicats italiens, le Point de contact de ce pays ne semble pas avoir fait d'effort réel pour promouvoir les *Principes directeurs*. Les PCN devraient, au minimum, écrire aux entreprises exerçant leurs activités dans leur pays et porter les *Principes directeurs* à leur attention.

Même lorsque les PCN sont actifs, ils se heurtent à des difficultés pour mieux faire connaître les *Principes directeurs* ; la réponse adressée par le syndicat chilien CUT en est un exemple. Ce dernier considère en effet que les travaux ont été axés trop exclusivement sur une élite. Toutefois, certains PCN ont préparé des documents promotionnels très utiles, en comparaison desquels le livret publié par l'OCDE sur le même sujet n'est guère attrayant. Le PCN canadien, par exemple, a prévu la publication d'une brochure sur les *Principes directeurs*. Son homologue espagnol a décidé de faire imprimer la traduction espagnole du *Guide de l'utilisateur* du TUAC. L'initiative du PCN suédois, intitulée « Responsabilité mondiale », devrait contribuer à faire mieux connaître ce document, tout comme la création de trois nouveaux PCN : en Estonie, en Lituanie et en Slovaquie.

L'organisation de séminaires constitue un bon moyen de promouvoir les *Principes directeurs*. Déjà mise en œuvre dans plusieurs pays (Chili, Danemark, Finlande, Allemagne et Suède), cette possibilité est à l'étude en République tchèque et en Espagne. On soulignera cependant que les syndicats australiens, belges, canadiens, estoniens, italiens, lituaniens et américains, entre autres, n'avaient pas connaissance de ces activités.

L'une des missions des PCN consiste à faire connaître les *Principes directeurs* aux investisseurs potentiels, intérieurs et extérieurs ; nombreux sont ceux, pourtant, qui ne s'acquittent pas de cette responsabilité. Seuls les syndicats finlandais, allemands, tchèques et britanniques ont indiqué que leur PCN pouvait fournir aux investisseurs des informations à cet égard.

*Afin d'encourager la communication d'informations et la promotion des Principes directeurs, le CIME devrait définir des objectifs sur lesquels axer les efforts. Pour être mieux connus, les Principes directeurs doivent être diffusés plus largement, tant au plan national par les pouvoirs publics (dans les pays adhérents et non adhérents) qu'à l'échelle internationale, par l'OCDE mais aussi par d'autres organismes intergouvernementaux compétents. Le TUAC se félicite de l'inclusion d'une session sur les Principes directeurs dans le cadre du Forum de l'OCDE de cette année, ainsi que de la référence qui y est faite dans la Déclaration ministérielle ; il n'en reste pas moins que les Principes directeurs sont encore passés sous silence lors d'autres manifestations. Les Principes directeurs devraient être systématiquement inscrits à l'ordre du jour des réunions et activités pertinentes de l'OCDE, et mentionnés dans les discours du Secrétaire général et les communications à la presse.*

*Pour favoriser la promotion des Principes directeurs, le Secrétariat devrait prendre l'initiative d'un bulletin qui leur soit consacré, ou mettre à profit la récente OECD Corporate Affairs Newsletter pour diffuser régulièrement des informations sur le sujet. Ces informations pourraient concerner les activités des PCN, les changements au sein des PCN, les nouveaux adhérents, les investissements directs étrangers, les problèmes soulevés et les résultats obtenus, etc.*

S'il est vrai que la visibilité des Principes peut être améliorée, les syndicats des pays non adhérents manifestent pourtant un intérêt croissant. La Fédération des syndicats de Russie (FNPR), par exemple, a traduit à la fois les *Principes directeurs* et le *Guide de l'utilisateur du TUAC*, qu'elle a mis à la disposition des pouvoirs publics et de la Fédération des employeurs. Ces deux documents ont également été traduits en letton, dans le contexte d'un séminaire organisé par le TUAC en coopération avec le Conseil des syndicats nordiques. L'OCDE *devrait*, pour permettre à davantage de pays d'adopter les *Principes directeurs*, *établir un programme CCNM destiné aux non-membres*, dans le cadre duquel seraient organisés des réunions ou séminaires régionaux afin de sensibiliser davantage le public.

#### IV. Facilité d'accès aux PCN

La majorité des PCN relèvent de leur ministère de tutelle, même si certains d'entre eux consultent les milieux d'affaires, les syndicats et les ONG. Aucun des nouveaux adhérents n'a fait le choix d'une instance tripartite ou quadripartite, bien que le PCN lituanien ait consulté les syndicats et que le PCN estonien ait décidé de mettre en place un comité consultatif tripartite. Le PCN chilien, dont les activités viennent d'être relancées, est devenu quadripartite à cette occasion ; par ailleurs, certains PCN autrefois inactifs ont au moins tenu quelques réunions avec les partenaires sociaux. Certains, cependant, n'ont aucune relation avec les organisations syndicales. Solidarnosc a signalé qu'il lui a été impossible d'entrer en contact avec le PCN polonais. Il est indispensable que les partenaires sociaux et, le cas échéant, les ONG, puissent apporter une contribution plus effective. Les PCN ne doivent pas sous-estimer les effets positifs qui en découleraient pour les activités de promotion et de sensibilisation aux *Principes directeurs*. Par ailleurs, ils ne doivent pas oublier qu'ils sont censés être d'accès facile, et qu'il leur incombe d'instaurer et de maintenir des relations avec les partenaires sociaux et les autres parties intéressées.

Il importe que les nouveaux adhérents établissent des PCN opérationnels. La participation du TUAC au processus d'examen inciterait les pouvoirs publics de ces pays à s'engager, pour l'avenir, à prendre plus au sérieux le rôle des *Principes directeurs* et des PCN. L'organisation syndicale brésilienne CUT propose d'obliger les pouvoirs publics à consulter les milieux d'affaires, les syndicats et les ONG avant de pouvoir adopter les *Principes directeurs*. Le CIME et le Secrétariat de l'OCDE devraient fournir une assistance et un soutien accrus aux PCN dans l'accomplissement de leurs tâches. Tous les nouveaux PCN ne semblent pas avoir compris ce que l'on attend d'eux concernant, par exemple, l'établissement de liens avec les partenaires sociaux. Le Secrétariat devrait procéder à une évaluation de leurs expériences respectives et recenser d'éventuels besoins particuliers.

Il importe par ailleurs que les pouvoirs publics jouent un rôle plus actif dans le règlement des problèmes. Il ne faut pas perdre de vue que les PCN eux-mêmes peuvent signaler une difficulté : ils n'ont pas besoin d'attendre qu'un syndicat ou une ONG s'en charge.

## V. Mise en œuvre des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques

Une petite vingtaine de cas ont été signalés par les syndicats depuis la révision des *Principes directeurs* en 2002, et d'autres sont en préparation. Il est important que les PCN aient une attitude ouverte à cet égard et favorisent le dialogue avec les parties concernées en vue de résoudre les problèmes. C'est ce qui s'est passé pour les quatre cas qui ont pu être réglés, ainsi que pour les deux cas relatifs aux activités de deux sociétés françaises en Birmanie. Il n'en va cependant pas ainsi, loin s'en faut, dans la plupart des autres cas. Certains PCN sont au contraire extrêmement lents à réagir – lorsqu'ils réagissent – et organisent rarement des réunions avec les parties concernées.

La plupart des problèmes rencontrés ont concerné les Points de contact américain et français. Si ce dernier a pu régler deux des quatre problèmes dont il était saisi, le PCN américain, confronté à cinq situations problématiques soumises par les syndicats, n'est pas encore parvenu à en régler une seule. Les PCN doivent procéder à « une première évaluation de l'intérêt des questions soulevées pour déterminer si elles méritent d'être approfondies et répondr[e] à la partie ou aux parties qui les ont soulevées », conformément aux lignes directrices de procédure. Par ailleurs, ils doivent offrir une possibilité d'examiner ces questions et aider les parties concernées à les régler efficacement et promptement. Ainsi que le montre la liste ci-après, énumérant des cas soulevés par les syndicats, il est trop souvent fait peu de cas de ces obligations :

- Le cas d'une société de distribution soulevé par les syndicats français et belges au printemps 2001 a abouti à des conclusions différentes de la part des PCN de ces deux pays à la fin de 2001.
- Au printemps 2001, les syndicats français ont demandé au PCN de vérifier si les entreprises françaises exerçant leurs activités en Birmanie respectaient les *Principes directeurs*. A la suite de cette initiative, une série de recommandations ont été formulées à l'intention de ces sociétés au printemps 2002.
- En mai 2001, l'AFL-CIO a sollicité du PCN des États-Unis la tenue d'une réunion afin d'examiner les activités des entreprises américaines en Birmanie. Le PCN n'a toujours pas répondu.
- Les syndicats néerlandais ont pris contact avec le PCN des Pays-Bas en juillet 2001 concernant le recours au travail forcé dans une entreprise de dragage. Le PCN a fini par convoquer en mars 2002 une réunion tripartite, à

l'issue de laquelle il a été décidé que les partenaires sociaux se rencontreraient séparément afin de tenter de résoudre cette question.

- Le comportement d'une entreprise maritime a fait l'objet d'une question soumise au PCN américain en février 2001. Les syndicats ont fourni au PCN des informations complémentaires, mais n'ont jamais reçu de réponse de sa part.
- Les cas de deux sociétés de produits manufacturés ont été soulevés auprès du PCN tchèque en 2001. Tous deux ont été traités conformément aux lignes directrices de procédure et ont été résolus de manière satisfaisante.
- La confédération syndicale française CFDT a soumis au PCN français, en 2001, le cas d'une société de produits manufacturés. Le PCN n'a pas reçu les informations demandées à la société en question avant que cette dernière soit rachetée ; l'affaire a donc été classée.
- Le syndicat des travailleurs des zones franches du Sri Lanka a signalé au PCN coréen, en novembre 2001, le comportement anti-syndicaliste d'une société. L'affaire est toujours en suspens.
- En novembre 2001, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a demandé au PCN américain de se pencher sur la conduite d'une société maritime. Six mois plus tard, en mai 2002, le PCN a fait savoir que le gouvernement américain se chargeait de régler les problèmes soulevés par des mesures appropriées, en contact direct avec [nom de la société].
- Le cas de deux filiales implantées au Guatemala a été soumis aux PCN coréen, américain et néerlandais au début de 2002 par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC). Propriété d'une société coréenne, ces filiales produisent des vêtements pour un distributeur américain, ce qui confère une responsabilité aux PCN coréen et américain. Le Point de contact des Pays-Bas est également concerné, car des fonds publics néerlandais ont été utilisés pour la mise en œuvre d'un programme de restructuration dans ces usines. Au mois de mai, le PCN américain a indiqué qu'il avait contacté son homologue coréen pour s'informer sur la manière d'aborder le problème. Le lendemain, le TUAC était invité à donner son point de vue par le PCN coréen. Ce dernier signale qu'il a lancé une enquête préliminaire et organisé une réunion d'arbitrage entre les parties concernées. Toutefois, la FITTHC, l'organisation syndicale qui a soulevé le problème, n'a pas été invitée à cette réunion.
- Le PCN néerlandais a été sollicité en décembre 2001 à propos de la fermeture d'une filiale d'une société finlandaise implantée aux Pays-Bas. Des contacts informels ont eu lieu entre les PCN néerlandais et finlandais. Ce dernier a également pris contact avec la société. Lors des négociations menées avec celle-ci, le syndicat néerlandais a accepté de retirer partiellement sa plainte à condition que 440 emplois soient sauvés. Toutefois, en ce qui concerne le

versement de fonds publics à cette société, le syndicat attend toujours les recommandations du PCN.

- Le cas de la filiale malaisienne d'une entreprise danoise a été soumis au PCN danois par le syndicat LO en février 2002. Le problème n'est toujours pas réglé.
- Le syndicat polonais Solidarnosc a contacté le PCN polonais en mars 2002 à propos d'une société américaine. Le PCN n'a pas encore répondu.
- L'ITF a signalé au PCN norvégien, en avril 2002, le cas d'une compagnie d'assurances norvégienne. Le problème n'est pas encore réglé.
- En avril 2002, Force Ouvrière a soulevé le cas d'une multinationale finlandaise auprès du PCN français. Le PCN finlandais examinera également ce cas.
- Le comportement anti-syndical d'une société, filiale d'une multinationale ayant son siège en France, sera soumis simultanément aux PCN américain et français.

L'un des enseignements de ces exemples est que les PCN prennent trop de temps pour traiter un cas. Les situations en cause sont souvent très graves et nécessitent un règlement rapide, par exemple si les travailleurs sont physiquement menacés ou maltraités, ou si, licenciés, ils n'ont plus les moyens de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille. Les cas relatifs à des transferts ou à des fermetures d'usines sont également délicats à gérer. Les PCN ne doivent pas oublier qu'une intervention prompte et efficace peut permettre de sauver des emplois.

Le PCN doit pouvoir déterminer rapidement si le cas qui lui est soumis mérite ou non un examen plus approfondi. Afin d'éviter qu'un problème ne reste sans solution pendant des années, les PCN ont besoin de directives sur le délai dont ils peuvent raisonnablement disposer pour régler une situation donnée. Le CIME devrait donc se prononcer sur le délai que peut en principe nécessiter la gestion d'un problème. Il s'agirait là d'un moyen de faire pression sur les PCN qui tentent d'éluder leurs responsabilités.

## VI. Transparence

Autre enseignement : les PCN doivent mieux coordonner leurs activités. Plusieurs des cas cités révèlent qu'une coopération efficace entre les PCN est indispensable au règlement d'un problème. Par exemple, le cas d'une société aurait pu être résolu plus facilement si les Points de contact français et canadien avaient coopéré plus étroitement. *Afin d'améliorer la transparence et la coordination, le CIME devrait établir un registre des cas pour lesquels les PCN concernés doivent fournir des informations dès que le problème leur est signalé.* Ce registre pourrait être publié sur le site Internet de l'OCDE et les PCN seraient immédiatement informés de tout nouveau cas. Le registre mentionnerait également les recommandations formulées par les PCN et publiées, ainsi que les résultats obtenus.

Quelques passages des *Principes directeurs* semblent ambigus et sont, de ce fait, difficiles à interpréter. Certains PCN ignorent manifestement comment concilier rapidité et efficacité pour traiter les problèmes qui leur sont posés. *Il serait donc utile d'évaluer l'expérience acquise avec les Lignes directrices de procédure et certains autres chapitres des Principes.*

Les termes « pour déterminer si [les questions soulevées] méritent d'être approfondies » peuvent également prêter à confusion pour les PCN. Quelles preuves une partie doit-elle fournir pour ne pas risquer de voir son cas rejeté ? Dans quelle mesure incombe-t-il au PCN de déterminer les données exactes d'un problème ? Il peut se produire, notamment lorsque le cas à traiter concerne un pays non adhérent, qu'un syndicat ou une ONG se trouve dans l'impossibilité de savoir ce qui s'est réellement passé, ou n'ait que peu de certitudes quant à la fiabilité des informations. Les PCN ayant accès aux ambassades étrangères sont mieux placés que les syndicats ou les ONG pour obtenir des précisions. *Il serait donc utile que le CIME définisse le minimum que doivent accomplir les PCN à cet égard.* Certes, toutes les situations sont différentes et ce qui paraît plausible dans un cas ne l'est pas forcément dans un autre ; le CIME doit néanmoins se prononcer sur ce qui devrait être faisable.

Le bon fonctionnement des PCN est essentiel à l'efficacité des *Principes directeurs* et, à terme, à leur crédibilité. Par conséquent, il importe que le CIME procède à une évaluation de tous les PCN par rapport à ceux qui obtiennent les meilleures performances, ce qui pourrait se faire par le biais d'un document exposant les pratiques exemplaires.

## VII. Responsabilité

Le facteur primordial pour la mise en œuvre des *Principes directeurs* est la responsabilisation des PCN. Le CIME doit intensifier nettement la pression sur les Points de contact inopérants, par exemple par l'envoi de lettres du Secrétaire général de l'OCDE au ministre en charge du PCN concerné.

Par ailleurs, le CIME doit suivre de plus près les résultats des PCN. Le rapport annuel actuel sur les PCN ne suffit pas, en ce sens qu'il n'offre pas une analyse de leurs activités, mais se borne à reprendre les rapports individuels. *Le moment est venu pour le CIME de donner instruction au Secrétariat d'élaborer un rapport spécial sur le fonctionnement des PCN, afin d'évaluer leurs performances, de repérer les problèmes et les lacunes, et de formuler des recommandations, l'objectif étant l'obtention de meilleurs résultats.*

## VIII. Liens avec les *Principes directeurs*

Aucun gouvernement n'a encore fait du respect des *Principes directeurs* une condition préalable à l'octroi de subventions publiques, bien que les entreprises néerlandaises soient tenues de s'y conformer pour bénéficier de crédits à

l'exportation. Les entreprises françaises doivent déclarer par écrit qu'elles ont connaissance des *Principes directeurs*. Par ailleurs, les syndicats tchèques, finlandais et suédois ont indiqué que les discussions se poursuivent avec les gouvernements respectifs de ces trois pays sur la possibilité de lier le respect des *Principes directeurs* à l'obtention de crédits à l'exportation.

Il existe d'autres domaines pour lesquels il faudrait envisager de faire du respect des *Principes directeurs* une condition nécessaire. Par exemple, les traités d'investissement bilatéraux entre pays adhérents et non adhérents pourraient comporter une référence aux *Principes directeurs*. Les pays non adhérents seraient ainsi au fait des attentes auxquelles les multinationales sont confrontées. De plus, l'Union européenne dispose de différents instruments fonctionnant sous la direction de la Commission européenne, auxquels les *Principes directeurs* pourraient être associés ou liés, de façon à imposer certaines conditions aux multinationales dont le siège se trouve en Europe, et à faire pression sur elles. Le TUAC a invité la DG Commerce à prendre une première mesure en ce sens en procédant à un audit de ces mécanismes.

Certains syndicats intègrent les *Principes directeurs* dans le cadre plus large de la responsabilité des entreprises. D'autres y ont eu recours dans le contexte de résolutions d'actionnaires au Canada et aux États-Unis. La Confédération des syndicats lituaniens fait référence aux *Principes directeurs* dans ses discussions avec les entreprises multinationales et dans les cas de négociation collective. La Confédération des syndicats finlandais (SAK) prévoit de se référer aux *Principes directeurs* dans les comités d'entreprise européens des sociétés dont le siège est en Finlande. Les *Principes directeurs* ont servi de critère pour des études menées par l'Observatoire social sur des multinationales opérant au Brésil. Le syndicat danois LO en a fait le point de départ de certaines discussions sur la responsabilité sociale des entreprises.

S'agissant des questions de portée plus large abordées par les PCN, le syndicat CMKOS a indiqué que le PCN tchèque avait abordé le sujet des chaînes d'approvisionnement. Les syndicats belges ont soulevé auprès de leur PCN la question de savoir à quel moment les salariés ont le droit d'être consultés, question qui se pose dans de nombreux pays.

En Suède, les réunions organisées par le PCN sont également mises à profit afin de préparer les réunions du CIME. Les PCN nordiques se réunissent chaque année pour s'entretenir des *Principes directeurs*. Le PCN lituanien était également présent à la dernière réunion d'Oslo. Le Conseil nordique a adopté en 2001 deux résolutions demandant aux pouvoirs publics des pays nordiques de promouvoir les *Principes directeurs*. Aux termes de ces résolutions, les sociétés et les institutions financières d'État doivent respecter les *Principes directeurs* au même titre que leurs clients. Il faudrait encourager des dispositions similaires au sein de l'UE.

*Partie II*

**LA TABLE RONDE SUR LA RESPONSABILITÉ  
DES ENTREPRISES : FILIÈRES DE PRODUCTION  
ET LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE  
À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES**

## Compte rendu de la Table ronde

La Table ronde de l'OCDE consacrée à la responsabilité des entreprises se tient chaque année en liaison avec la réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). La deuxième Table ronde, qui a eu lieu le 19 juin 2002, avait pour thème la gestion de la filière de production. Dans son allocution d'ouverture, le Secrétaire général adjoint M. Hecklinger a indiqué que la Table ronde était l'occasion, pour les organes des *Principes directeurs* et pour le Secrétariat de recevoir « des suggestions et une juste évaluation des mesures possibles pour obtenir de meilleurs résultats dans les filières de production – ce que les entreprises peuvent faire, ce que les pouvoirs publics devraient faire et ce que d'autres acteurs pourraient faire également ».

Les représentants des entreprises, des syndicats et des ONG ont présenté leur point de vue aux PCN et commenté certaines conséquences, pour la gestion de la filière de production, de cet aspect important de la responsabilité des entreprises. Plusieurs orateurs, participants et pays adhérents ont soumis des contributions écrites.

La gestion de la filière de production touche à de nombreux aspects de l'éthique des entreprises qui relèvent des *Principes directeurs* : la sécurité des produits, l'environnement, les transferts de technologie et les relations professionnelles. Lors des débats de la Table ronde, plusieurs participants (Steve Canner, United States Council for International Business, Kristian Ehinger, Volkswagen, Maurice Sancliaume, Agilent Technologies, et le PCN australien). ont fait observer que la question d'une gestion responsable de la filière de production se pose dans le monde entier (et pas seulement dans les pays en développement) et pour tout l'éventail des domaines traités dans les *Principes directeurs*. D'autres participants ont exprimé leurs préoccupations en ce qui concerne les droits de l'homme, les conditions de travail et la gestion de la main-d'œuvre dans les sites de production du monde en développement.

La Table ronde a été l'occasion d'aborder les thèmes suivants :

### **Dimension humaine du problème**

Plusieurs participants ont décrit de façon saisissante les conditions difficiles de vie et de travail de certaines populations des pays en développement. Comme ils l'ont fait également observer, ces conditions difficiles ne sont pas absentes

dans les filières d'approvisionnement des sociétés multinationales basées dans la zone de l'OCDE. Neil Kearney (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir) a cité une étude, financée et rendue publique par un groupe de grands distributeurs français, faisant part des résultats d'audits effectués auprès de 300 établissements fournisseurs. Comme l'a indiqué M. Kearney, « la lecture de ces résultats n'est guère encourageante » : au Bangladesh, deux fournisseurs employaient des enfants de moins de 13 ans ; rares étaient les entreprises qui versaient le salaire minimum légal et les semaines de 86 heures, voire davantage étaient monnaie courante ; de plus, les conditions d'hygiène et de sécurité sont parfois déplorables. M. Kearney a également noté que les droits des travailleurs étaient constamment bafoués au Guatemala, les employeurs n'hésitant pas à recourir à la force physique pour empêcher les salariés d'exercer leur droit d'association. Dans son étude, Carol Pier (Human Rights Watch) rend compte des obstacles à la création de syndicats et de la présence d'enfants dans la filière d'approvisionnement de grands groupes de l'agroalimentaire ; elle signale, en particulier, que des enfants participent à des travaux agricoles dangereux dans les bananeraies équatoriennes.

### **Pauvreté et mauvaises conditions de travail : un problème commun**

Bien sûr, ces questions préoccupent aussi bien les syndicats que les ONG et les milieux d'affaires : chacun s'y attaque, mais avec un point de vue différent quant à la meilleure façon d'améliorer la situation. Les participants des milieux d'affaires considèrent que les entreprises – par la gestion de leur filière d'approvisionnement et par d'autres mesures – doivent contribuer à la réduction de la pauvreté, au respect des droits de l'homme et au traitement juste et équitable des travailleurs (Deborah White, Procter and Gamble). Ils ont également la conviction que les entreprises y contribuent effectivement, en assumant leurs responsabilités dans la filière de production et en créant des revenus par leurs échanges et leurs investissements.

André Driessen (Confédération des industries et employeurs des Pays-Bas) a souligné combien le secteur des entreprises était conscient des graves problèmes que les filières d'approvisionnement posent du point de vue de la responsabilité des entreprises, et que le secteur des entreprises était prêt à coopérer avec les syndicats, les ONG et les gouvernements des pays d'accueil et des pays d'origine pour rechercher des solutions. Deborah White a fait observer que les solutions n'étaient pas nécessairement simples et évidentes, même pour les aspects relativement limités et directs de la gestion de ce problème ; comme elle l'a indiqué, « nous n'avons pas encore de réponses globales ». Comme Mme White l'a également noté, les entreprises sont néanmoins déterminées à trouver des réponses et à encourager leurs fournisseurs à respecter des normes de responsabilité du type de celles mises en œuvre par Procter and Gamble. Rappelant certaines observa-

tions qui ont été faites dans les commentaires des *Principes directeurs* et lors de la réunion ministérielle de l'OCDE de 2002, Stephen Canner (United States Council for International Business) a indiqué que l'effort déployé par les entreprises était généralement positif (surtout si l'action des pouvoirs publics est bien conçue), mais il y a « des limites à ce que les entreprises peuvent faire et ne pas faire » ; il incombe également aux pouvoirs publics d'agir de leur côté.

### **Les entreprises peuvent s'appuyer sur trois sources de principes, règles et normes de comportement : le droit interne, les déclarations et conventions internationales, les normes privées**

Les débats concernant les principes, règles et normes de comportement ont fait apparaître trois sources pouvant guider les entreprises : le droit interne, les normes et principes internationaux comme les *Principes directeurs* de l'OCDE, et les normes privées, comme les codes de conduite et autres règles formulés par les organisations professionnelles des entreprises, les syndicats et les ONG.

Le respect du droit est un principe fondamental de la responsabilité des entreprises. Pour Serena Lillywhite (Brotherhood of Saint Laurence, Australie), les normes légales ne sont pas nécessairement faibles dans les pays en développement. Comme elle l'a indiqué, « le droit chinois du travail énonce des normes et des règles aussi ambitieuses que celles en vigueur dans la plupart des pays de l'OCDE, mais le degré auquel elles sont mises en œuvre et influent sur le comportement dans les usines est une autre question... le système et la culture juridiques de la Chine ne fournissent pas un soutien institutionnel fort au respect des lois nationales. Le droit du travail est complexe ; il faut y ajouter les adaptations selon les provinces et les exceptions dont bénéficient certaines zones économiques spéciales... La faiblesse des institutions juridiques chinoises se traduit en outre par une réticence des salariés à agir pour faire respecter leurs droits, ce qui vient renforcer une tendance déjà marquée à contourner les normes imposées par la loi. » Autrement dit, les dispositifs juridiques sont parfois bien plus développés qu'on ne l'admet couramment. Le problème est de créer les conditions qui inciteront un large éventail d'acteurs – fonctionnaires, directeurs d'entreprises, travailleurs, société civile – à se montrer plus actifs pour faire en sorte que les réglementations soient respectées.

Comme l'ont noté plusieurs participants, il existe, en plus du droit interne, un cadre ancien, largement accepté et évolutif de principes, normes et conventions. Un grand nombre de ces normes et principes concernent les entreprises et d'autres acteurs comme les pouvoirs publics. Ceci vaut en particulier pour les droits de l'homme (par exemple, Déclaration universelle des droits de l'homme) et pour les droits au travail (par exemple, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail), domaines où ces principes et normes sont bien établis.

Les débats ont été l'occasion de faire référence à un grand nombre d'initiatives privées dans le domaine des normes, en particulier les codes privés et les programmes de gestion interne et de diffusion d'informations qui s'y rapportent (aspect abordé notamment par Deborah White dans le contexte de Procter and Gamble). On a également noté le rôle des initiatives à l'échelle de l'ensemble d'un secteur (Neil Kearney). On s'est en outre interrogé sur l'efficacité de certaines normes privées de certification (voir ci-après la section « surveillance et audit externes »).

### **Comment les responsabilités doivent-elles être partagées entre les donneurs d'ordres et les fournisseurs ?**

Le partage des responsabilités entre les donneurs d'ordres et leurs fournisseurs est au cœur du problème de la gestion responsable de la filière de production. Si les entreprises sont organisées en entités distinctes, c'est pour des raisons d'efficacité économique et de responsabilité juridique. Pour que la notion de « société » ait une signification juridique ou économique quelconque, il faut bien que les sociétés se voient assigner certaines limites juridiques et opérationnelles. D'où la nécessité d'une répartition des responsabilités entre les sociétés et les autres acteurs avec lesquels elles réalisent leurs activités (fournisseurs, sous-traitants, clients, financiers, etc.). Les représentants des milieux d'affaires ont souligné que la responsabilité de l'entreprise dans la filière de production ne saurait aller jusqu'à « assumer » les problèmes d'autres sociétés, et en particulier leurs responsabilités juridiques ou réglementaires (André Driessen et Deborah White).

D'autres participants ont néanmoins noté que les nouvelles technologies et les nouvelles techniques de gestion offrent aux entreprises une grande souplesse dans la façon dont elles conçoivent leurs opérations et, partant, dans la façon dont elles aménagent leurs responsabilités. Jim Baker (Confédération internationale des syndicats libres) a souligné que le secteur du textile et de l'habillement a déjà connu une restructuration radicale et un transfert des emplois vers les régions à bas salaires, respectant peu les droits des travailleurs et offrant de mauvaises conditions de travail. Étant donné ces possibilités de remodelage de la filière d'approvisionnement en fonction de l'environnement juridique, réglementaire et culturel, de nombreux participants (par exemple, Ineke Zeldenrust, Campagne Clean Clothes) ont jugé inacceptable que les sociétés refusent d'assumer les responsabilités qui s'y rapportent. Ineke Zeldenrust a souligné combien il importe de bien saisir la problématique d'une gestion responsable de la filière de production et la nécessité « de mettre à plat le problème... et d'examiner les moyens d'action possibles ». Carol Pier a exposé la position de Human Rights Watch : lorsqu'une entreprise contracte directement avec un fournisseur, mais n'exerce pas son influence quant au respect des droits au travail par ce fournisseur, elle se rend complice des violations des droits de l'homme subies par les travailleurs.

## Faut-il imposer les mêmes normes aux PME ?

Les participants ne se sont pas montrés favorables à l'application de normes et principes moins stricts aux PME multinationales (tel a été le cas, par exemple, de Neil Kearney). Néanmoins, ils ont généralement reconnu que les PME sont moins sensibilisées aux problèmes que pose une gestion responsable de la filière de production. Les pouvoirs publics peuvent aider les PME à mieux comprendre les réalités de la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs filières d'approvisionnement dans les pays en développement. Pour cela, il leur faut bien comprendre la culture, l'environnement des affaires et le cadre juridique dans lesquels elles opèrent ; elles doivent aussi se rendre compte pourquoi « l'émancipation et l'autodétermination » des travailleurs sont importantes (Serena Lillywhite).

En outre, les PME peuvent se trouver dans une situation légèrement différente de celle que connaissent les grandes entreprises (qui peuvent souvent exercer une forte influence sur leurs partenaires commerciaux). Serena Lillywhite a souligné, par exemple, le grand rôle des groupements d'achat des petites entreprises dans le secteur de l'optique. Ineke Zeldenrust a également noté le poids des groupements d'achat, intermédiaires entre les petits importateurs néerlandais et les marchés mondiaux. Toutes deux ont considéré que promouvoir la responsabilité au niveau de ces organismes offrait une voie très prometteuse pour développer la responsabilité des entreprises dans la filière de production. On a fait remarquer en outre que les dispositifs contractuels devraient comporter des clauses sociales. Selon le PCN canadien, la véritable solution pour les PME est de changer de fournisseur si les normes ne sont pas respectées, car du point de vue du fournisseur, le risque de perdre un client est essentiel. Le délégué de la Commission européenne a attiré l'attention des participants sur une nouvelle publication portant sur environ 8 000 PME, dont la plupart sont « désireuses et disposées à favoriser la responsabilité des entreprises ».

## Complexité et contrôle

Plusieurs participants ont bien illustré toute la complexité de la gestion de la filière de production. Maurice Sancliaume a exposé les problèmes rencontrés par Agilent Technologies pour gérer une vaste filière de production, dans laquelle cette société est à la fois en situation d'acheteur et de fournisseur. Comme l'a signalé Deborah White, Procter and Gamble emploie 106 000 salariés dans 80 pays et distribue 250 marques à 5 millions de consommateurs de plus de 130 pays. Procter and Gamble a plus de 100 000 fournisseurs. La nature des liens contractuels avec ces fournisseurs va des transactions de pleine concurrence sur des marchés de type spot à des relations étroites avec les fournisseurs assurant des « missions critiques ». Tous les intervenants sont convenus que les problèmes de contrôle de la filière d'approvisionnement comportent des spécificités sectorielles.

Dans le contexte des relations de sous-traitance qu'elle a pu étudier dans le cas de la Chine, Serena Lillywhite a souligné combien il est important de reconnaître que la responsabilité des entreprises dans la filière de production est un problème très complexe. Les relations avec des usines chinoises posent, aussi bien sur le plan conceptuel que sur le plan éthique, des problèmes aux petites entreprises, même si elles sont déterminées à faire tout leur possible pour opérer conformément aux règles de l'éthique. Il faut du temps, des ressources et une grande détermination. Il faut faire appel à des spécialistes qui connaissent bien les questions d'emploi, d'environnement et de réglementation des pays en développement.

### **Il n'y a pas d'excuses valables pour ne pas mettre en place des processus assurant le respect des droits fondamentaux au travail**

Plusieurs participants ont mis en garde contre l'attitude qui consiste à invoquer la complexité pour ne pas assumer la responsabilité qui s'impose (Neil Kearney, Ineke Zeldenrust, Jim Baker). Les entreprises sont prêtes à assumer la responsabilité de la qualité des produits tout au long de la filière de production. Elles conçoivent leur gestion de la filière d'approvisionnement de manière à mettre en œuvre des normes acceptables de qualité des produits. Certains participants ont estimé que, si elles peuvent le faire dans ce domaine, elles doivent également pouvoir adopter des mécanismes similaires de contrôle dans d'autres domaines de la responsabilité des entreprises, en particulier le respect des droits fondamentaux au travail.

Ineke Zeldenrust a souligné le pouvoir et l'influence que confèrent des relations à long terme avec les fournisseurs et a exhorté les entreprises à privilégier ce type de relations. Elle a également appelé à renoncer à la dissociation de la responsabilité des entreprises et des fonctions d'approvisionnement, les systèmes d'approvisionnement devant être conçus de manière à « intégrer pleinement les considérations qui ont trait à la responsabilité des entreprises ».

Deborah White (Procter and Gamble) a estimé que, malgré ses mérites, cet argument de reconception de la filière de production est sans doute excessif. Elle a évoqué en particulier les problèmes juridiques que cela peut poser. Doug Worth (BIAC) a demandé aux participants à la Table ronde de ne pas négliger les coûts, qui peuvent être élevés, d'une profonde restructuration des relations contractuelles. Selon sa propre expérience dans le secteur des ordinateurs, le coût pour une société qui veut changer ses principaux fournisseurs peut atteindre un milliard de dollars. En revanche, Neil Kearney a indiqué que, selon sa propre expérience, une telle restructuration peut être menée à bien dans certains secteurs à un coût relativement faible. Kristian Ehinger s'est référé à l'expérience de Volkswagen en Chine (voir ci-après), qui illustre comment l'action des pouvoirs

publics, notamment par les mesures qui se répercutent sur la gestion et le contrôle, peut avoir un effet sur l'influence que les entreprises sont à même d'exercer sur le comportement de leurs fournisseurs.

### **Contrôles internes**

La gestion de la filière de production est l'un des principaux éléments de la gestion des risques. Comme l'a noté André Driessen, « il y aura inévitablement des dysfonctionnements dans les filières complexes d'approvisionnement ; ce qu'il faut, c'est que les entreprises puissent traiter les problèmes dès qu'ils sont décelés ». Les entreprises doivent être également mieux à même d'adopter les mesures qui s'imposent pour éviter la réapparition d'un même problème. Et, d'un secteur et d'un pays à l'autre, les problèmes seront de nature différente et les outils de gestion les plus adéquats ne seront pas les mêmes.

Deborah White a donné un exemple des contrôles internes mis en place par Procter and Gamble pour assurer le suivi de ses relations avec ses 100 000 fournisseurs. Procter and Gamble distingue les fournisseurs de matières premières et les sous-traitants. Elle dispose d'un organisme d'achat pour le monde entier et veille à la sécurité des produits pour les consommateurs et pour les travailleurs. Mais son personnel n'est pas formé pour contrôler d'autres aspects de la responsabilité des entreprises, notamment le respect des droits de l'homme. Sur un plan plus large, Procter and Gamble a diffusé auprès de ses fournisseurs remplissant une « mission critique » une brochure contenant des directives en matière de responsabilité des entreprises. Elle a également modifié ses contrats en exigeant le respect du droit local du travail. Elle a en outre mis en place des programmes correctifs et un contrôle interne, et pour influencer sur le comportement de ses fournisseurs, elle use également de la menace de résiliation des contrats.

Kristian Ehinger (Volkswagen AG) a demandé aux participants de ne pas négliger le rôle des mesures internes du type de celles utilisées par Procter and Gamble. A son avis, ce type d'action pour promouvoir une gestion responsable de la filière de production a toutes chances d'être plus efficace – aussi bien du point de vue des performances que du point de vue du coût – que les mesures externes.

### **Surveillance et audit externes**

En mettant l'accent cette année sur la filière de production, on a pu approfondir un thème qui avait déjà été abordé lors de la Table ronde de l'an dernier. Dans les deux cas, il est ressorti des débats qu'il ne fallait pas surestimer le rôle de la surveillance et de l'audit externes dans le règlement des problèmes qui concernent la filière de production. Cet instrument a des limites à la fois sur le plan du coût et de l'efficacité.

Les milieux d'affaires ont souligné le coût parfois prohibitif de la surveillance et de l'audit externes. L'exemple de la société de Deborah White, qui fait appel à 100 000 fournisseurs, illustre parfaitement l'ampleur de la tâche lorsqu'on veut mettre en place un dispositif de surveillance externe de tous les fournisseurs. Comme l'indique la contribution écrite du BIAC, « il n'est pas réalisable, du point de vue économique ou logistique, pour toutes les entreprises, de surveiller et contrôler tous leurs fournisseurs ; le meilleur moyen de contrôler les performances sociales et environnementales de toutes les entreprises est l'application et l'exécution, par les autorités nationales, des dispositions législatives et réglementaires qui protègent les travailleurs et l'environnement. »

D'autres participants ont mis en doute l'efficacité de la surveillance et de l'audit externes. Roy Jones (TUAC) a posé la question fondamentale du point de vue institutionnel : Qui contrôle les contrôleurs ? Il a souligné toute l'importance d'une action durable et autodéterminée par le biais de l'éducation et de la formation. En l'absence de normes largement admises de performance, d'audit et d'information, il n'est pas surprenant que les cabinets spécialisés dans le bilan social produisent parfois des rapports dont l'exactitude et l'exhaustivité peuvent être contestées. Comme l'a fait observer Carol Pier, l'une des entreprises sur lesquelles portait son étude était membre signataire d'un grand programme d'audit et de certification dans le domaine social, dont l'objectif est de contrôler le respect de normes sociales adéquates dans la filière de production. Or, selon les allégations contenues dans son étude, les fournisseurs équatoriens de cette société emploient des enfants à des activités dangereuses et font obstacle à l'organisation de syndicats, mais ces violations des droits des travailleurs ne sont pas contraires aux conditions d'affiliation des sociétés au programme d'audit et de certification.

### **Droits des travailleurs : nécessité d'un mécanisme décentralisé de contrôle et de responsabilité**

D'autres participants ont mis en doute la faisabilité de la mise en œuvre d'audits externes et de contrôles internes pour surveiller les résultats obtenus par des millions de sites de production répartis à travers la planète. Jim Baker a souligné le rôle que les droits – en particulier les droits au travail – pouvaient jouer pour faciliter une surveillance décentralisée des performances des entreprises. On ne peut pas « prétendre protéger les individus par un contrôle à distance ». Selon lui, quel que soit le type de système de contrôle interne ou externe qu'une entreprise peut adopter, un tel système « se révélera déficient » par rapport à un système *via* lequel les travailleurs peuvent protéger leurs propres droits.

Serena Lillywhite a développé un thème similaire, en soulignant les liens entre les droits des travailleurs et le degré d'efficacité de l'environnement juridique et réglementaire en Chine. Pour elle, les déficiences ne tiennent pas

seulement à l'application même des réglementations, mais aussi à des facteurs plus décentralisés, notamment la capacité qu'ont les travailleurs à agir de leur propre chef pour « faire respecter leurs droits sans crainte de représailles ». Les expériences qu'elle a pu faire en Chine montrent qu'un code de conduite d'une entreprise ne peut à lui seul garantir la protection des droits des travailleurs.

Le Point de contact national néerlandais a indiqué qu'il avait été saisi d'un cas concernant les activités de sous-traitance d'une petite société néerlandaise en Inde. Il s'est demandé s'il devait accorder la même importance aux deux normes fondamentales du travail mises en cause dans cette affaire, le travail des enfants et la liberté syndicale.

Les ONG et les représentants des syndicats ont rejeté l'idée que certaines normes du travail soient plus importantes que d'autres.

### **Rôle des pouvoirs publics**

Comme lors de la Table ronde de l'an dernier, les participants à celle de cette année sont tous convenus que les pouvoirs publics devaient assumer leur rôle légitime de réglementation et d'application des lois. Par exemple, le BIAC déclare dans sa contribution écrite : « la mise en œuvre et l'application des dispositions législatives et réglementaires nationales par les pouvoirs publics sont indispensables pour créer des marchés concurrentiels, protéger l'environnement et préserver les droits de l'individu... Dans certains pays, le manque de ressources et une infrastructure institutionnelle insuffisante empêchent les autorités compétentes d'appliquer efficacement ces dispositions législatives et réglementaires. Il n'y a qu'un seul remède à long terme à ces défaillances : les pouvoirs publics doivent créer un environnement propice à une croissance interne tirée par l'investissement, qui permettra de disposer des ressources nécessaires pour appliquer et faire respecter le droit par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou quelle que soit la nationalité de ceux auxquels elles appartiennent. »

Néanmoins, comme certains participants à la Table ronde l'ont souligné, ce n'est pas parce que les pouvoirs publics n'assument pas leurs responsabilités que les entreprises doivent en prendre prétexte pour ne pas assumer les leurs. Pour reprendre les termes de Neil Kearney, « les entreprises doivent respecter volontairement les normes internationales, même en l'absence de réglementation et d'application de celle-ci. » Comme l'a fait observer Ineke Zeldenrust, les entreprises ne sont pas les victimes passives d'un environnement réglementaire faible, car elles peuvent choisir où investir et où sous-traiter.

Dans sa contribution écrite à la Table ronde, le BIAC note les limites auxquelles on se heurte si l'on veut substituer les entreprises aux pouvoirs publics pour la gestion de la filière de production. La principale limite est sans doute l'incapacité de toucher la grande majorité des travailleurs dans le monde qui produisent des

biens pour la consommation locale ou qui exercent leurs activités en dehors de l'économie formelle. Pour ces travailleurs, vouloir faire respecter le droit local par le biais de la chaîne mondiale d'approvisionnement ne serait guère bénéfique, voire pas du tout. Autrement dit, la pauvreté dans le monde est un problème urgent, mais la filière d'approvisionnement n'est qu'un élément d'un ensemble plus large, le développement économique.

### **Responsabilité des entreprises – coût ou avantage compétitif ?**

A de nombreux égards, dans le débat concernant une gestion responsable de la filière de production, il importe de savoir si la gestion de la filière d'approvisionnement est un coût ou un avantage compétitif pour les donneurs d'ordres et les fournisseurs. Par exemple, si une gestion responsable est source de rentabilité, il suffira sans doute, pour « vendre » la responsabilité dans ce domaine, de sensibiliser les entreprises et de mettre en lumière les meilleures pratiques. Dans un certain sens, si une gestion responsable est un centre de profit, une attitude citoyenne des entreprises s'impose d'elle-même. En revanche, si un comportement responsable est coûteux pour les entreprises ou si, dans le contexte économique plus large, certaines entreprises y gagnent et d'autres y perdent, la question de la mise en place de normes de comportement des entreprises et d'incitations au respect de ces normes revêt davantage d'importance.

Comme on pouvait s'y attendre, les débats de la Table ronde n'ont pu résoudre ce dilemme fondamental. Les participants ont donné des exemples et fait part d'expériences qui vont dans les deux sens. A en juger par l'expérience de Neil Kearney, une gestion responsable est un investissement et pas un coût : les activités de fournisseurs localisés dans une région de l'Inde se caractérisaient par « un travail massif des enfants, la violation des droits des travailleurs et des conditions horribles de travail ». De meilleures conditions de travail n'ont pas seulement permis d'améliorer le sort des travailleurs ; le fournisseur a pu constater des gains de productivité, une meilleure qualité des produits et une plus forte rentabilité. L'intervention de Serena Lillywhite montre également que certains entrepreneurs chinois s'intéressent à la « production éthique » en ce qu'elle peut créer un avantage compétitif, mais cela suppose bien entendu la démonstration, d'une manière ou d'une autre, que le fournisseur est véritablement « éthique ».

En revanche, d'autres interventions tendent à montrer qu'une gestion responsable peut être très coûteuse. Il faut en particulier prendre en compte le coût du relèvement effectif des normes (il faut, par exemple, gérer la demande du produit de façon à ne pas créer des pointes qui créent une charge de travail écrasante pour les salariés du fournisseur et payer pour la mise en place d'un plus grand nombre de services sociaux) et les dépenses exposées pour contrôler les sites de production et faire connaître à une audience plus large des résultats

obtenus. Les milieux d'affaires ont fait observer que ces coûts pouvaient être aussi bien modiques qu'astronomiques, en fonction du problème et du secteur.

### **Transparence**

Un large accord s'est dégagé entre les participants à la Table ronde sur l'importance de la transparence. Tous les participants ont considéré qu'une plus grande transparence contribuerait à créer les conditions propices à une gestion responsable des filières d'approvisionnement. Mais cette action en faveur de la transparence n'a pas suscité un aussi large accord quant à sa portée et à ses modalités.

Un grand nombre des participants des ONG et des syndicats ont appelé à une « pleine transparence de la filière de production », c'est-à-dire une large publication des noms et sites des fournisseurs. La plupart des orateurs se sont référés sur ce point à des initiatives volontaires. Toutefois, Serena Lillywhite et Neil Kearney ont estimé que si les pays imposaient l'obligation d'indiquer le « pays d'origine » sur certains produits, on avancerait dans la voie d'une plus grande transparence. Serena Lillywhite a cité, par exemple, les régimes complexes de licence qui permettent d'étiqueter « Made in Italy » des montures de lunettes de grande marque, alors qu'en fait 75 pour cent de la production est réalisée en Chine.

Certains représentants des milieux d'affaires ont néanmoins estimé qu'une transparence totale obligerait les entreprises à divulguer des secrets d'affaires. Doug Worth et Kristian Ehinger ont souligné qu'au moins dans le secteur des ordinateurs et de la construction automobile, les pratiques en matière d'approvisionnement comportaient des secrets d'affaires. Si l'on veut une plus grande transparence, il faudra d'une manière ou d'une autre préserver ces secrets.

En revanche, l'expérience dont a fait part Serena Lillywhite dans le secteur de l'optique montre qu'au moins dans ce secteur, il est courant que des concurrents rendent visite aux fournisseurs. Pour elle, il n'y a guère de problèmes de divulgation de secrets d'affaires, même si une visite d'usine peut parfois servir à rassembler des informations sur les produits d'un concurrent. Comme l'a noté Deborah White, Procter and Gamble, qui se considère comme leader dans ce domaine, croit fermement à la transparence et diffuse beaucoup d'informations.

### **Impact sur le développement**

Au total, l'impact des activités d'approvisionnement sur le développement est jugé positif. Steve Canner a posé à ce sujet les questions suivantes : « Une gestion responsable de la filière de production est-elle importante pour les producteurs, les travailleurs et les pays en développement ? Les *Principes directeurs* sont-ils une source de protectionnisme occulte ou d'avantage compétitif sur le

marché mondial ? » Il a formulé une réponse à ces questions au niveau global, c'est-à-dire au niveau de l'ensemble des économies. Pour lui, la réponse globale dépend des multiples interactions des politiques des pouvoirs publics et des entreprises. Si ces deux catégories d'acteurs parviennent à coopérer fructueusement, les activités d'approvisionnement peuvent être très bénéfiques pour les pays producteurs, du point de vue de la protection de l'environnement, de la valorisation du capital humain et des transferts de technologie. Steve Canner s'est référé à une étude de l'OCDE « L'investissement direct étranger : optimiser les avantages, minimiser les coûts », selon laquelle, si « l'environnement-cadre » est bien conçu, l'accueil d'entreprises multinationales (y compris pour leurs activités d'approvisionnement) est lui aussi bénéfique.

Kristian Ehinger a signalé que Volkswagen doit créer en Chine des entreprises communes 50/50 du fait de l'obligation de contrôle local. Cette obligation, associée à des obligations d'intégration locale, fait qu'il est difficile pour Volkswagen de gérer ces coentreprises comme elle le souhaiterait. Elle s'efforce néanmoins d'y parvenir. Elle a signé un accord-cadre d'entreprise – un contrat de droit privé signé avec des fédérations syndicales internationales – énonçant les normes fondamentales du travail qui s'appliqueront dans les usines chinoises. Kristian Ehinger note également que les fournisseurs de Volkswagen – qui l'ont suivie sur le marché chinois – apportent avec eux des technologies et un savoir-faire. Cela est très bénéfique pour le développement de la Chine.

Le délégué brésilien a constaté que ces efforts contribuaient à renforcer les capacités institutionnelles et réglementaires. Au Brésil, ils constituent une référence sur laquelle chacun peut s'appuyer pour bien saisir les exigences d'une gestion responsable. Il s'agit d'un « processus permanent de maturation ». Le délégué brésilien prend comme exemple le développement durable. Naguère mal connu ou difficilement accepté, il est devenu aujourd'hui un concept générique extrêmement utile que chacun – les entreprises, les syndicats, la société civile et les pouvoirs publics – peut utiliser pour examiner et comprendre tout un éventail de questions relevant de l'action des pouvoirs publics et des entreprises.

### **Vers une position commune – la contribution des Principes directeurs**

Les participants à la Table ronde sont largement convenus qu'à long terme une solution durable des problèmes qui ont trait à la filière de production suppose la mise en place d'un cadre approprié de règles et réglementations. Un accord semble également s'être dégagé sur le fait qu'un tel cadre est actuellement déficient dans certains pays. Neil Kearney s'est prononcé en faveur d'une combinaison de réglementations, mondiales et nationales, et d'efforts volontaires pour améliorer ce cadre. Les conclusions du BIAC, intitulées *Aller de l'avant* vont globalement dans le même sens : les entreprises conviennent généralement que la

meilleure façon de contribuer à l'amélioration des normes de travail et d'environnement appliquées par un fournisseur direct ou un sous-traitant est de le convaincre qu'il est de son intérêt d'améliorer ses normes... et que les initiatives volontaires ne doivent pas détourner l'attention du moyen primordial à mettre en œuvre pour promouvoir la protection environnementale et sociale : l'application et l'exécution des dispositions législatives et réglementaires nationales.

Malgré ce large accord sur l'importance d'une réglementation adéquate, de nettes divergences de vues sont apparues en ce qui concerne la nature et la portée de la responsabilité des entreprises lorsque celles-ci opèrent dans un environnement où le cadre réglementaire ne fonctionne pas correctement. Les participants à la Table ronde ont exprimé des points de vue différents, dans la plupart des domaines évoqués précédemment, quant à la nature et la portée de la responsabilité dans la filière de production et au degré auquel on peut attendre des entreprises qu'elles modifient leurs décisions d'investissement et leurs pratiques internes de gestion pour se conformer aux normes de comportement responsable. Cela étant, un grand nombre de participants ont attiré l'attention sur l'ensemble très étoffé de déclarations, conventions et instruments adoptés au niveau international – notamment les *Principes directeurs* de l'OCDE – dont les entreprises peuvent tirer parti pour concevoir leurs politiques et leurs pratiques de gestion.

La contribution des *Principes directeurs* à une amélioration des pratiques mises en œuvre dans la filière de production est tributaire, selon certains participants, de l'efficacité d'ensemble des *Principes directeurs* et de leurs mécanismes d'application. Carol Pier a soulevé un certain nombre de questions dans la perspective d'une plus grande efficacité et d'une meilleure équivalence fonctionnelle des PCN (elle demande, par exemple, comment les PCN décident si un cas spécifique justifie un examen plus approfondi et si les acteurs concernés sont suffisamment sensibilisés à leur action dans le contexte national spécifique). Serena Lillywhite a invité instamment à plus de conformité des crédits à l'exportation et à l'importation et des autres mesures publiques avec les *Principes directeurs*. La question de savoir si les *Principes directeurs* s'appliquent uniquement à l'investissement ou bien à la fois à l'investissement et aux échanges reste controversée. Pour Patricia Feeney (Rights and Accountability in Development) et Roy Jones, les *Principes directeurs* s'appliquent à ces deux domaines. Pour les milieux d'affaires, ils ne s'appliquent qu'à l'investissement international, puisqu'ils font partie intégrante de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Les commentaires de plusieurs PCN montrent également qu'il faudrait sans doute examiner de plus près cette question.

# 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, excepté concernant des entreprises, qui ont été enlevés. 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

**Richard E. Hecklinger,**  
**Secrétaire général adjoint de l'OCDE**

Bienvenue aux participants à cette Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises.

### **I. Thématique de la Table ronde**

Le thème retenu cette année, « La responsabilité des entreprises et la chaîne de l'offre », concerne non seulement la zone de l'OCDE, mais aussi – et avec plus d'acuité encore – les pays en voie de développement.

Les pays en développement sont désireux d'optimiser les avantages potentiels que représente la présence de multinationales : valorisation du capital humain, amélioration des normes applicables en matière d'emploi et d'environnement, meilleure diffusion des technologies et transferts de connaissances plus efficaces tout au long de la chaîne de l'offre.

De multiples questions restent cependant sans réponse quant aux moyens de concrétiser ces avantages. Dans quelle mesure les multinationales peuvent-elles améliorer les normes qu'elles appliquent pour la gestion de leur filière d'approvisionnement ? Que peut-on raisonnablement attendre de sociétés dont les sites de production sont implantés dans des régions où les dispositifs réglementaires et les cadres juridiques sont sans effet ? De quels outils de gestion ou d'audit et de quels autres services externes dispose-t-on pour aider les entreprises à mettre en place des normes appropriées ? Où s'achève la responsabilité des entreprises, où commence celle des pouvoirs publics ? Je me réjouis que ces différentes questions, ainsi que d'autres aspects importants, soient abordés au cours de cette Table ronde.

### **II. Pouvoirs publics et entreprises : rôle respectif**

Les pays de l'OCDE ont admis que, pour favoriser l'application de bonnes pratiques dans la filière d'approvisionnement et dans d'autres domaines, les pouvoirs publics doivent assumer le rôle qui leur revient, à savoir édicter des

réglementations et les faire respecter. Toutefois, nous sommes également parvenus à la conclusion qu'il ne saurait incomber exclusivement aux gouvernements de veiller au comportement responsable des entreprises. Si la loi et les règlements sont importants, ils ne peuvent cependant prendre en compte toutes les situations particulières. Chaque entreprise est seule en mesure de savoir ce qu'ils impliquent dans son cas et comment elle doit les traduire en termes de pratiques de gestion. Le rôle des entreprises est donc aussi essentiel que celui de l'État pour assurer le respect des lois et règlements.

### III. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* offrent un cadre institutionnel permettant d'examiner, d'encourager et de reconnaître la contribution vitale des entreprises aux efforts qui visent à promouvoir un comportement approprié de leur part.

Il va de soi que ces tables rondes ont un lien étroit avec les *Principes directeurs*. Outre le fait qu'elles sont organisées conjointement avec les réunions annuelles des Points de contact nationaux (PCN), elles contribuent à promouvoir ces principes de deux façons : en offrant une plate-forme de dialogue régulier entre les différents acteurs et en permettant l'examen plus approfondi des questions soulevées par la mise en œuvre des *Principes directeurs*.

Le large soutien suscité par les *Principes directeurs* nous paraît encourageant. Les rapports examinés hier lors de la deuxième réunion annuelle des PCN donnent à penser que ces principes jouent un rôle croissant dans l'adoption d'un comportement responsable par les entreprises. Depuis la réunion des PCN et la Table ronde de l'an dernier, ils sont plus largement reconnus et leur visibilité s'est considérablement accrue. Nombreux sont ceux – individus ou organisations – qui ont contribué à ce résultat ; beaucoup d'entre eux participent d'ailleurs à cette Table ronde 2002.

Il faudra cependant aller plus loin. L'OCDE, pour sa part, est déterminée à poursuivre ses efforts au service des comités concernés et son action de sensibilisation aux *Principes directeurs*. Elle met à disposition son expertise pour étudier les nombreux domaines, très complexes, où la responsabilité des entreprises et celle des pouvoirs publics se recoupent, par exemple : lutte contre la corruption, environnement et sécurité des produits.

Les travaux consacrés aux *Principes directeurs* représentent un volet important du programme plus vaste de l'OCDE destiné à améliorer le gouvernement d'entreprise. Ces principes avaient déjà recueilli un soutien de haut niveau lors des réunions ministérielles de l'OCDE et du G8 tenues ces deux dernières années ; les ministres des pays de l'OCDE, réunis en mai, ont souligné qu'ils

s'inscrivaient dans le cadre de leur programme d'action visant à accroître la transparence et l'intégrité du système économique international.

Les organes chargés des travaux sur les *Principes directeurs* ainsi que le Secrétariat attendent de la présente Table ronde à la fois des suggestions et une juste évaluation des mesures possibles pour obtenir de meilleurs résultats dans les filières de production – ce que les entreprises peuvent faire, ce que les pouvoirs publics devraient faire et ce que d'autres acteurs pourraient faire également.

C'est avec un vif intérêt que j'attends les conclusions de vos débats.

## Document de travail du BIAC<sup>1</sup> sur la gestion de la chaîne de l'offre

« 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. »  
Principes directeurs de l'OCDE, 2000

« Il est reconnu qu'il existe des limitations pratiques à la capacité des entreprises d'influencer la conduite de leurs partenaires commerciaux... Ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation. »

Commentaire concernant les principes généraux

« Les Principes directeurs ne sont ni un substitut, ni supérieurs au droit applicable. Ils représentent des normes de conduite qui complètent le droit applicable. »

Déclaration du président de la réunion ministérielle, juin 2000

### Introduction

Le degré auquel les entreprises exerçant leurs activités à l'échelle mondiale respectent les normes en matière d'emploi et d'environnement relève davantage de la gouvernance nationale que de la gestion de la chaîne de l'offre. Dans les pays où les lois régissant les pratiques commerciales anticoncurrentielles, la protection de l'environnement et les normes du travail sont effectivement appliquées, les entreprises peuvent compter sur un contrôle des pouvoirs publics pour faire en sorte que les fournisseurs respectent, au minimum, les lois locales. Par contre, dans les pays où de telles lois existent sans être appliquées, il est beaucoup plus difficile de déterminer si les fournisseurs satisfont ou non aux prescriptions légales. A court terme, les entreprises peuvent contribuer à améliorer cette situation par des initiatives volontaires et par une coopération avec les gouvernements et les autres acteurs.

Les entreprises sont plus ou moins aptes à y parvenir selon leur secteur d'activité, leur lieu d'implantation, les clauses contractuelles et le type de produits ou de

services fournis. Dans la plupart des cas, l'interaction client-fournisseur porte essentiellement sur les aspects qui, dans le processus de production, concernent la conception du produit, les performances, le coût et la qualité. Depuis peu, un nombre croissant de sociétés commencent à contrôler, de leur propre initiative, d'autres aspects des activités de leurs fournisseurs directs, dont ceux relevant des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Il va de soi, cependant, que ce type de démarche ne peut fonctionner que sur une base volontaire et n'est pas envisageable dans toutes les situations - même dans le cas de fournisseurs directs - en raison de la complexité des filières d'approvisionnement, du nombre même des fournisseurs ou du caractère limité des moyens propres à influencer sur le comportement de ces derniers.

Étant donné que la responsabilité des entreprises couvre un large éventail de questions et est tributaire d'une multiplicité d'acteurs, les entreprises mettant en œuvre des programmes de responsabilisation doivent établir des priorités, tant pour les aspects à traiter que pour les cibles visées : salariés, communautés locales, fournisseurs. Tout débat concernant la chaîne de l'offre dans l'optique de la responsabilité des entreprises doit tenir compte du fait que d'autres questions ou activités peuvent avoir la priorité suivant la situation spécifique de chaque entreprise. Le présent document de réflexion présente le point de vue du BIAC sur ces aspects et montre dans quelle mesure les *Principes directeurs* de l'OCDE peuvent servir de référence à toutes les entreprises intervenant dans la chaîne de l'offre.

### **Gestion de la chaîne de l'offre : vue d'ensemble**

On entend par chaîne de l'offre un réseau d'installations de production et de circuits de distribution englobant l'acquisition des matières nécessaires aux activités de l'entreprise concernée, la fabrication, l'assemblage et l'acheminement du produit ou du service jusqu'au client. Chacune de ces fonctions inclut la gestion des stocks et le retour de produits ou de matériaux aux fournisseurs, qui sont également fonction des activités de promotion et des ventes. La complexité de la filière d'approvisionnement et les relations entre ses différents éléments d'un point de vue commercial varient largement d'un secteur à l'autre, mais aussi d'une entreprise à l'autre. Le système peut aller d'une intégration verticale complète – où une seule entreprise contrôle le processus de production dans sa totalité – au cas de figure où chaque stade du processus fonctionne de manière indépendante.

La coopération industrielle et logistique entre les fabricants et leurs partenaires commerciaux n'a cessé de s'intensifier au cours des décennies écoulées. Les « fournisseurs » ne sont plus exclusivement les pourvoyeurs de pièces nécessaires à la fabrication d'un produit : ils sont désormais des partenaires qui contribuent à

résoudre des problèmes complexes (techniques), et il peut s'agir aussi bien d'une grande multinationale – dont les activités sont souvent plus importantes que celles du fabricant – que d'un bureau de conception et d'étude technique, modeste par la taille mais très compétitif.

Dans de nombreux domaines, le marché industriel et le marché de la consommation se sont fragmentés, avec davantage de produits « sur mesure » ciblés sur une clientèle plus étroite. Les logistiques d'approvisionnement nécessitent une coopération à l'échelle de la planète, même si le marché mondial se caractérise toujours par de nombreuses différences locales et régionales. Dans certains pays en voie d'industrialisation, l'assemblage des produits s'effectue au moyen d'éléments fabriqués sur place dans le but de réduire les frais de douane ou de satisfaire aux obligations d'intégration locale. Il s'ensuit qu'un nombre croissant de fabricants ne se contentent plus de fixer des normes de qualité à l'intention de leur partenaires commerciaux, en amont comme en aval, et de contrôler le respect de ces normes : ils commencent à formuler des exigences concernant les aspects environnementaux des processus de production.

Au cours des dix dernières années, la gestion de la chaîne de l'offre a fait l'objet d'initiatives ambitieuses dans un grand nombre de secteurs de l'industrie afin d'améliorer l'efficacité opérationnelle, d'abrèger les cycles de développement des produits, de diversifier les gammes, d'améliorer la qualité pour mieux satisfaire le client et de renforcer les liens entre la filière de production et les prévisions de demande et de vente. L'informatique joue un rôle essentiel dans l'intégration de la filière, permettant une meilleure connaissance de la situation tout au long du processus ainsi qu'un contrôle plus efficace des opérations. Cette intégration comporte cependant des limites : les entreprises doivent en effet veiller à éviter toute ingérence dans la gestion indépendante de leurs sociétés partenaires, lesquelles sont les mieux placées pour déterminer ce qui est réalisable et rentable dans leur cas.

Les *Principes directeurs* de l'OCDE mentionnent tout particulièrement les fournisseurs et les sous-traitants, c'est-à-dire les entreprises qui se trouvent au début de la chaîne de production : il est en effet logique de supposer que certaines sociétés peuvent être en mesure, de par leur position commerciale, d'influer sur certains de leurs fournisseurs directs ou de leurs sous-traitants. Il n'en va pas nécessairement de même pour les clients ou les partenaires situés à l'autre extrémité de la filière, surtout si la législation nationale interdit dans de nombreux cas le refus de vente à un client, quel qu'il soit.

### **Le rôle des pouvoirs publics**

La mise en application et le contrôle du respect des réglementations nationales par les pouvoirs publics sont essentiels à la création de marchés concurrentiels, à la

protection de l'environnement et au respect des droits individuels. Dans la plupart des pays, ces aspects sont régis par des lois, mais il arrive que le manque de moyens, conjugué à une infrastructure institutionnelle insuffisante, empêche le pays concerné d'assurer l'application effective de ces réglementations. Le seul moyen de remédier à cette situation sur le long terme consiste à créer un contexte favorable à une croissance intérieure stimulée par l'investissement, ce qui générera la base de ressources nécessaire pour faire respecter les lois par toutes les entreprises, indépendamment de leur taille ou de la nationalité de leurs propriétaires.

Le respect des lois et règlements applicables étant la responsabilité la plus fondamentale des individus comme des entreprises, la relation entre les lois nationales et les recommandations des *Principes directeurs* présente également un intérêt majeur dans le débat sur la responsabilité des entreprises. Dans leur quasi-totalité, les codes de conduite et les politiques des entreprises font de l'observation de la loi une obligation et précisent que le respect des lois du pays hôte constitue le minimum acceptable. De fait, le niveau de conformité par rapport auquel la plupart des vérificateurs privés évaluent les moyens de production des fournisseurs s'appuie généralement sur les lois nationales. Par ailleurs, les possibilités d'initiatives volontaires visant les fournisseurs directs et les sous-traitants sont limitées lorsqu'il existe un cadre juridique et démocratique détaillé.

Les *Principes directeurs* vont naturellement plus loin que les lois nationales, en énonçant « des principes et des normes volontaires de comportement responsable des entreprises conformes aux lois applicables » (soulignement ajouté). Comment une entreprise d'envergure mondiale peut-elle, en l'absence de telles lois (concernant, par exemple, la liberté d'association), appliquer ces principes volontaires à ses propres programmes et procédures internes en matière de responsabilité de l'entreprise ? Doit-elle prôner la liberté syndicale dans des pays où cette liberté n'existe pas ?

### **Favoriser l'adoption de principes relatifs au comportement des entreprises**

De nombreuses entreprises ont élaboré des politiques ou des codes de conduite internes intégrant les aspects sociaux et environnementaux dans leurs programmes d'activités. Elles ont ainsi constaté que ces domaines pouvaient présenter un intérêt stratégique et leur permettre d'améliorer leurs systèmes de gestion. La prise en compte de ces aspects dans leurs objectifs de performances a en outre aidé certaines d'entre elles à axer leur attention sur une question cruciale pour toute entreprise : l'amélioration des conditions de vie des personnes qui contribuent à son fonctionnement. De nombreux témoignages attestent que les améliorations apportées dans ces domaines génèrent des actifs immatériels, comme le dévouement des employés ou la fidélité des clients à la marque, bénéfiques pour les résultats financiers.

Les entreprises ont constaté en outre qu'il était fructueux de s'adresser à des fournisseurs ou à des sous-traitants ayant adopté des normes exigeantes en matière de conduite des affaires et respectueux de ces normes dans la pratique. Leurs partenaires commerciaux sont censés, au minimum, se conformer à l'ensemble des lois et règlements applicables, compte tenu, en particulier, du préjudice que tout manquement risquerait de faire subir à la réputation des sociétés concernées. Dans plusieurs secteurs industriels, des entreprises fonctionnant avec un nombre gérable de fournisseurs directs et de sous-traitants s'emploient à promouvoir auprès de ces partenaires leurs objectifs en matière de responsabilité des entreprises. Avant de conclure un contrat, de plus en plus d'entreprises demandent à leurs fournisseurs et à leurs sous-traitants de s'engager à respecter les normes auxquelles elles ont souscrit dans les domaines du droit, de l'environnement et de l'emploi. De telles initiatives ont apporté un soutien précieux à une culture des affaires soucieuse de limiter la corruption et d'encourager le plein respect des lois et règlements. Il est vrai, cependant, que toutes les entreprises n'ont pas les moyens, ni la capacité, de suivre cet exemple.

### **Limitations pratiques de l'influence que les entreprises peuvent exercer sur la chaîne de l'offre**

D'après des calculs effectués aux États-Unis, quelque 80 000 usines réparties dans le monde entier et employant des millions de personnes permettent de répondre à la demande de biens de consommation<sup>2</sup>. D'aucuns estiment ce nombre supérieur de plusieurs dizaines de milliers. Une importante chaîne de distribution américaine s'approvisionne, à elle seule, auprès de plus de 20 000 usines sur l'ensemble de la planète. Il va de soi, dès lors, que toutes les entreprises ne peuvent promouvoir et contrôler le respect des objectifs en matière de responsabilité des entreprises pour la totalité de leur chaîne d'approvisionnement. Elles se heurtent rapidement à des impératifs logistiques et financiers qui dépassent de loin les moyens dont elles disposent. La capacité d'une entreprise à promouvoir les principes de responsabilité tels que les *Principes directeurs* de l'OCDE sera fonction du secteur dans lequel elle exerce ses activités, du nombre de ses fournisseurs, de la structure et de la complexité de sa filière d'approvisionnement et de sa position sur le marché. On trouvera ci-après des exemples de relations commerciales limitant la capacité d'une société à promouvoir la mise en œuvre des principes de conduite des affaires :

- Les sociétés qui achètent les produits de base nécessaires à la fabrication de leurs produits s'approvisionnent auprès d'intermédiaires et non auprès des exploitations agricoles ou des usines qui produisent ces biens. Des centaines, voire des milliers de petits producteurs alimentent les marchés de produits de base, ce qui rend virtuellement impossible l'identification de la filière d'approvisionnement.

- Les achats effectués par certaines entreprises ne représentent qu'une faible proportion de la production d'un fournisseur donné, le client n'ayant alors qu'une influence très limitée sur les activités de ce fournisseur. Dans ce cas, le client a certes la possibilité de faire connaître les principes auxquels il adhère, mais il lui sera difficile d'en exiger le respect. De plus, un fournisseur approvisionnant plusieurs entreprises peut se trouver confronté à des initiatives différentes, voire contradictoires, en matière de responsabilité des entreprises. Par ailleurs, les marchés de structure monopolistique ou oligopolistique permettent au fournisseur de passer outre aux efforts déployés par ses clients pour promouvoir un code de conduite.
- Dans certains secteurs, une entreprise peut travailler avec des milliers de fournisseurs, ce qui rend les chaînes d'approvisionnement à la fois denses et complexes. Ce type d'entreprise sera peut-être en mesure de faire connaître les principes auxquels elle adhère à un nombre limité de fournisseurs avec lesquels elle aura des relations directes, mais pas à tous les fournisseurs indirects intervenant dans la chaîne de l'offre. Il existe aux États-Unis une chaîne de distribution de chaussures et de vêtements qui veille à l'application de son code de conduite sur la totalité de sa filière d'approvisionnement, laquelle comprend plus de 750 fournisseurs répartis dans 52 pays : ces chiffres sont toutefois relativement modestes par rapport à des entreprises comparables du même secteur<sup>3</sup>.
- De nombreuses sociétés privilégient les contrats à court terme et changent fréquemment de fournisseurs. Dans ce cas, les initiatives qui visent à un comportement responsable tout au long de la chaîne de l'offre risquent de créer de coûteuses frictions.
- S'agissant des marchés publics ainsi que des fournisseurs appartenant à l'État (par exemple, certains services publics), il peut s'avérer extrêmement difficile, voire impossible, pour une entreprise privée de préconiser un code de conduite ou de modifier les pratiques en vigueur chez ces fournisseurs.

Cependant, la limitation la plus importante à la mise en œuvre des principes de responsabilité des entreprises sur l'ensemble de la chaîne de l'offre réside peut-être dans l'impossibilité d'atteindre la vaste majorité des personnes qui, partout dans le monde, produisent des biens de consommation locale ou travaillent en-dehors de l'économie officielle. Dans leur cas, s'efforcer de faire respecter les lois locales à l'échelle de la filière globale ne présenterait que peu d'avantages, voire aucun. Ainsi que nous l'avons déjà souligné, la seule façon d'atteindre véritablement ces personnes réside dans la mise en œuvre et dans le contrôle effectif du respect des lois nationales.

## Gestion et contrôle de la chaîne de l'offre

Certaines entreprises ont fait le choix délibéré de procéder, dans des domaines qu'elles jugent importants, à un examen approfondi des performances de leurs fournisseurs, afin d'aligner les valeurs adoptées par ces derniers sur les leurs. Plusieurs d'entre elles ont mis en place des dispositifs de suivi et d'évaluation susceptibles d'aboutir à la résiliation d'un contrat s'il s'avérait que le fournisseur agit en violation permanente de certains objectifs de responsabilité des entreprises, comme l'interdiction du travail des enfants ou du travail forcé. Un grand nombre de sociétés se sont engagées à aider leurs fournisseurs à répondre aux objectifs qu'elles se sont fixés par des programmes de formation sur les normes à respecter en matière d'emploi et d'environnement et à prendre conscience des avantages concrets qu'ils peuvent en retirer.

Il faut admettre, pourtant, que le fait de contrôler le respect d'un code de conduite ou des objectifs de responsabilité des entreprises chez les fournisseurs a un coût, susceptible de constituer un obstacle pour la plupart des entreprises. Par exemple, à la suite de rapports faisant état de piètres conditions de travail et de violations des normes du travail chez un fournisseur d'Amérique centrale, une chaîne de distribution américaine du secteur de l'habillement a décidé de faire appel à des personnalités syndicales, religieuses et universitaires qui, en qualité d'observateurs indépendants, rencontrent régulièrement les travailleurs afin d'écouter leurs témoignages, de traiter les problèmes et d'examiner les comptes de ce fournisseur. Cette chaîne dépense 10 000 dollars par an pour s'assurer les services de ces observateurs chez son fournisseur, lequel appartient à des investisseurs implantés dans un troisième pays, ainsi que des milliers de dollars supplémentaires pour arbitrer les litiges et pour faire revérifier les faits, sur le terrain, par ses propres contrôleurs. Si cette entreprise consentait le même effort dans chacune des 4 000 usines indépendantes avec lesquelles elle traite, il lui en coûterait l'équivalent de 4.5 % des 877 millions de dollars de bénéfices qu'elle a réalisés en 2000<sup>4</sup>. De nombreuses sociétés estiment qu'elles doivent pouvoir compter sur leurs fournisseurs pour exercer les contrôles nécessaires dans leur propre établissement et s'efforcer d'atteindre, dans leur propre intérêt, les objectifs fixés en matière de responsabilité des entreprises.

Quelques multinationales ont instauré des mécanismes d'évaluation externes et indépendants du respect de ces objectifs par leurs fournisseurs. Il n'est cependant pas envisageable – d'un point de vue économique ou logistique – que toutes les entreprises surveillent et évaluent les pratiques de tous leurs fournisseurs. La meilleure façon d'évaluer les performances de toutes les entreprises dans les domaines social et environnemental consisterait à ce que les pouvoirs publics appliquent les lois et règlements destinés à protéger les travailleurs et l'environnement et veillent à ce qu'ils soient respectés. Ces exemples renforcent l'idée

selon laquelle les coûts liés aux activités de contrôle et d'évaluation deviendront un désavantage concurrentiel si ces activités concernent au premier chef les fournisseurs des pays en voie de développement.

Les entreprises opèrent en outre des choix susceptibles de varier quant à la manière de faire connaître leur engagement et les relations qu'elles entretiennent avec leurs fournisseurs. Si certaines choisissent d'informer le plus grand nombre de leur politique en la matière ou souscrivent à des initiatives extérieures, d'autres définissent leur politique et leur programme au plan interne, diffusant les principes adoptés dans l'ensemble de l'entreprise sans toutefois les divulguer largement à l'extérieur. Les approches varient également en ce qui concerne la manière de rendre compte des résultats obtenus : publication de rapports exclusivement consacrés à la question de la responsabilité des entreprises, examen de cette question dans les rapports annuels, diffusion d'informations sur le site Internet des entreprises concernées, diffusion d'informations sur les pratiques de l'entreprise par le biais de groupements professionnels. Certaines sociétés font de ces rapports un moyen de promouvoir une plus grande transparence et une meilleure interaction avec leurs actionnaires et leurs autres partenaires.

Les *Principes directeurs* de l'OCDE fournissent aux entreprises des orientations quant aux principes de conduite des affaires qu'elles doivent intégrer dans leurs systèmes de gestion. Ils ne demandent pas aux sociétés de suivre et de contrôler les efforts qu'elles déploient afin de favoriser le respect de ces principes, ni de rendre compte de cette action ; ils leur laissent au contraire la liberté de déterminer les mesures les mieux adaptées aux réalités industrielles et commerciales et au contexte local.

### **Perspectives**

Il ressort de la complexité du présent débat que les efforts déployés par les entreprises pour promouvoir les initiatives volontaires d'un bout à l'autre de la filière d'approvisionnement ne doivent pas détourner notre attention d'un fait essentiel : le moyen le plus efficace de contribuer à la protection de l'environnement et des travailleurs consiste à faire appliquer et respecter les lois et règlements nationaux. Les marchés concurrentiels comptent sur les pouvoirs publics pour assurer l'égalité des chances et pour fixer des règles appropriées dans des domaines comme le gouvernement d'entreprise, l'information financière, la corruption, l'honnêteté des pratiques publicitaires et la sécurité des produits. Les dispositifs réglementaires relatifs à la protection de l'environnement et aux droits au travail sont également un aspect essentiel du rôle des pouvoirs publics dans la protection sociale au sens large. De fait, le respect et la défense de l'État de droit constituent la responsabilité la plus fondamentale de tous les acteurs de la société, y compris du monde des affaires. L'amélioration des conditions de travail et de la protection de l'environnement au niveau mondial doit être considérée comme un projet à long terme.

Dans les pays ou les régions à gouvernance inefficace, les initiatives liées à la responsabilité des entreprises peuvent contribuer à promouvoir des pratiques de bonne conduite, mais ne sauraient être une solution à long terme. Les *Principes directeurs* de l'OCDE n'ont pas pour objet de se substituer aux lois nationales. Une entité privée ne peut et ne doit en aucun cas remplacer les pouvoirs publics, auxquels il appartient d'élaborer lois et règlements dans la clarté et la transparence.

Les milieux d'affaires considèrent généralement que la meilleure façon de promouvoir l'amélioration des normes en matière d'emploi et d'environnement chez un fournisseur direct ou un sous-traitant consiste à le convaincre qu'il est de son intérêt d'améliorer ces normes, et que son bénéfice net en subira les effets positifs. Les entreprises s'emploient à renforcer les principes de responsabilité par le biais des filières d'approvisionnement, parce qu'elles jugent préférable de traiter avec des fournisseurs et des sous-traitants ayant adopté une éthique commerciale exigeante et soucieux de montrer leur attachement à ces normes dans leurs pratiques commerciales. C'est par l'exemple que l'on obtiendra, à long terme, les meilleurs résultats.

## Notes

1. Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE.
2. Vickery, Tom, « Global Sourcing: Not Just Ethical, but Economical ». Reuters, 1<sup>er</sup> avril 2002.
3. Ruggie, John Gerard, « The Theory and Practice of Learning Networks : Corporate Responsibility and the Global Compact ». JC 5, Spring 2002.
4. Kaufman, Leslie and David Gonzalez, « Labor Standards Clash with Global Reality ». New York Times. 24 avril 2001.

# Vers une responsabilisation des entreprises en Chine – Expérience dans une petite société d'optique

*Serena Lillywhite,  
directrice du Département déontologie des affaires,  
Brotherhood of St Laurence, Australie*

Le texte qui suit se divise en trois parties. Dans la première, j'ai voulu donner un bref aperçu de l'expérience acquise par la Fraternité Saint-Laurent (Brotherhood of St Laurence – BSL), qui s'efforce de gérer de façon responsable la filière d'approvisionnement transnationale de son entreprise commerciale – Mod Style – en Chine. La deuxième partie décrit les obstacles que nous avons rencontrés, mais aussi certaines des possibilités que nous avons pu saisir. Enfin, je tenterai de définir ce que les pouvoirs publics peuvent et doivent faire pour encourager la responsabilité des entreprises et améliorer le respect des normes relatives à l'emploi et à l'environnement.

## **I. Expérience d'une organisation non gouvernementale (ONG) australienne assurant la gestion d'une filière de production en Chine**

### **1.1. Introduction**

La BSL est une communauté australienne dont l'objectif est de promouvoir la justice sociale et une approche globale de la société en vue d'éradiquer la pauvreté en Australie. Elle établit avec les milieux d'affaires des relations fondées sur l'entreprenariat social plutôt que sur l'aide sociale.

La BSL est devenue en 2000 propriétaire de Mod-Style, petite entreprise commerciale de 17 personnes, qui importe des montures de lunettes pour les revendre en gros à des détaillants australiens indépendants. En 2001-2002, la société a importé 152 000 montures, réalisant un chiffre d'affaires de AUD 5 millions. Ces montures sont pour la plupart fabriquées en Chine : ce pays assure actuellement 90 % de la production mondiale, principalement pour les marchés américain et européen.

La BSL a accepté de devenir propriétaire de l'entreprise avec l'idée qu'elle pourrait ainsi étudier ce que signifie, sur le plan éthique, le fait de posséder une société dont les fournisseurs sont en Chine et dans d'autres pays. Les bénéfices ont été mis en réserve pendant deux ans, puis consacrés à une analyse approfondie de la filière d'approvisionnement, des conditions de travail et des obstacles à l'amélioration de ces conditions, ainsi qu'à la recherche de solutions créatives.

La BSL adhère aux normes fondamentales du travail définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'aux *Principes directeurs* de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et au Contrat mondial des Nations Unies. C'est dans ce contexte que l'enquête relative à Mod-Style a été menée.

## **1.2. Établir le schéma de la filière d'approvisionnement**

### *Recenser les usines*

Mod-Style collabore avec 23 fournisseurs établis en Chine, en Corée, au Japon et en Italie. Treize sont en Chine ; il s'agit pour la plupart d'entreprises appartenant à des familles de Hong-Kong, dans lesquelles la deuxième génération, instruite et habile en affaires, participe activement à la gestion des opérations. Ces usines ont adapté des procédés et des technologies d'origine européenne et japonaise, et ont su rendre ainsi leurs activités très compétitives sur les marchés mondiaux.

La BSL a investi énormément de temps et de ressources afin de se familiariser avec les réalités du pays – ce qui serait difficile pour nombre de petites ou moyennes entreprises. Même l'organisation de visites peut s'avérer complexe et nécessiter du temps ; elle exige en outre une bonne connaissance de la culture des affaires en Chine. Sept des 13 usines, situées dans la zone industrielle de Dongguan, à Shenzhen, dans le sud du pays, ont reçu la visite de représentants de la BSL. Ces usines emploient de 150 à 4 500 salariés. Le plus grand fournisseur chinois de Mod-Style (qui est aussi l'un des premiers producteurs sur le marché mondial) a un effectif de 4 500 personnes et 20 lignes de production, pour une capacité de production mensuelle de 1.1 million de montures. Mod-Style, qui absorbe moins de 2 % de la production annuelle de l'usine, ne peut avoir qu'une influence limitée sur ses activités.

### *Profil des clients et relations de sous-traitance*

Avant que la Chine ne devienne membre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), les usines de matériel d'optique à capitaux hongkongais installées dans ce pays ne produisaient que pour l'exportation. Parmi les clients en bout de chaîne figurent certaines des plus grandes marques mondiales : Gucci, Timberland, DKNY, Esprit, Disney et Calvin Klein, de même que des importateurs

plus modestes comme Mod-Style. Toutefois, de nombreux clients ont avec les usines des arrangements indirects complexes, passant par exemple leurs contrats avec les trois ou quatre sociétés de négoce établies à Hong-Kong, qui exercent un très large contrôle sur l'ensemble de l'industrie optique mondiale.

Il existe dans ce secteur d'autres relations de sous-traitance, complexes et quasiment impossibles à démêler. Matières premières et composants sont importés d'autres pays (par exemple, le métal et l'acétate (plastique) proviennent d'Italie, d'Allemagne et du Japon, les vis de Suisse, les verres des États-Unis, de Thaïlande et du Viêt-nam, le matériel de coloration et de sérigraphie d'Italie), alors que les fils sont achetés à des fournisseurs chinois. Les usines les plus modestes sous-traitent fréquemment certains stades de la production, comme la galvanoplastie et le moulage par injection, et la BSL ne connaît que peu de choses sur les conditions de travail chez ces sous-traitants ou les relations de l'usine avec eux.

### *Comprendre la main-d'œuvre*

La majorité (80 %) des personnes employées dans les usines visitées sont des jeunes femmes de 17 à 25 ans ayant quitté les régions rurales environnantes pour travailler dans les zones industrielles en plein développement. Leur niveau d'instruction semble généralement faible. La plupart d'entre elles ont à accomplir des tâches répétitives et peu spécialisées : pour 10 % seulement, le processus de production fait appel à des compétences techniques. Le taux de renouvellement du personnel est élevé, la majeure partie des salariés ne restant qu'un ou deux ans dans la même usine.

### **1.3. Comprendre les conditions de travail et le contexte environnemental**

L'expérience de la BSL montre que la situation est très variable d'une usine à l'autre : conditions de travail, respect des normes de travail et d'environnement, style de gestion, et ce même pour le nombre relativement limité de fournisseurs de Mod-Style dont les activités ont été étudiées. Certaines usines, par exemple, qui respectent leurs obligations et s'acquittent des cotisations de sécurité sociale pour leurs salariés, exercent par ailleurs une surveillance pesante et appliquent un système arbitraire d'amendes et de déductions. D'autres mettent à disposition de leur personnel des installations ultramodernes et des locaux conçus par des architectes, mais attendent de leurs salariés qu'ils assurent un nombre excessif d'heures supplémentaires sans rémunération adéquate. Certaines usines se sont engagées à respecter les normes de santé et de sécurité au travail, alors que d'autres limitent l'usage de l'eau et les pauses toilettes. Tous les salariés provenant des zones rurales sont vulnérables en raison du caractère temporaire de leur emploi et de la durée limitée de leur permis de résidence.

### *Normes environnementales*

Ces normes varient considérablement entre les différentes usines étudiées. De manière générale, les usines les plus importantes, qui peuvent réaliser sur site les opérations de galvanoplastie, disposent d'équipements sophistiqués, de systèmes de ventilation et de traitement des déchets. Toutes assurent la collecte, et dans certains cas le traitement, des eaux usées avant de les acheminer à une station d'épuration. Certaines usines utilisaient des sacs pour la collecte des poussières d'acétate, et l'une d'elles vend les débris d'acétate en vue de leur recyclage en objets d'usage personnel (peignes, brosses à dents). Les produits chimiques et la peinture sont le plus souvent étiquetés et entreposés avec soin, la plupart des grandes usines établissant d'ailleurs un inventaire des produits chimiques détenus. Les petites usines de matériel optique ne semblent pas toutefois investir autant dans les équipements et les dispositifs nécessaires au respect des normes environnementales.

### *Aspects matériels*

D'un point de vue matériel également, les sept usines visitées présentaient un tableau contrasté. Elles sont apparues dans l'ensemble en meilleur état que prévu, notamment pour ce qui concerne le respect des normes de santé et de sécurité au travail. La plupart de ces usines sont bien éclairées, correctement chauffées et climatisées. Les salariés ont souvent des masques anti-poussière à leur disposition (même s'ils ne les portent pas toujours), et certaines usines sont équipées de machines « mains libres » afin de réduire le nombre de blessures aux doigts. Il semble globalement – et cette impression est confirmée par certaines ONG locales telles que l'Asia Monitor Resource Centre de Hong-Kong – que les équipements dont disposent ces établissements et les conditions de travail qu'ils offrent soient supérieurs à ceux de l'industrie du jouet, de la chaussure, du textile et du vêtement.

Sur d'autres points, pourtant, on ne peut pas dire que les ouvriers chinois bénéficient d'un travail « décent » au sens où l'entend l'OIT. Les logements, par exemple, sont souvent spartiates et dépourvus de toute qualité humaine. Dans le pire des cas, la consommation d'eau est réglementée, de même que l'usage des toilettes. Certaines grandes usines, neuves et propres, ne garantissent pourtant pas des conditions de travail raisonnables et dissimulent souvent de graves violations des droits de l'homme.

### *Normes du travail*

De sérieux problèmes se posent en matière de droits de l'homme et de droits au travail, en particulier pour ce qui concerne les salaires, les heures travaillées et la protection sociale. Les infractions au droit du travail chinois sont

manifestes dans ces domaines clés. Les systèmes de gestion sont très hiérarchisés, parfois répressifs. C'est ainsi qu'il sera difficile pour un salarié de se plaindre et d'obtenir le règlement d'un litige sans risquer des représailles. Amendes et mesures disciplinaires sont monnaie courante et, dans certaines usines, les travailleurs semblent découragés. Ils sont généralement dociles et ne participent pas véritablement à la cogestion de leur lieu de travail. La liberté d'association n'existe pas, le seul syndicat légal étant la Fédération panchinoise des syndicats. Aucun signe de négociation collective n'a été relevé, et les conditions de travail font l'objet de décisions unilatérales de la direction. A cet égard, les entreprises, agissant individuellement, n'ont guère de possibilités de provoquer un changement en Chine, voire aucune.

#### **1.4. Lois nationales, codes de conduite et information à l'échelle mondiale**

Les fournisseurs de Mod-Style exercent leurs activités dans un contexte réglementaire complexe. Le droit chinois du travail énonce des normes et des règles aussi ambitieuses que celles en vigueur dans la plupart des pays de l'OCDE ; le degré auquel elles sont mises en œuvre et influent sur les comportements au sein des entreprises est une autre question, abordée ci-après. Outre les lois nationales, il convient de mentionner les exigences de clients importants sous forme de codes de conduite ou de certification des entreprises au moyen des normes SA 8000 et ISO.

Bien que les codes de conduite jouent un grand rôle dans la promotion des normes fondamentales du travail (en particulier lorsque les lois nationales sont inadéquates ou que leur application est insuffisamment contrôlée), l'expérience nous montre qu'ils représentent trop souvent une tentative superficielle de comprendre les difficultés réelles que pose la gestion de filières d'approvisionnement transnationales. Ils ne donnent pas une image exacte des conditions de travail, les salariés ne sont généralement pas consultés ou n'ont pas la possibilité de s'exprimer librement, sans risque de représailles, sur leurs activités ; quant aux inspections, ponctuelles, elles ne sont pas forcément réalisées par du personnel qualifié. De plus, certains codes ne tiennent aucun compte de la réalité des relations du travail en Chine en prétendant que le principe de la liberté syndicale est respecté. On ne peut attendre d'un code de conduite, pris isolément, qu'il protège les droits des salariés ni qu'il contribue à l'émancipation des travailleurs.

Les cadres des usines visitées ont eu des réactions variables devant l'action menée par la BSL pour comprendre et améliorer les conditions de travail. Nous avons dû instaurer progressivement des relations avec les dirigeants, puis porter notre attention sur ceux qui se montraient les plus réceptifs à notre démarche. Une approche uniforme et distanciée aurait été improductive. Certains responsables se montrent intéressés par un processus susceptible de conduire à de meilleures

relations, à des pratiques de gestion plus rationnelles et à une compétitivité accrue. Ils souhaitent apprendre comment – dans un secteur comme l'optique où la concurrence est très forte et où il est fréquent que seul le prix permette de faire la différence entre deux produits – une entreprise peut rester compétitive tout en respectant une certaine déontologie. Un autre aspect leur paraît intéressant : la possibilité de traduire en avantage concurrentiel un meilleur respect des réglementations et des principes de responsabilité des entreprises.

## II. Obstacles à une évolution positive

La BSL a étudié ce qu'il était possible de faire pour donner effet aux normes fondamentales du travail définies par l'OIT et aux *Principes directeurs* de l'OCDE, ainsi que pour améliorer, de manière générale, les conditions de travail des ouvriers chinois employés par les fournisseurs de Mod-Style. Plusieurs obstacles importants entravent un tel changement.

### *Capacité des entreprises*

L'un des problèmes essentiels qui se posent aux entreprises désireuses de promouvoir l'éthique dans les affaires tient à la nature même des normes fondamentales du travail. Les normes de l'OIT s'adressent aux États, auxquels elles recommandent le respect de principes, politiques et pratiques. Chaque entreprise doit ensuite traduire ces principes sous une forme qui puisse s'appliquer à un milieu de travail donné. Par exemple, Mod-Style n'a pas la capacité de faire accepter le principe de liberté d'association en Chine. La plupart des grandes conventions doivent donner lieu à une interprétation et à une mise en œuvre pratiques conformes à l'« esprit » des principes énoncés dans le texte. Le mieux est de procéder par étapes, selon une approche pragmatique, en tenant compte de ce qui est possible.

Les normes fondamentales du travail correspondent à une vision d'ensemble des problèmes ; les entreprises ont d'autant plus de difficultés à en appuyer la mise en œuvre que bon nombre de directeurs d'usine en Chine – et d'ailleurs dans un grand nombre de pays de l'OCDE – ne voient pas la relation entre droits au travail et droits de l'homme, normes environnementales et justice sociale.

### *Une question complexe : considérations d'ordre conceptuel et éthique*

Il faut bien se rendre compte que la question de la responsabilité des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement est d'une grande complexité. Une petite entreprise, même déterminée à tout mettre en œuvre pour exercer ses activités dans le respect d'une certaine morale, se heurte à des difficultés d'ordre conceptuel et éthique dans ses relations avec des usines chinoises. Il s'agit d'un processus qui nécessite du temps, des moyens et de la détermination, mais aussi

un personnel spécialisé et expérimenté connaissant bien les problèmes liés à l'emploi et à l'environnement et le cadre réglementaire des pays en voie de développement.

La BSL a reconnu – face à un dossier aussi complexe – qu'il n'existe pas de réponse simple aux questions délicates soulevées par nos travaux. Par exemple :

- Quelle est la meilleure façon de parvenir à une certaine continuité et à une culture durable de responsabilité des entreprises dans nos chaînes d'approvisionnement ? S'agit-il d'un objectif réaliste ?
- Faut-il traiter exclusivement avec les usines ouvertes à la notion d'amélioration permanente que nous préconisons et cesser les relations commerciales avec les « mauvais élèves » ?
- Dans quelle mesure peut-on se satisfaire de la volonté d'évoluer affichée par un fournisseur pour maintenir des relations commerciales avec lui sans se préoccuper du temps qu'il prendra pour procéder à de réels changements ?
- Comment fixer la limite à partir de laquelle les conditions de travail dans une usine donnée sont trop mauvaises pour espérer obtenir une amélioration en maintenant des relations commerciales avec cette usine ?
- Comment honorer les principes de l'OIT auxquels nous sommes attachés dans un pays qui n'adhère tout simplement pas à ces principes ?
- Sur quels domaines devons-nous axer nos efforts en faveur de ces principes – salaires, durée du travail, sécurité sociale ou santé et sécurité au travail (ce dernier volet étant moins délicat à aborder) ? A qui cette décision incombe-t-elle ?
- Le recours à des fournisseurs moins nombreux faciliterait-il l'obtention d'une amélioration dans une usine donnée à mesure que la production augmenterait ?

#### *Complexité du droit et inefficacité des réglementations*

Le système et la culture juridiques de la Chine ne fournissent pas un soutien institutionnel fort au respect des lois nationales. Le droit du travail est complexe ; il faut y ajouter les adaptations selon les provinces et les exceptions dont bénéficient les zones économiques spéciales. Certains directeurs d'usine se plaignent de la complexité des réglementations (et aussi des codes de conduite imposés par les compagnies étrangères) et de l'incapacité de l'administration du travail de la région à les aider à interpréter la loi. Par exemple, les droits en matière de prestations sociales (assurances et pensions) ainsi que le régime des primes sont des domaines d'une extrême complexité, dans lesquels il est difficile de se retrouver. L'administration locale du travail préfère parfois ne pas trop insister sur

l'application des réglementations : certains agents ont des amis ou des proches qui dirigent des usines, et les pots-de-vin sont une réalité.

La faiblesse des institutions juridiques chinoises se traduit en outre par une réticence des salariés à agir pour faire respecter leurs droits, ce qui vient encore renforcer une tendance déjà marquée à contourner les normes imposées par la loi. C'est dans les domaines de la sécurité sociale et des heures supplémentaires que ce phénomène est le plus manifeste. La loi impose au directeur d'usine comme à ses salariés de cotiser aux caisses de retraite et d'assurance gérées par l'administration locale du travail. Les salariés ne sont guère convaincus d'avoir un jour accès à ces prestations, cette méfiance étant aggravée par le fait que la plupart sont originaires de régions rurales et ne savent pas comment ces montants seront transférés dans leur commune d'origine au moment de leur départ à la retraite. A ces préoccupations s'ajoute le fait que de nombreux salariés n'ont qu'un statut de résident temporaire dans la province de Guandong et ignorent comment faire valoir leurs droits aux prestations sociales en cas d'accident du travail.

Par ailleurs, les pratiques consistant à ne pas verser le salaire minimum légal, à ne pas rémunérer correctement les heures supplémentaires, à ne pas accorder de primes et à imposer des amendes et des déductions de façon arbitraire obligent de nombreux travailleurs à choisir une usine où, pour survivre, ils pourront dépasser le nombre d'heures supplémentaires légalement autorisé. Par conséquent, du fait que certaines usines réduisent le nombre d'heures supplémentaires pour se conformer à la loi, il devient de plus en plus difficile d'attirer et de conserver du personnel compétent.

Ces problèmes complexes se posent à l'échelle nationale, et une petite entreprise ne peut quasiment rien faire pour garantir la pleine application de toutes les lois.

#### *Le respect des réglementations a un coût*

Dans ce secteur industriel très concurrentiel, ce sont souvent le coût et les relations qui permettent, seuls, de faire la différence. Une observation plus stricte des réglementations entraînera une augmentation des charges d'exploitation et, partant, du prix unitaire pour le client. Confrontés à l'incapacité des pouvoirs publics de faire respecter les réglementations et aux rigueurs de la concurrence, les gestionnaires estiment qu'ils ne peuvent se permettre de se conformer aux règlements locaux sans avoir la garantie que leurs concurrents feront de même. Ils redoutent de perdre des clients au profit d'établissements moins scrupuleux, voire d'autres pays comme le Viêt-nam et l'Indonésie. La principale préoccupation des directeurs d'usine rencontrés concernait le paiement régulier des cotisations de sécurité sociale et de retraite. En revanche, les dépenses ponctuelles – liées par

exemple à la construction de nouveaux dortoirs afin d'améliorer les conditions de vie des employés et au recrutement de personnel supplémentaire afin de réduire les heures supplémentaires – n'étaient pas jugées trop lourdes. Le temps consacré aux mesures à prendre pour se conformer aux codes de conduite a également été cité au nombre des coûts.

#### *Capacité d'influence des entreprises clientes*

Le fait est que bon nombre de petites ou moyennes entreprises n'ont que peu d'influence. Mod-Style, qui occupe une place importante dans l'industrie optique australienne, est un client modeste pour la plupart des fournisseurs chinois qui l'approvisionnent. Malgré notre volonté de bien faire et notre réel attachement aux normes fondamentales du travail, notre part relativement limitée dans la production nous confère une autorité limitée. Nous avons tenté de collaborer avec de grands clients dont les marques sont connues dans le monde entier, et de peser ainsi sur le cours des choses, mais nous n'avons obtenu au mieux que des réactions plutôt frileuses.

#### *Gouvernance des entreprises et réseaux de production*

Répertorier les grands clients à forte notoriété et entrer en contact avec eux constitue en soi une démarche difficile. Il faut pour cela naviguer au cœur de réseaux de production d'envergure mondiale, c'est-à-dire le plus souvent errer dans un dédale d'accords de licence protégés par un épais secret. Ce sont des entreprises de négoce qui gèrent la production de la quasi-totalité des grandes marques optiques, mais elles sont généralement peu enclines à reconnaître que les montures sont fabriquées en Chine. Ce manque de transparence et de responsabilité a également gêné nos tentatives de collaboration à l'échelle mondiale.

#### *Associations professionnelles*

Les possibilités de coopération avec l'association professionnelle concernée se sont avérées limitées. Dans le secteur optique, cette association s'intéresse avant tout au développement de nouveaux marchés et à l'accès aux nouvelles technologies. Elle n'a, à ce jour, manifesté aucun intérêt quant à la possibilité de contribuer à un meilleur respect des normes de travail et d'environnement dans l'ensemble du secteur : cet aspect incombe, selon elle, aux usines concernées.

### **2.1. Dialogue entre les différents acteurs : les possibilités qui s'offrent aux entreprises**

Recenser dans un document les difficultés rencontrées permet de mieux appréhender les réalités auxquelles sont confrontées les PME qui tentent d'exercer leurs activités de manière responsable en Chine. Si le résultat de ce travail n'est

guère réjouissant, il importe néanmoins de reconnaître qu'il existe bel et bien des possibilités d'amélioration. La BSL a la conviction de se rapprocher de son objectif, à savoir : comprendre le fonctionnement des filières de production dans l'industrie optique et agir afin d'améliorer les conditions de travail dans les usines.

### *Modèle d'engagement*

Au terme d'une réflexion très approfondie sur les moyens d'y parvenir en conformité avec les *Principes directeurs* de l'OCDE et d'autres instruments similaires, la BSL a élaboré un Modèle d'engagement qui apporte une réponse novatrice à la question complexe de la gestion des filières d'approvisionnement. Ce modèle prévoit des recherches, l'établissement d'un dialogue entre les différents acteurs et l'instauration de relations constructives et durables avec les sous-traitants et les fournisseurs en vue d'étudier des moyens nouveaux d'améliorer cette gestion et de protéger les droits des travailleurs. Il préconise l'éducation et la formation professionnelle, qui constituent selon lui le système le plus efficace pour faciliter l'autonomie et l'autodétermination des travailleurs et pour améliorer durablement les normes en matière d'emploi et d'environnement.

Ce modèle constitue un processus dynamique reposant sur l'engagement de maintenir un dialogue permanent et d'instaurer partenariats et alliances avec toutes les parties prenantes. La BSL a adopté une approche privilégiant la concertation dans les discussions avec les responsables des usines. Nous avons la conviction qu'un engagement direct auprès des travailleurs de ces usines consisterait une première étape des plus utiles, pour autant qu'il leur soit profitable et puisse être accepté par les managers locaux. Cette dernière condition est primordiale si l'on veut avoir la moindre chance de succès.

A cette fin, la BSL propose une évaluation des besoins en matière de santé et de sécurité au travail, en coopération avec les salariés et des experts techniques extérieurs. Une instance serait ainsi mise en place, au sein de laquelle des membres de la BSL, les ONG locales et des consultants techniques pourraient travailler en collaboration directe avec le personnel de l'usine et lui fournir des informations sur des questions de santé et de sécurité. Nous espérons que cette initiative marquera le début d'un processus d'émancipation des salariés en les associant aux opérations quotidiennes, l'objectif étant de leur donner accès à une formation appropriée et de créer des comités « santé et sécurité » composés au moins pour moitié de salariés des usines.

L'obtention des autorisations nécessaires à la conduite d'une telle activité est une tâche délicate et de longue haleine. Nous espérons que, lorsque le cap de la première réalisation aura été franchi, l'expérience et les enseignements qui en découleront pourront être transposés à d'autres usines.

### *Mise à profit des enseignements*

Les entreprises ont un rôle à jouer en relatant leurs expériences et en communiquant ces informations. Les connaissances ainsi acquises par la BSL devraient aider d'autres entreprises désireuses de mettre en œuvre leurs propres programmes, et contribuer à la responsabilisation des entreprises.

### *Campagnes de sensibilisation des consommateurs.*

Les entreprises peuvent en outre prendre part à l'éducation des consommateurs par le biais de campagnes de sensibilisation, de sorte que les produits fabriqués dans des usines ayant pris des mesures pour améliorer les conditions de travail puissent être signalés par un étiquetage spécial, comme cela se fait en Australie avec le No Sweatshop label pour le secteur du textile, de la chaussure et de l'habillement. Ce type de publicité ou d'étiquetage devrait cependant tenir compte des répercussions légales possibles dans le pays du consommateur ; de plus, les allégations de conditions de travail décentes pourraient se révéler difficilement vérifiables dans un pays comme la Chine.

## **III. Intervention des pouvoirs publics : les Principes directeurs de l'OCDE et la Chine**

La mise en œuvre des *Principes directeurs* de l'OCDE ne va pas de soi dans les pays qui, comme la Chine, n'y ont pas souscrit. Le présent document montre qu'il y a des limites réelles aux changements qu'une petite société d'importation australienne peut susciter chez ses fournisseurs chinois. Bien que les entreprises et les ONG ayant acquis une expérience dans ce secteur aient un rôle à jouer en recommandant des mesures appropriées, c'est aux pouvoirs publics que doivent incomber en grande partie les efforts nécessaires pour assurer, par exemple, le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT.

### *Respect des lois chinoises et amélioration des réglementations*

Le respect de la législation chinoise du travail et des normes environnementales en vigueur dans ce pays doit être une priorité pour les pouvoirs publics. Les réglementations doivent être améliorées non seulement à l'échelle du gouvernement central, mais aussi au niveau de la province, du district et de l'administration locale du travail. Simplification de la loi, renforcement des compétences du personnel des services du travail et mise en place de mécanismes facilitant l'interprétation et la simplification des lois sont autant d'exemples de l'aide que peuvent fournir les pouvoirs publics.

### *Soutien institutionnel aux entreprises*

Les filières d'approvisionnement faisant intervenir des fournisseurs du monde entier et les dispositifs contractuels mis en place entre les sociétés dans

un cadre de liberté des contrats sont autant d'obstacles à l'application transparente d'instruments tels que les *Principes directeurs* de l'OCDE. Les pouvoirs publics pourraient aider les entreprises désireuses de bien faire à obtenir un soutien institutionnel plus important. L'OCDE ou ses États membres pourraient réaliser une étude sur des modèles et bonnes pratiques envisageables, dont les conclusions pourraient être mises à la disposition des entreprises. L'aide des pouvoirs publics serait également utile dans des domaines tels que la diffusion des informations, les contacts avec les ONG, les conseils en matière de pratiques optimales et les mécanismes permettant de mieux tirer parti des enseignements.

Les gouvernements peuvent en outre venir en aide aux entreprises, et en particulier aux PME, en veillant à ce qu'elles comprennent bien la réalité des responsabilités qui leur incombent à l'égard des différentes filières d'approvisionnement dans les pays en voie de développement. Il leur faut pour cela comprendre le contexte culturel, économique et juridique dans lequel elles exercent leurs activités, mais aussi percevoir les raisons qui rendent si importantes l'émancipation et l'autodétermination des travailleurs, et les aspects qui sont primordiaux du point de vue des travailleurs pour qu'ils puissent travailler dans des conditions décentes et dignes.

#### *Gouvernance des entreprises*

Il serait utile que les pouvoirs publics s'attachent à encourager les multinationales et les PME des pays ayant souscrit aux *Principes directeurs* de l'OCDE à exercer leurs activités avec davantage de transparence et de responsabilité, notamment pour ce qui est de leurs filières mondiales de production et leurs contrats de licence. A cet effet, il faudrait en principe reconnaître que les sociétés de négoce et les contractants indirects font partie du fonctionnement d'une entreprise, qu'elle soit grande ou petite. La collaboration s'en trouvera renforcée dans le secteur industriel concerné, et les consommateurs pourront obtenir plus facilement des informations précises quant à l'origine des produits. Par exemple, certaines marques bien connues de lunettes de soleil portant la mention « Made in Italy » sont en fait fabriquées en Chine, seules quelques finitions étant effectuées en Italie. De même, les rapports annuels des sociétés, par exemple, pourraient mentionner les relations contractuelles tout au long de la filière de production, ce qui serait conforme aux *Principes directeurs* de l'OCDE en ce qu'ils concernent la publication d'informations.

La contribution des pouvoirs publics à l'amélioration de la transparence et de la responsabilité des entreprises devrait constituer le principe de base. L'OCDE pourrait, par l'intermédiaire des Points de contact nationaux (PCN), enquêter sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance. Les modèles qui pourraient ainsi se dégager permettraient peut-être une meilleure collaboration d'ensemble,

ainsi qu'un engagement commun à un comportement responsable des entreprises, en particulier dans les filières de production transnationales.

#### *Promotion de la responsabilité des entreprises et du commerce éthique*

Les gouvernements pourraient promouvoir la responsabilité des entreprises ainsi que les droits au travail et les droits de l'homme en communiquant les informations nécessaires aux entreprises, aux sociétés de négoce, aux propriétaires et aux directeurs d'usines, aux associations professionnelles, aux importateurs, aux grossistes, aux clients et aux travailleurs. La meilleure façon de procéder à cet égard pourrait être l'instauration de partenariats avec des ONG, des syndicats et des représentants des milieux d'affaires, ainsi que le recours aux PCN. La mise en place de dispositifs financiers (subventions et régimes de crédit à l'exportation) conformes aux *Principes directeurs* constituerait un autre moyen. Nous avons constaté que les arguments soulignant l'intérêt qu'il peut y avoir, du point de vue de l'avantage concurrentiel, à respecter certains codes de conduite sont très efficaces dans le contexte chinois.

Par ailleurs, les pouvoirs publics pourraient assurer des formations et mettre à disposition des experts afin d'aider à la mise en œuvre de systèmes de commercialisation et de gestion privilégiant les pratiques commerciales éthiques et la responsabilité des entreprises, sources d'avantages concurrentiels.

#### *Transferts de connaissances*

Ce processus comprend l'éducation et la formation des salariés, cadres et fonctionnaires, ainsi que le transfert de connaissances, notamment dans le domaine du renforcement institutionnel du secteur juridique et l'amélioration des capacités sur deux points : la gestion des usines et les systèmes financiers. Il pourrait englober également une assistance à la mise en place d'un système de sécurité sociale qui réponde aux besoins d'un marché du travail de plus en plus mobile et qui soit conforme aux *Principes directeurs*.

L'expérience acquise par la BSL dans l'industrie des montures de lunettes en Chine met en évidence la difficulté d'améliorer les pratiques en matière d'emploi et d'environnement dans les filières d'approvisionnement transnationales. Elle souligne l'importance d'une collaboration avec tous les acteurs du processus, ainsi que le rôle que les entreprises et les pouvoirs publics ont à jouer pour assurer de meilleures conditions de travail à tous les salariés et promouvoir des pratiques responsables au sein des entreprises.

## Comportement des entreprises dans la filière d'approvisionnement : étude de cas

*Carol Pier*  
*Human Rights Watch*

Je vous remercie de me permettre de présenter, au nom de Human Rights Watch, les résultats d'une étude de cas sur le comportement des entreprises dans la filière d'approvisionnement. Organisation non gouvernementale indépendante dont le siège est aux États-Unis, Human Rights Watch enquête depuis 1978 sur les violations des droits de l'homme dans le monde. Financée par les dons de particuliers ou de fondations privées du monde entier, elle n'accepte aucune subvention directe ou indirecte des gouvernements.

J'aborderai aujourd'hui un cas de non-respect des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales* concernant les droits de l'homme fondamentaux. Plus précisément, cette étude concerne une entreprise qui s'est avérée incapable de « contribuer à l'abolition effective du travail des enfants » et de respecter le droit d'association des travailleurs. J'espère que l'analyse qui va suivre et l'examen des différents éléments de cette affaire permettront d'éviter que des manquements similaires se reproduisent à l'avenir.

En avril 2002, Human Rights Watch a publié un rapport attestant l'utilisation d'enfants pour des travaux dangereux, le non-respect du droit des enfants à la santé, à l'éducation et au développement, ainsi que les entraves à la liberté d'association dans certaines plantations de bananes en Équateur. Premier exportateur de bananes de la planète, ce pays fournit environ 28 % de la consommation mondiale. Contrairement à ce qui se passe dans les autres pays producteurs de bananes d'Amérique latine, les plantations équatoriennes n'appartiennent généralement pas aux trois principales sociétés mondiales d'exportation de bananes. De fait, une seule des sociétés basées aux États-Unis possède directement des terres en Équateur (environ 1 000 hectares, soit 1 % seulement du total des bananeraies du pays). Ces multinationales se procurent les bananes équatoriennes par le biais d'arrangements contractuels divers avec

des producteurs locaux, la formule pouvant aller de l'accord d'exclusivité avec un producteur au contrat ponctuel répondant à une commande spécifique.

Ces trois sociétés multinationales, qui ont leur siège aux États-Unis, sont censées respecter les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales* et encourager « des principes conformes de responsabilité de l'entreprise auprès des partenaires commerciaux », y compris leurs fournisseurs indépendants en Équateur. Les États-Unis, quant à eux, doivent inciter ces entreprises à observer les *Principe directeurs* « partout où elles exercent leurs activités ».

Human Rights Watch a néanmoins constaté que ces trois sociétés se fournissaient auprès de plantations équatoriennes privées employant des enfants à des tâches dangereuses. Ce manquement aux *Principes directeurs* met en lumière une faiblesse fondamentale des normes volontaires, dont la mise en œuvre dépend du bon vouloir des sociétés. Les initiatives non contraignantes comme les *Principes directeurs* représentent, certes, un premier pas important vers le respect, par les entreprises, des normes internationales en matière d'emploi et de droits de l'homme ; ce n'est toutefois qu'en imposant effectivement la mise en application de principes contraignants que l'on pourra réellement compter sur l'ensemble des entreprises pour favoriser un meilleur respect des droits des travailleurs. Plus précisément, tant que les Points de contact nationaux traiteront les allégations de non-respect de ces droits par des mesures consensuelles non accusatoires et par des recommandations non exécutoires, il ne sera pas possible d'assurer le respect généralisé des *Principes directeurs*.

Ainsi que je l'ai indiqué, Human Rights Watch a constaté que ces trois sociétés avaient agi, à un moment ou un autre, en violation des *Principes directeurs* dans le cadre de leurs relations avec les producteurs de bananes équatoriens. Toutefois, 70 % des 45 enfants interrogés par notre organisation ont déclaré avoir travaillé sur des plantations fournissant presque exclusivement une société basée aux États-Unis, laquelle achète à peu près un tiers de ses bananes en Équateur. En revanche, les deux autres sociétés, qui s'approvisionnent à concurrence de 7 et 13 % respectivement auprès de fournisseurs équatoriens, n'avaient pour fournisseur principal aucune des plantations qui emploient des enfants. Ces plantations leur servaient simplement, dans certains cas, de fournisseurs occasionnels.

Si la recommandation des *Principes directeurs* relative à la gestion de la filière de production souligne clairement l'importance de ces principes pour tous les fournisseurs, principaux ou occasionnels, elle précise également que « ce sont surtout les relations commerciales établies ou directes qui sont l'objet de la présente recommandation, et non... les contrats ou transactions particuliers ou ponctuels ». Par conséquent, plutôt que de m'attacher aux différences de comportement de ces trois multinationales basées aux États-Unis, je présenterai dans la suite de mon exposé une brève étude de cas concernant la gestion de la filière d'approvisionnement d'une société opérant dans l'industrie bananière en Équateur.

L'âge moyen auquel les enfants interrogés par Human Rights Watch avaient commencé à travailler sur les plantations auprès desquelles cette société se fournit principalement était d'environ 11 ans et demi, deux ayant commencé à 8 ans et un autre à 9 ans. Dans le cadre de leur travail, ils étaient amenés à inhaler des pesticides toxiques, à manier des couteaux acérés ainsi que des machettes, à transporter de lourds chargements de bananes et à boire de l'eau non potable. La plupart ont déclaré qu'ils n'interrompaient pas leurs activités lors de la pulvérisation de fongicides toxiques par voie aérienne. Une majorité ne va plus à l'école. Trois des jeunes filles rencontrées ont par ailleurs décrit le harcèlement sexuel dont elles ont été victimes dans les usines de conditionnement de l'une des plantations. Ces violations des droits de l'homme sont contraires à la loi équatorienne, qui fixe à 14 ans l'âge minimum auquel un enfant peut être embauché, rend l'école obligatoire jusqu'à 15 ans et interdit de confier à des enfants des travaux dangereux ou susceptibles d'entraver leur éducation.

Des travailleurs adultes ont également signalé à Human Rights Watch que les principaux fournisseurs de la société avaient fréquemment recours à des sous-traitants ainsi qu'à des contrats « temporaires permanents », qui ne garantissent pratiquement aucune sécurité de l'emploi et privent les travailleurs de toute protection juridique contre un licenciement pour exercice du droit syndical. Ces travailleurs ont précisé que, dans ce contexte de précarité, ils redoutaient d'être licenciés s'ils exerçaient ce droit, pourtant reconnu internationalement et spécifiquement protégé par la Constitution et le Code du travail équatoriens.

Cette étude de cas met l'accent sur plusieurs problèmes essentiels liés à la recommandation des *Principes directeurs* de l'OCDE sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Elle soulève plus particulièrement plusieurs questions concernant le rôle respectif des entreprises et des pouvoirs publics pour assurer le respect des principes relatifs aux droits des travailleurs d'un bout à l'autre de la filière d'approvisionnement, l'efficacité de certains outils de gestion d'entreprise et systèmes de contrôle, et l'importance de la transparence, de la responsabilité et de l'information du public.

Deux facteurs principaux expliquent les cas de violation des droits de l'homme constatés par Human Rights Watch dans le secteur de la banane en Équateur. Premièrement, ce pays ne parvient pas à faire appliquer ses lois en matière d'emploi, les producteurs de banane pouvant ainsi enfreindre en toute impunité les droits des travailleurs et ceux des enfants. Deuxièmement, les grandes sociétés d'exportation de bananes traitent directement avec ces producteurs, sans pour autant user de leur influence pour exiger d'eux qu'ils respectent ces droits. Dans ces circonstances, compte tenu du fait que les grandes sociétés en question tirent également profit de ces violations en acceptant un produit obtenu dans des conditions contraires aux principes établis, notre association les juge complices des abus que subissent les travailleurs.

Comment cette entreprise assume-t-elle, dans ses rapports commerciaux avec l'industrie bananière équatorienne, la responsabilité qui lui incombe d'exiger le respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement ?

Dans une lettre adressée à Human Rights Watch, elle affirme, en réponse à nos questions sur la politique générale qu'elle applique en matière d'emploi pour les plantations qui la fournissent :

*[nom de la société] a pour règle de se conformer intégralement aux lois et règlements en vigueur dans les pays où notre société ou ses filiales exercent leurs activités, y compris en ce qui concerne les pratiques de travail. ... [nom de la société] procède à des contrôles chez ses fournisseurs dans un certain nombre de domaines, dont celui des droits au travail.*

Cette société est également « membre signataire » de *Social Accountability 8000* (SA 8000), norme mondiale pour des conditions de travail humaines dans les entreprises et chez leurs fournisseurs. Le programme SA 8000 se veut un outil qui permette aux entreprises de montrer une volonté réelle et crédible d'assurer des conditions de travail décentes dans leur filière d'approvisionnement. Lorsque la société dont nous étudions le cas a demandé à adhérer, elle a dû s'engager officiellement à adopter la norme SA 8000 comme code de conduite dans toutes les plantations de bananes dont elle est directement propriétaire, de même que chez ses fournisseurs.

Toutefois, les conditions d'adhésion imposent simplement à l'entreprise signataire de mettre les installations qui lui appartiennent en propre et celles de ses fournisseurs en conformité avec la norme SA 8000 « dans un délai raisonnable », lequel n'est pas déterminé. Par conséquent, bien que cette entreprise ait adhéré au programme SA 8000 en novembre 1999, les violations nombreuses et permanentes des droits de l'homme constatées par Human Rights Watch dans les plantations équatoriennes auprès desquelles elle se fournit NE sont PAS considérées comme des infractions à la norme à laquelle elle a souscrit. La situation se résume donc comme suit : en tant que membre signataire du programme SA 8000, cette entreprise verse une cotisation annuelle de USD 10 000, peut se prévaloir d'avoir adhéré à une norme mondiale garantissant des conditions de travail humaines, mais n'est pas tenue de veiller au respect de cette norme dans ses propres installations ou chez ses fournisseurs. Aux termes du programme SA 8000, les entreprises signataires doivent interdire le travail des enfants, permettre – en fournissant le soutien nécessaire – aux enfants qui travaillent d'aller à l'école, s'abstenir de confier des tâches dangereuses aux enfants et respecter le droit des travailleurs à se syndiquer.

En tant que signataire, cette société aurait dû informer ses fournisseurs qu'ils devaient adopter le code de conduite défini par la norme SA 8000, établir un plan et un calendrier pour l'obtention de leur certification et, en procédant à des évaluations et à des contrôles, coopérer directement avec eux pour qu'ils puissent

se conformer à cette norme. La filiale équatorienne de l'entreprise, cependant, refuse catégoriquement d'assumer la moindre responsabilité sur la question des droits des travailleurs dans les plantations indépendantes chez lesquelles elle s'approvisionne. Human Rights Watch a interrogé un représentant de cette filiale sur la politique de l'entreprise concernant le respect du droit du travail chez ses fournisseurs ; la réponse a été la suivante :

*Nous n'avons pas autorité en la matière ... C'est à eux que la décision appartient ... Nous n'intervenons pas ... Pas du tout ... C'est leur affaire ... Nous ne pouvons pas assumer cette responsabilité ... Cela ne nous regarde pas ... Notre contrat se limite à la qualité du produit et à l'assistance technique.*

Par ailleurs, tout en affirmant qu'elle procède à des contrôles chez ses fournisseurs dans un certain nombre de domaines, y compris en matière de droit du travail, l'entreprise a fait savoir à Human Rights Watch qu'elle ne ferait pas de commentaires sur les activités de vérification ni sur les inspections réalisées chez un producteur ou sur une plantation donnés. De même, lorsque nous lui avons écrit pour confirmer qu'elle avait bien conclu des contrats avec des plantations employant des enfants et où les adultes avaient souvent trop peur pour oser se regrouper en syndicat, cette entreprise nous a répondu qu'il s'agissait d'informations commerciales privées qu'il n'est pas dans sa politique de divulguer.

Cette multinationale ayant son siège aux États-Unis, pays qui a souscrit aux *Principes directeurs*, elle devrait se voir contrainte, par les pouvoirs publics en général et par le Point de contact national en particulier, de veiller au respect des principes de l'OCDE sur l'ensemble de sa filière d'approvisionnement. Le comportement de cette société pose un certain nombre de problèmes quant à l'aptitude des PCN à faire respecter ces principes. Les PCN ont-ils déployé suffisamment d'énergie pour faire connaître la procédure à suivre pour soulever des questions particulières concernant l'application des *Principes directeurs* ? Ont-ils suffisamment informé le public de l'existence d'un système par lequel l'OCDE, les gouvernements ayant souscrit aux *Principes directeurs* et les multinationales sont comptables de la mise en œuvre de ces principes ? Quels critères les PCN appliquent-ils pour déterminer si le problème soulevé mérite un examen plus approfondi ? Les preuves fournies dans le cas présent seront-elles examinées plus en détail selon ces critères ? Quelles mesures concrètes les PCN ont-ils prises pour encourager la transparence dans les entreprises ainsi que la responsabilisation de ces dernières, et pour inciter la société dont nous étudions le cas et les autres multinationales à exiger le respect des *Principes directeurs* de l'OCDE sur la totalité de leur filière de production ?

Le comportement de cette entreprise soulève d'autres questions, de portée plus générale, à propos des *Principes directeurs*. Premièrement, transparence et responsabilité sont deux des critères fondamentaux sur la base desquels les PCN

doivent fonctionner. Dès lors, les gouvernements ayant souscrit aux *Principes directeurs* doivent-ils exiger des multinationales relevant de leur autorité qu'elles divulguent leurs relations contractuelles tout au long de leur filière d'approvisionnement ? De même, quelle attitude ces mêmes gouvernements et les PCN doivent-ils adopter à l'égard d'un système qui permet à une multinationale de se prévaloir de son adhésion à un code de conduite tout en continuant de s'approvisionner auprès de fournisseurs qui ne respectent pas les droits de l'homme ? Faut-il définir des normes minimales régissant explicitement les activités d'information et de promotion des PCN ainsi que le forum créé pour veiller à la mise en œuvre des principes dans certains cas spécifiques ? Vos questions et vos commentaires sont les bienvenus. Je vous remercie.

## **La distribution multinationale favorise les violations des droits des travailleurs de l'usine jusqu'au point de vente**

*Neil Kearney, Secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir*

Vers la fin du mois de mars dernier, un groupe de grands distributeurs français, de dimension multinationale pour la plupart, ont rendu publics les résultats des audits effectués ces dernières années chez environ 300 de leurs fournisseurs. La lecture de ces résultats n'est guère encourageante.

Au Bangladesh, deux fournisseurs emploient des enfants de moins de treize ans. En outre, sur les 45 usines textiles contrôlées, rares sont celles qui versent le salaire minimum légal de USD 17 par mois. Le dernier réajustement de ce barème remonte d'ailleurs à 1994, date à laquelle ce salaire minimum valait presque le double du montant actuel, soit plus de USD 33. Les semaines de 86 heures, voire davantage, sont monnaie courante, même pour les enfants. Les travailleurs qui refusent de faire des heures supplémentaires se voient retirer deux jours de salaire. Dans une des usines contrôlées, on a compté sept toilettes pour 600 salariés.

Chez les fournisseurs chinois, des journées de travail de douze heures, sept jours sur sept, constituent la norme. La plupart des salariés ne disposent même pas d'un jour de repos par mois. Quand on parle de travail forcé... La législation n'est quasiment jamais respectée dans ces usines et les salaires sont souvent à peine supérieurs à la moitié du minimum légal.

Au Maroc, les cas d'enfants au travail et de « travail forcé » pour les femmes ont été faciles à repérer. Les conditions d'hygiène et de sécurité se sont révélées dramatiques : toilettes sales ou condamnées, absence d'issues de secours, absence de protection contre les produits chimiques, précautions nulles en cas de travail dangereux : toutes les conditions d'une catastrophe sont réunies.

Au Pakistan, les fournisseurs contrôlés respectaient rarement le salaire minimum. Dans tous les cas, les journées de travail sont horriblement longues et les conditions

de travail dangereuses. Qui plus est, la plupart des produits proviennent de zones franches où la législation du travail ne s'applique pas de toute façon.

Trois audits ont été réalisés en Birmanie, où certains de ces distributeurs continuent de s'approvisionner en dépit des restrictions de l'Organisation internationale du travail en raison du régime en place. Curieusement, les conclusions font état de conditions de travail satisfaisantes, préférant passer sous silence les fréquentes violations des droits de l'homme dont sont victimes les travailleurs : négation de la liberté syndicale et, partant, du droit de négociation collective. La quasi-totalité des rapports établis suite aux vérifications effectuées dans 18 pays signalent d'ailleurs que ces droits sont bafoués.

Ces distributeurs multinationaux ont fait preuve d'une étonnante suffisance dans la présentation de leurs rapports et semblent, pour beaucoup, faire peu de cas des conventions de l'OIT ainsi que des *Principes directeurs* de l'OCDE. Ils sont allés jusqu'à écarter le code de conduite SA 8000, jugé « trop exigeant », alors que ce texte, largement accepté, s'appuie sur les principales conventions de l'OIT. « Un mécanisme pesant réservé aux riches », a estimé le distributeur concerné.

Ainsi donc, pour les distributeurs français, reconnaître la liberté d'association et le droit à la négociation collective, verser un salaire qui permette de vivre, limiter le temps de travail normal à 48 heures par semaine, assurer des conditions d'hygiène et de sécurité correctes sur le lieu de travail et refuser le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination serait trop contraignant et ne s'adresserait qu'aux riches.

Une société a reconnu qu'aucun des 46 fournisseurs contrôlés ne pouvait satisfaire aux critères de certification SA 8000, ce qui n'est guère surprenant si l'on considère que la majorité d'entre eux, sinon la totalité, enfreignent de nombreuses dispositions de la législation nationale du travail.

N'oublions pas que ces distributeurs figurent parmi les plus importants de France. Dans l'État américain de l'Indiana, les employés d'une société faisant partie d'un empire de la distribution, désireux d'améliorer leurs conditions de travail, ont entrepris de fonder un syndicat vers la fin de l'année dernière. La direction s'est immédiatement lancée dans une campagne anti-syndicaliste, qui se poursuit encore aujourd'hui.

Pareil comportement a attiré l'attention sur d'autres aspects du fonctionnement de cet empire de la distribution, et notamment sur ses principales sources d'approvisionnement. On a ainsi pu constater qu'en Inde les salariés doivent travailler treize heures par jours, six jours par semaine, pour un salaire de misère. En Indonésie, il arrive que des ouvriers tombent d'épuisement après des journées de travail pouvant parfois se prolonger jusqu'à cinq heures du matin. Par ailleurs, un maillon important au moins de cette chaîne se fournit en Birmanie.

Il est difficile de ne pas voir dans le secteur de la distribution multinationale en France l'un des plus rétrogrades de l'OCDE en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises. Toutefois, la situation n'est guère plus enviable dans bien d'autres cas.

Il est manifeste que les distributeurs et les négociants d'envergure multinationale achètent de plus en plus souvent textiles, vêtements et chaussures auprès de fournisseurs implantés dans des zones franches pour l'exportation, aujourd'hui dominées par une nouvelle génération de multinationales ayant le plus souvent leur siège en Corée du Sud, pays membre de l'OCDE.

Ces zones et ces entreprises ne respectent à peu près aucune des normes fondamentales du travail. La liberté d'association et de négociation collective y est pour ainsi dire inexistante, les conditions de travail sont très proches du travail forcé, les actes de discrimination très répandus, les enfants et les jeunes travailleurs parmi les plus mal lotis. Toutes ces affirmations sont confirmées par les rapports d'audit établis par les distributeurs français.

De nombreux détaillants et négociants des pays de la zone OCDE se fournissent au Sri Lanka. Une grande partie de la production industrielle de ce pays provient de zones franches, où les syndicats étaient interdits encore récemment et où toute tentative de syndicalisation reste sanctionnée par des actes de harcèlement ou d'intimidation et par des licenciements en masse.

Les zones franches et les multinationales coréennes constituent la base même de l'industrie d'exportation de vêtements du Guatemala, où les droits des travailleurs sont constamment bafoués. L'une des plaintes en cours concernant le non-respect des *Principes directeurs* de l'OCDE porte sur deux entreprises dont les salariés ont amorcé l'an dernier la création d'un syndicat ; la direction s'est alors lancée dans une campagne d'intimidation : licenciements en masse, agressions à l'encontre des membres du syndicat par jet de briques et de bouteilles, visites au domicile des meneurs et des membres les plus actifs, accompagnées de menaces de mort contre eux-mêmes et leurs enfants.

Que peut-on imaginer de plus méprisable que des menaces de mort visant des enfants dans le seul but d'étouffer une tentative de formation d'un syndicat ?

L'absence de responsabilité sociale, malheureusement très répandue dans les grandes sociétés de vente au détail et de négoce, encourage ce type de comportement de la part des entreprises, qui exploitent leurs salariés et mettent en danger leur vie.

Ces manquements aux règles de conduite des entreprises dans la chaîne d'approvisionnement sont source d'énormes difficultés pour les salariés. Ils concernent la chaîne tout entière, mais plus particulièrement les fabricants, négociants et distributeurs d'envergure multinationale. Leurs efforts incessants pour se procurer les produits le plus rapidement possible et au prix le plus bas

appauvrissent encore les travailleurs, leur communauté et leur pays, qui avaient espéré sortir de la misère grâce à l'industrialisation et qui voient au contraire leurs conditions de vie se dégrader.

Une société a récemment recueilli des données sur l'évolution des salaires pendant une décennie dans l'industrie de l'habillement – secteur que beaucoup considèrent comme le moteur initial du développement ; cette analyse fait apparaître une érosion presque uniforme des salaires dans les pays les plus pauvres. A titre d'exemple, les exportations de vêtements du Pakistan vers les États-Unis ont augmenté d'environ 400 % dans les années 1990 et représentent aujourd'hui plus d'un milliard et demi de dollars. Pourtant, les salaires n'ont pas bougé au cours de cette même période, en dépit d'une hausse de l'inflation avoisinant les 150 %. Dans le même temps, les salaires ont augmenté de 36,3 % en Turquie, où une inflation quasi hyperbolique faisait augmenter les prix de plus de 1 800 %. Un salaire réel en chute libre est devenu la norme dans la plupart des grands pays exportateurs de vêtements comme la Chine, l'Indonésie, les Philippines, l'Égypte, le Pérou, et bien d'autres encore.

L'absence de représentation des travailleurs et de négociation collective, ainsi que l'incapacité des pouvoirs publics à promulguer et à faire respecter une législation protégeant les droits de l'homme et des travailleurs, sont autant de facteurs aggravants.

S'il est vrai que l'absence de réaction des gouvernements est souvent due à l'incompétence ou à la corruption, il faut admettre aussi que ceux-ci ne sont guère incités à agir faute de mécanismes internationaux permettant de faire respecter, partout dans le monde, des normes minimales en matière de droits de l'homme et de droits des travailleurs.

### **Que pouvons-nous faire ?**

L'adoption d'une réglementation, associée à un effort mondial, national et volontaire, s'impose aujourd'hui.

Au plan mondial, il est urgent de mettre en place des mécanismes, probablement en liaison avec le commerce international, permettant de rappeler à l'ordre les retardataires et les contrevenants. Selon un point de vue largement répandu, les accords commerciaux devraient contenir une clause sociale liant la participation aux marchés mondiaux au respect des normes mondiales du travail. Il va de soi que les pouvoirs publics de chaque pays ont un rôle clé à jouer pour améliorer les conditions d'existence de tous leurs citoyens, notamment les travailleurs. Cela suppose l'adoption et l'application de lois protégeant les droits, la santé et la sécurité des travailleurs, la sécurité de l'emploi, etc.

Enfin, il est essentiel que les entreprises respectent volontairement les normes internationales, même s'il n'existe aucune réglementation à cet effet ou si elle

n'est pas appliquée. Toutes les excuses habituellement invoquées pour expliquer que cela n'est pas possible ne sont plus crédibles.

Première de ces excuses : la filière d'approvisionnement est trop vaste, et comporte trop de ramifications pour qu'un contrôle puisse être efficace ; pourtant, ni l'immensité de la chaîne, ni ses ramifications n'empêchent les entreprises d'imposer des normes et des contrôles de qualité, ou de rechercher et de pénaliser les responsables d'un retard de livraison.

Autre excuse : l'impossibilité de traiter avec les sous-traitants ou avec les fournisseurs situés plus loin dans la chaîne. Pourtant, le consommateur mécontent d'un produit n'a pas besoin de s'adresser au sous-traitant cambodgien : c'est le détaillant qui assume la responsabilité. Ce dernier doit donc accepter aussi la responsabilité qui lui incombe concernant le respect des droits des travailleurs à tous les stades de la filière.

Interrogés à l'issue de l'audit, les distributeurs français ont déclaré que, s'ils n'excluaient pas la possibilité de commandes plus importantes, ils n'envisageaient pas pour autant de payer davantage leurs fournisseurs.

Et c'est bien là que se situe le nœud du problème : les violations des droits des travailleurs sont souvent la conséquence directe de prix trop bas et de délais de livraison impossibles à tenir. Ces exigences contraignent les fabricants à sous-payer leurs employés et à leur infliger de très longues heures de travail.

Ce sont aujourd'hui les distributeurs et les négociants multinationaux qui portent réellement la responsabilité des abus dont sont victimes les travailleurs un peu partout dans le monde. Ils doivent vraiment commencer à balayer devant leur porte. Appliquer les principales conventions de l'OIT, respecter et appliquer les *Principes directeurs* de l'OCDE, conclure des accords-cadres internationaux avec des organisations syndicales d'envergure mondiale et appliquer les codes de conduite multilatéraux – comme le programme SA 8000 – à tous les niveaux de leur filière de production : voilà qui constituerait un point de départ utile. Ces améliorations seront-elles possibles sans réglementation ? L'expérience n'incite guère à l'optimisme !

# Gestion des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement – Enquête sur les pratiques des entreprises<sup>1</sup>

*La gestion de la filière d'approvisionnement est un processus global consistant à gérer une chaîne de distribution dans son intégralité, depuis le fournisseur jusqu'au consommateur.*

*Cooper and Ellram (1993) The International Journal of Logistics Management*

## I. Introduction et contexte

L'ampleur géographique croissante des filières d'approvisionnement s'explique par les progrès considérables réalisés dans le domaine de la gestion logistique. Certains sont dus à l'évolution technologique (informatique, télécommunications et robotique) ainsi qu'au développement des compétences de gestion. Les dirigeants d'entreprise intègrent les nouvelles technologies dans leurs processus de production et de distribution ; ils étudient également de nouveaux moyens de conduire leurs activités de base et de gérer leurs relations avec leurs partenaires commerciaux. L'organisation des entreprises a donc évolué : alliances stratégiques et relations plus étroites avec les fournisseurs et les contractants tendent aujourd'hui à rendre plus floues les limites de l'entreprise. Cette restructuration s'accompagne d'une façon nouvelle d'envisager – et d'organiser – le rôle et les responsabilités des différents acteurs de la chaîne de l'offre : entreprises productrices, sources d'approvisionnement, fournisseurs de services commerciaux et décideurs.

La complexité grandissante de la gestion des filières d'approvisionnement s'inscrit dans le cadre d'un processus de longue haleine, par lequel les entreprises ainsi que les économies nationales et régionales ciblent toujours plus leurs activités sur les domaines où elles ont des compétences spécifiques et où elles peuvent tirer parti d'un avantage comparatif. Ce processus peut être bénéfique pour les investisseurs, tant au niveau des producteurs que des fournisseurs, ainsi que pour les consommateurs et les travailleurs. Du fait de cette tendance, certaines sociétés des pays développés ont focalisé davantage leurs activités sur les secteurs où leur expertise et leur savoir-faire sont les plus forts (par exemple : distribution, marketing, conception ou vente au détail de produits de marque),

abandonnant la fabrication du produit à d'autres entreprises plus performantes dans ce domaine. En conséquence, des entreprises implantées dans des pays où les salaires sont moins élevés ont constaté qu'elles étaient compétitives dans des secteurs comme l'agriculture à forte intensité en main-d'œuvre, la fabrication, l'assemblage et les services. Cette évolution ouvre aux fournisseurs la porte des marchés mondiaux et leur fait connaître les tendances et les pratiques de la gestion au niveau mondial. Les responsables de ces entreprises se familiarisent avec les exigences des marchés de consommation modernes et des partenaires commerciaux d'aujourd'hui, ainsi qu'avec les pratiques de gestion utilisées pour responsabiliser les entreprises et les sensibiliser au respect des lois et règlements, notamment : le contrôle des flux et de la qualité des produits, la gestion des stocks et des équipements, la tenue des registres comptables et une gestion plus stricte au plan social et environnemental.

Dans le même temps, le développement des chaînes d'approvisionnement suscite des préoccupations. Comme les entreprises elles-mêmes le soulignent, il soulève des problèmes majeurs pour la quasi-totalité des aspects liés à la responsabilité des entreprises. Il s'agit là d'un sujet d'inquiétude pour bon nombre d'investisseurs, de consommateurs et de représentants de syndicats ou d'ONG. Il importe, pour aborder ce sujet complexe, de prendre en compte plusieurs facteurs et tendances contradictoires. En particulier, bien que les cas d'abus et d'exploitation, très largement relayés par les médias, se situent le plus souvent dans des pays pauvres, il est aussi largement admis – si l'on aborde la question sous l'angle du développement – que le commerce et les investissements étrangers génèrent beaucoup plus d'emplois et de richesses indispensables dans les pays en voie de développement que ne peuvent le faire les projets d'aide étrangère. Par conséquent, nombreux sont ceux qui jugent aujourd'hui essentiel de veiller à ce que les préoccupations relatives aux conditions de travail ne viennent pas anéantir indûment ces avantages et n'aboutissent pas à une forme détournée de protectionnisme de la part des pays riches.

Cette question se pose également pour bon nombre des aspects liés à l'éthique des affaires qui sont abordés dans les *Principes directeurs* de l'OCDE : intérêts des consommateurs (en particulier : qualité et sécurité du produit), emploi et relations industrielles, environnement, transferts de technologies, concurrence, ainsi que de nombreux points mentionnés dans le chapitre « Principes généraux » (droits de l'homme, systèmes de gestion, formation du capital humain, sensibilisation et formation des salariés). Plusieurs participants à la Table ronde de 2001 sur la responsabilité des entreprises ont estimé que les questions relatives aux filières d'approvisionnement constitueraient à l'avenir un sujet de débat particulièrement fructueux<sup>2</sup>.

Le présent document résulte de travaux parrainés par le ministère suédois des Affaires étrangères. Cette étude a été menée par un chargé de recherche

auprès du Conseil national suédois du commerce sur la base de données relatives aux entreprises fournies par le *Ethical Investment Research Service* (EIRIS). Cet organisme effectue des recherches indépendantes sur le comportement des entreprises à la demande d'investisseurs soucieux de respecter les règles d'éthique, afin de les aider à prendre des décisions responsables en toute connaissance de cause<sup>3</sup>. Le projet porte plus spécialement sur un aspect de la gestion de la chaîne de l'offre, à savoir : les politiques des entreprises et leurs pratiques de gestion concernant les conditions de travail dans leurs filières d'approvisionnement. Il prolonge les travaux menés précédemment avec l'EIRIS, dont les données sur les pratiques de gestion environnementale ont formé la base d'une étude publiée au chapitre 6 du document intitulé *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et entreprises publiques*<sup>4</sup> (OCDE, 2001a).

Le présent document fournit des données nouvelles sur les pratiques des entreprises concernant cette importante question. Il vise avant tout à réunir des informations factuelles, c'est-à-dire à déterminer la portée de certaines pratiques dans un certain nombre d'entreprises. Il s'efforce en particulier de répondre aux questions suivantes :

- Quel pourcentage des entreprises prises en compte dans l'échantillon de l'EIRIS ont formulé une politique (ou un code de conduite) donnant des directives à leurs fournisseurs sur l'approche qu'elles souhaitent voir adopter en matière de gestion des conditions de travail ?
- Quels sont les aspects régis par ces directives (travail des enfants, travail forcé, temps de travail) ?
- Combien d'entreprises disposent de systèmes d'approvisionnement permettant d'influer sur les résultats dans ce domaine ? Quels sont les outils de gestion utilisés dans ces systèmes (communication avec les fournisseurs ou les équipes chargées des achats, responsabilité des cadres dirigeants, mesures correctives, sensibilisation aux cas de mauvaise gestion) ?
- Les entreprises rendent-elles compte du fonctionnement de ces systèmes et des résultats obtenus ?
- Que ressort-il de la comparaison des conclusions de la présente étude avec celles d'une étude précédente sur les pratiques de gestion environnementale (étant entendu que les problèmes, le contexte et les difficultés de contrôle sont très différents selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre de ces deux domaines de responsabilité de l'entreprise) ?

## II. Les données et les entreprises

Les données rapportées ici s'appuient sur celles réunies par l'EIRIS, au niveau de l'entreprise, concernant les conditions de travail dans les « systèmes

d'approvisionnement sur le marché mondial »<sup>5</sup>. Recueillies fin 2001, ces données portent sur un échantillon de 147 sociétés. Une annexe fournit des précisions quant aux méthodes de travail de l'EIRIS. On en trouvera ci-après le résumé :

- *Sources*. Les données proviennent de sources accessibles au public (principalement les rapports annuels des entreprises, leurs sites Internet et les listes de participants aux initiatives pertinentes des entreprises) ainsi que de l'enquête sur les normes en matière d'approvisionnement international, adressée à l'ensemble des entreprises dont les fournisseurs, répartis dans le monde entier, exercent leurs activités dans des secteurs qui, selon l'EIRIS, peuvent donner matière à préoccupation pour le sujet qui nous occupe.
- *Sociétés cotées en bourse*. Les entreprises de l'échantillon sont toutes cotées en bourse et reprises dans l'indice boursier mondial du Financial Times « All-world developed »<sup>6</sup>.
- *Secteurs « préoccupants » et activités à l'échelle mondiale*. Les entreprises sélectionnées ont toutes des fournisseurs et des activités dans le monde entier, dans des secteurs « préoccupants » du point de vue des conditions de travail. Il s'agit de distributeurs (produits alimentaires, médicaments, vêtements et articles ménagers), de fabricants d'articles vestimentaires (vêtements, textiles, chaussures), de fabricants d'articles de sport, de sociétés de fabrication et de transformation de produits alimentaires, et de producteurs de tabac. L'EIRIS souligne que « les fabricants de vêtements et d'articles de sport [figurant dans la base de données de l'EIRIS] jouissent d'une grande notoriété et exercent également une forte influence sur leurs fournisseurs, qui sont souvent totalement tributaires de leurs commandes. De même, les grands distributeurs ainsi que les sociétés de fabrication et de transformation de produits alimentaires s'approvisionnent fréquemment dans le monde entier et, grâce à leur pouvoir d'achat, peuvent influencer fortement sur le comportement de leurs fournisseurs<sup>7</sup>. »
- *Sélection des secteurs « préoccupants »*. L'EIRIS a retenu ces secteurs d'activité pour cette enquête parce qu'ils font partie de ceux qui regroupent le plus grand nombre d'activités faisant appel à des filières d'approvisionnement mondiales et que les conditions de travail dans ces secteurs préoccupent vivement l'opinion publique. Le choix de l'EIRIS a été dicté en grande partie par les besoins de clients très désireux de comparer des sociétés dont le domaine d'activité présente un risque élevé pour leur réputation. Les travaux se sont donc concentrés jusqu'à présent sur des secteurs très en vue ayant une relation directe avec le consommateur, car ce sont eux qui suscitent le plus souvent des campagnes d'ONG et retiennent l'attention des médias. L'EIRIS envisage d'étudier le moyen d'élargir cette couverture

à d'autres industries clés faisant appel à des chaînes d'approvisionnement multinationales dans des secteurs en rapport avec le sujet de son étude<sup>8</sup>.

- *Pays.* Pour l'EIRIS, le pays d'origine d'une société est celui où se situe son marché primaire de cotation. Cet échantillon de 147 entreprises comprend une forte proportion de sociétés britanniques (61) et japonaises (32). Parmi les autres pays figurent la France (7 entreprises), la Grèce (7), l'Australie (5), le Canada (4), la Belgique et l'Italie (3). Dix autres pays sont également représentés dans cette liste, avec seulement une ou deux sociétés<sup>9</sup>. Les États-Unis n'ont pas été pris en compte dans cette étude, car la base de données de l'EIRIS concernant les entreprises américaines est toujours en cours d'élaboration : en effet, toutes les sociétés américaines n'ont pas reçu le même questionnaire l'an dernier. L'EIRIS devrait compiler d'ici la fin 2002 d'autres données concernant tous les pays, y compris les États-Unis. La prédominance des entreprises britanniques s'explique par le nombre élevé de sociétés du Royaume-Uni exerçant dans les secteurs « préoccupants » qui figurent dans l'indice boursier mondial du Financial Times.
- *Caractéristiques des données.* L'EIRIS répartit en trois catégories les données qu'il recueille sur les pratiques des entreprises en matière d'approvisionnement : politique d'approvisionnement, systèmes d'approvisionnement et communications d'informations. La rubrique « politique d'approvisionnement » tient compte de l'engagement de l'entreprise à faire respecter les principales conventions de l'OIT (travail des enfants, travail forcé ou obligatoire, égalité des chances, liberté d'association) ainsi que d'autres conventions de cette même organisation. Les « systèmes d'approvisionnements » englobent la communication, les audits, le suivi des activités des fournisseurs et des sous-traitants, les mesures correctives, la sensibilisation aux manquements, la responsabilisation des cadres dirigeants et les mesures d'incitation. La catégorie « communication d'informations » concerne l'examen détaillé, par l'EIRIS, des rapports établis par les entreprises sur la mise en œuvre des codes de conduite. L'EIRIS étudie de près ces différents aspects pour définir ses critères, y compris en invitant des experts à participer directement à l'évaluation des filières d'approvisionnement. L'annexe résume la méthodologie appliquée par l'EIRIS.

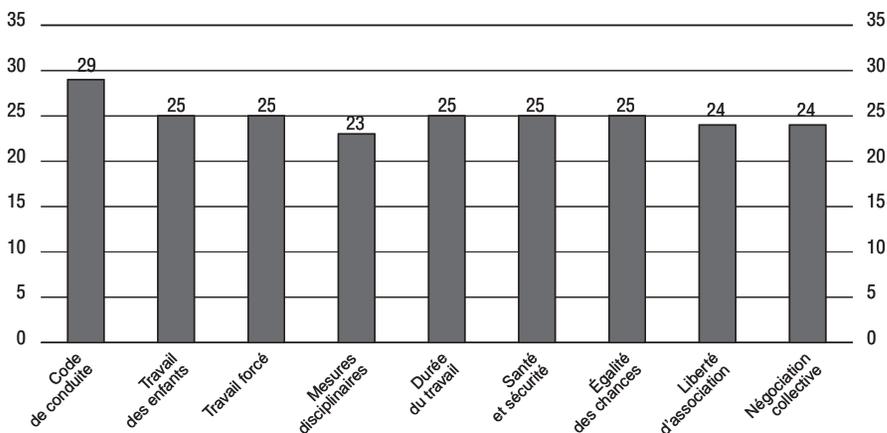
### **III. Principales conclusions concernant les politiques et systèmes d'approvisionnement ainsi que la communication d'informations**

*Politiques ou codes en matière d'approvisionnement.* Les entreprises peuvent définir les pratiques d'emploi qu'elles souhaitent voir appliquer dans leurs chaînes d'approvisionnement par l'élaboration d'une politique ou d'un code de conduite.

Sur les 147 sociétés figurant dans la base de données de l'EIRIS et opérant dans des secteurs « préoccupants », 29 – soit environ 20 % – ont adopté un code de conduite relatif aux conditions de travail dans leurs filières d'approvisionnement.

Les engagements pris au titre de ces codes sont illustrés par le graphique 2.1. On constate que 25 codes de conduite portent sur le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, le temps de travail, la santé et la sécurité, et l'égalité des chances ; 24 concernent la liberté syndicale et 23 la négociation collective.

Graphique 2.1. **Conditions de travail dans la filière d'approvisionnement – objet des déclarations de politique générale**  
 Nombre d'entreprises mentionnant un élément ou une norme dans leurs codes de conduite ou leurs déclarations de politique générale ; l'échantillon porte sur un total de 147 sociétés



Source : OCDE/EIRIS.

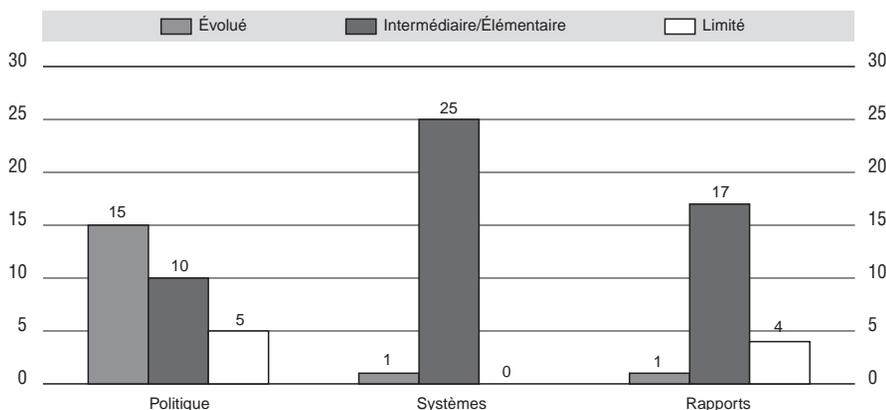
Sur les 26 entreprises ayant fourni des informations concernant leurs systèmes, une seule a été jugée par l'EIRIS comme ayant un système évolué (voir graphique 2.1). Cette société informe les directeurs d'usine et les salariés de sa politique, assure un suivi interne et externe de ses fournisseurs, peut expliquer la procédure qu'elle applique pour rectifier la situation en cas de non-respect des normes d'approvisionnement, a mis en place des mesures d'incitation pour favoriser le respect des principes de bonne conduite et a clairement désigné un responsable parmi ses cadres dirigeants. La plupart des autres sociétés – au nombre de 25 – entrent dans les catégories « intermédiaire » ou « élémentaire », ce qui signifie qu'elles communiquent leur politique aux directeurs et aux salariés des

usines auprès desquelles elles se fournissent ou qu'elles assurent un certain suivi (interne et externe). Pour faire partie de la catégorie « intermédiaire », une entreprise doit également avoir défini des mesures correctives et désigné un responsable parmi ses cadres supérieurs.

*Rapports sur les systèmes d'approvisionnement et les résultats obtenus.* Ici encore, une seule des entreprises de l'échantillon est considérée comme en pointe, en ce sens qu'elle fournit des rapports précis, vérifiés par des contrôleurs indépendants, sur les conditions de travail chez ses fournisseurs. Dix-sept de ces entreprises présentent des rapports de niveau « intermédiaire », quatre autres des rapports « limités ». Dans ce dernier cas, il faut comprendre que, sans s'abstenir totalement de rendre des comptes sur le respect des normes dans sa chaîne d'approvisionnement, l'entreprise ne fournit pas suffisamment de détails quant aux conditions de travail chez ses fournisseurs, indique qu'un rapport est en préparation ou se contente de mentionner son intention d'établir un tel rapport.

#### Graphique 2.2. **Systèmes d'approvisionnement et communication d'informations**

Nombre d'entreprises ayant mis en place un système d'approvisionnement et d'information dans ce domaine ; évaluation qualitative par l'EIRIS



Source : OCDE/EIRIS.

#### IV. Schémas de comportement des entreprises

Les constatations qui précèdent révèlent un certain nombre de tendances caractéristiques :

*La gestion du travail dans la filière d'approvisionnement comparée à la gestion de l'environnement.* Les entreprises figurant dans cet échantillon sont toutes des sociétés

cotées en bourse, d'envergure mondiale, qui exercent leurs activités dans des secteurs jugés « préoccupants » par l'EIRIS du point de vue des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement. Cet échantillonnage sur la base des secteurs d'activité procède du même esprit que la sélection effectuée pour dresser une liste de sociétés opérant dans des secteurs « à fort impact environnemental ». Ce groupe d'entreprises a fait l'objet de l'étude menée en 2001 par l'OCDE sur les pratiques de gestion de l'environnement. Les données relatives à ces deux groupes d'entreprises laissent entrevoir de grandes disparités dans leur volonté de définir une politique, d'assurer une gestion efficace et d'établir des rapports.

Au regard des conclusions de l'étude sur la gestion de l'environnement, les données relatives à la gestion du travail dans les filières d'approvisionnement révèlent, pour les entreprises des secteurs considérés comme préoccupants par l'EIRIS, une propension relativement faible à mettre en œuvre des pratiques évoluées. L'étude menée antérieurement sur les pratiques de gestion de l'environnement dans les entreprises des secteurs « à fort impact environnemental » a fait apparaître un engagement global plus de trois fois supérieur dans les sociétés européennes, dont 75 % avaient défini un code de conduite. Les sociétés japonaises opérant dans ces mêmes secteurs sont également très enclines à s'engager franchement pour le respect de l'environnement et à adopter des pratiques ambitieuses en matière de gestion et de rapports. (voir OCDE, 2001a). A l'inverse, aucune des sociétés japonaises prises en compte dans le présent échantillon n'a élaboré de code de conduite concernant les conditions de travail chez ses fournisseurs. Cette comparaison soulève plusieurs questions intéressantes, auxquelles les données disponibles ne permettent cependant pas de répondre. Les entreprises retenues dans l'échantillon sont toutes très connues au plan national, leur nom désignant d'ailleurs souvent un produit dans leur pays respectif. Bon nombre d'entre elles ont investi lourdement dans des marques. Toutes sont gérées très professionnellement et disposent probablement des ressources nécessaires pour assurer une gestion rigoureuse de leurs filières d'approvisionnement (ce qui n'est pas toujours vrai des entreprises plus petites du même secteur, à actionnariat restreint). Les sociétés retenues dans l'échantillon d'entreprises à fort impact environnemental étaient également de grande dimension, très capitalisées et gérées très professionnellement, mais – contrairement aux entreprises de la présente enquête – leurs marques étaient moins exposées et moins connues des consommateurs.

Comprendre les raisons de ces disparités permettrait d'expliquer les différences entre les mesures d'incitation adoptées et entre les obstacles que rencontrent les sociétés en fonction du domaine de responsabilité des entreprises. Ces décalages sont quasiment inhérents aux différences d'évaluation des coûts et des avantages de ces pratiques dans la gestion environnementale par rapport à la gestion du travail dans la chaîne d'approvisionnement. Cet aspect est probablement

lié à la nature même des problèmes de contrôle qui se posent dans ces deux domaines de la responsabilité des entreprises, aux différences dans les contextes réglementaires et juridiques, ou aux avantages – variables selon qu'il s'agit de l'un ou de l'autre de ces domaines – que ces pratiques peuvent apporter à chaque entreprise.

Y a-t-il des signes d'émergence d'une norme d'engagement de facto ? Autre constatation importante : la similarité des engagements souscrits par les firmes qui publient des codes de conduite à l'intention de leurs fournisseurs. Bien que cette démarche soit globalement peu répandue, les sociétés ayant établi un code tendent à se référer aux mêmes éléments de base. La quasi-totalité d'entre elles mentionnent les normes fondamentales du travail et la grande majorité mentionnent la totalité de ces normes. Cette constatation contraste avec les conclusions d'une étude menée antérieurement sur les codes de conduite des fournisseurs de l'industrie du vêtement – à partir de données vieilles aujourd'hui d'environ trois ans – laquelle avait révélé de grandes divergences dans les engagements pris au titre de ces codes. Par exemple, moins de la moitié de ce premier groupe d'entreprises mentionnait la liberté syndicale (*Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*, OECD 2001, Paris, chapitre 3). Cette évolution manifeste des pratiques pourrait marquer l'instauration d'une norme *de facto* dans les secteurs où les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement constituent un sujet de préoccupation.

*Schémas nationaux.* Les conclusions d'une étude précédente fondée sur des données de l'EIRIS relatives aux systèmes de gestion de l'environnement tendaient à contredire le point de vue selon lequel la responsabilité des entreprises et les pratiques de gestion et d'information qui en découlent seraient un phénomène anglo-saxon. En effet, les sociétés appliquant les pratiques de gestion environnementale les plus évoluées se trouvaient plutôt dans le nord de l'Europe continentale, les entreprises britanniques n'ayant qu'une propension moyenne à mettre en œuvre ces pratiques. De même, les entreprises japonaises étaient nombreuses à adopter des pratiques ambitieuses en matière de gestion de l'environnement.

Les données relatives à la gestion des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement relancent, à tort ou à raison, l'hypothèse « anglo-saxonne » puisqu'il ressort de ces informations que les entreprises britanniques s'impliquent bien davantage sur cette question que leurs homologues des autres pays. Si moins de la moitié des sociétés du Royaume-Uni s'engagent en faveur de telles pratiques, le nombre d'entreprises qui les adoptent reste néanmoins très supérieur au nombre enregistré dans les autres pays. Par exemple, aucune entreprise japonaise, sur les 32 de l'échantillon, n'a franchi le pas. Pour d'autres pays, l'échantillon porte souvent sur un nombre très limité de sociétés, mais les résultats sont similaires : aucune des sept sociétés grecques ou des cinq sociétés

australiennes n'a encore mis en œuvre une seule de ces pratiques. Il est dès lors permis de penser que, bien que ces sociétés soient d'envergure mondiale à certains égards, les facteurs liés au pays d'origine peuvent encore fortement influencer sur la conduite adoptée dans ce domaine particulier de la responsabilité des entreprises. Il importe cependant de souligner que la réflexion et les initiatives portant sur les aspects sociaux de la gestion des filières d'approvisionnement sont beaucoup moins développées que dans le domaine environnemental, où il existe des normes internationales mieux établies, comme la norme ISO 14001 et la Norme de gestion et d'audit écologiques (EMAS). La situation peut donc évoluer, à mesure que seront élaborées des normes sociales plus homogènes et que les grandes entreprises seront plus nombreuses à adopter des normes communes pour la publication de rapports sur ces questions.

## V. Résumé des conclusions

Cette enquête nous a permis de recueillir des informations sur les politiques, les pratiques de gestion et les procédures d'information des entreprises concernant les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement, sur la base d'un échantillon composé de 147 sociétés multinationales cotées en bourse. Les résultats donnent à penser que ces entreprises s'impliquent assez peu dans ce domaine de la gestion. Vingt pour cent d'entre elles seulement ont défini une politique à l'intention de leurs fournisseurs. En revanche, les engagements semblent très similaires dans les différentes entreprises qui se montrent dynamiques sur ce plan. Cette constatation diffère des conclusions antérieures, qui révélaient des degrés d'engagement très variables entre plusieurs grandes marques de vêtements quant aux conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement.

Cette étude montre en outre, tout au moins dans les secteurs pris en compte – commerce de détail, fabrication de vêtements et d'articles de sport, production de tabac – que les entreprises britanniques (soit 61 des 147 sociétés prises en considération) se distinguent très nettement des autres entreprises de l'échantillon : elles attestent en effet une tendance beaucoup plus marquée à définir une politique à l'intention de leurs fournisseurs, à mettre en place des systèmes d'approvisionnement et à publier des rapports sur le fonctionnement de ces systèmes et sur les résultats obtenus. Toutefois, la plupart des pays représentés dans l'échantillon ne le sont que par un petit nombre d'entreprises.

La présente étude soulève un certain nombre de questions, sans cependant fournir une base nécessaire à l'explication des constatations effectuées. Par exemple, le fait que les entreprises ayant défini une politique pour leurs fournisseurs semblent désormais d'accord sur les aspects que cette politique doit prendre en compte pourrait marquer l'instauration d'une norme *de facto*. Ce pourrait être aussi le reflet de la forte prédominance britannique dans cet échantillon particulier

d'entreprises ayant formulé une telle politique, et du rôle de certaines initiatives (par exemple, celles prises par les pouvoirs publics, les syndicats ou les ONG, ou l'Initiative pour le commerce éthique, adoptée par les milieux d'affaires) dans l'harmonisation des approches suivies par les sociétés du Royaume-Uni sur ces questions. L'exposé de la méthodologie de l'EIRIS semble étayer cette dernière hypothèse. On peut lire en effet : « Grâce à l'apparition d'organisations telles que l'Initiative pour le commerce éthique, et d'organisations spécialisées comme *Social Accountability International and Account Ability*, qui encouragent l'adoption – et vérifient l'application – de normes d'assurance de la qualité pour les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement, un consensus se dégage à propos des éléments susceptibles de constituer un code de conduite digne de ce nom ». Il faudrait une étude plus approfondie et une intensification des contacts avec les entreprises pour faire la lumière sur les facteurs qui expliquent ces conclusions.

*Annexes*

## Contexte et méthodologie

### Annexe 1. Origine des données et définition de l'échantillon<sup>10</sup>

Les sources d'information sur les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement sont les suivantes :

- Rapports annuels des entreprises ainsi que tout autre rapport pertinent sur les aspects sociaux ou le développement durable.
- Informations divulguées sur les sites Internet des sociétés (au moins une vérification par an).
- Questionnaires adressés tous les deux ans au moins à l'ensemble des entreprises des secteurs les plus préoccupants.
- Informations sur les adhérents aux programmes multilatéraux visant à améliorer les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement.

L'EIRIS examine les activités de chaque entreprise séparément afin de déterminer si elle exerce des activités importantes dans un secteur « préoccupant » et, dans l'affirmative, si elle a un réseau mondial de fournisseurs. Les secteurs où la situation est la plus préoccupante sont définis comme suit par l'EIRIS : distribution (grandes surfaces, alimentation, médicaments, habillement, articles ménagers, etc.), fabrication d'articles d'habillement (vêtements, textiles, chaussures), fabrication d'articles de sport, production et transformation de produits alimentaires, tabac. Ces secteurs ont été retenus parce qu'ils regroupent le plus grand nombre d'activités faisant intervenir des filières d'approvisionnement mondiales, lesquelles suscitent de vives préoccupations dans l'opinion publique à propos des conditions de travail.

L'EIRIS considère que, sous cet angle, toutes les entreprises de ces secteurs sont susceptibles de poser un problème, **sauf** s'il est évident que, pour la majeure partie des activités de l'entreprise considérée, il n'est pas nécessaire, dans la pratique, de recourir à une filière d'approvisionnement mondiale. (Il pourrait s'agir, par exemple, d'une entreprise spécialisée dans une gamme étroite de produits alimentaires, dont les fournisseurs seraient tous implantés dans un seul pays.)

Le questionnaire qui a servi de point de départ à l'évaluation a été adressé à toutes les entreprises britanniques et européennes à l'automne 2001. L'EIRIS a également coopéré avec différents partenaires pour évaluer les résultats d'entreprises ayant leur siège au Japon, à Hong-Kong, en Australie et au Canada. Un nouveau questionnaire a été envoyé à toutes les entreprises (y compris des sociétés américaines) dans le courant de l'été 2002.

## Annexe 2. Politiques définies par les entreprises

La méthode adoptée à cet égard est la suivante : l'EIRIS examine les politiques définies par les entreprises afin de déterminer si elles encouragent le respect de normes minimales chez leurs fournisseurs et sous-traitants. Il vérifie en particulier si la société en question incite activement ses fournisseurs à assurer les conditions d'emploi minimales recommandées par l'OIT sous huit grandes rubriques.

Ces rubriques sont celles qui font l'objet des conventions de base de l'OIT :

- **Travail des enfants** – Éviter ou éliminer le travail des enfants (conventions 182 et 138 de l'OIT).
- **Discrimination** – Éviter ou éliminer la discrimination (emploi et profession – conventions 100 et 111 de l'OIT).
- **Travail forcé** – Éviter ou éliminer le travail forcé ou obligatoire (conventions 29 et 105 de l'OIT).
- **Liberté syndicale** – Soutenir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions 87 et 98 de l'OIT).

Par ailleurs, l'EIRIS prend en considération quatre autres aspects essentiels de la politique des entreprises, qui font l'objet d'importantes conventions de l'OIT :

- **Procédures disciplinaires** – Ne pas accepter ni pratiquer la contrainte psychologique ou physique, les menaces de violence physique, le harcèlement sexuel ou autre, ni la violence verbale, dans le cadre des procédures disciplinaires de l'entreprise.
- **Santé et sécurité** – Prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les salariés travaillent dans un environnement sûr et salubre, et pour éviter ou éliminer les risques éventuels pour leur santé ou leur sécurité.
- **Durée du travail** – Respecter la législation nationale sur la durée du travail et, en tout état de cause, ne pas exiger régulièrement du personnel qu'il travaille plus de 48 heures par semaine, en veillant à ce que la prestation d'heures supplémentaires soit volontaire, qu'elle ne dépasse pas certaines limites et qu'elle soit rémunérée à un taux majoré.
- **Minimum vital** – Veiller à ce que la rémunération corresponde au minimum aux normes légales ou professionnelles du pays (la norme la plus élevée servant de référence), et permette en tout cas de répondre aux besoins vitaux de l'employé tout en lui assurant un revenu discrétionnaire raisonnable.

Le cas échéant, l'adhésion à une initiative multipartite pertinente sera considérée comme un engagement à respecter certaines conventions de l'OIT. Les plus importantes de ces initiatives prises en compte par l'EIRIS sont l'Initiative pour le commerce éthique et la Fair Labor Association (Association pour des pratiques équitables en matière d'emploi).

Critères d'évaluation de l'EIRIS :

---

Absence d'engagement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pas de politique générale, peu ou pas d'informations disponibles.</li></ul>
Engagement limité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seules trois des quatre conventions de base de l'OIT (ou moins) ont fait l'objet d'un engagement ou de la définition d'une politique de la part de l'entreprise.</li></ul>
Élémentaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'entreprise peut démontrer son engagement à respecter les quatre conventions de base de l'OIT.</li></ul>
Intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'entreprise peut démontrer son engagement à respecter les quatre conventions de base de l'OIT ainsi que deux au moins des autres conventions principales de l'OIT sélectionnées par l'EIRIS, et informe ses fournisseurs de sa politique.</li></ul>
Avancé	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'entreprise peut démontrer son engagement à respecter les quatre conventions de base de l'OIT ainsi que toutes les autres conventions principales de l'OIT sélectionnées par l'EIRIS, et peut apporter la preuve qu'elle informe ses fournisseurs et ses équipes d'acheteurs de sa politique.</li></ul>

---

### Annexe 3. Systèmes d'approvisionnement

Grâce à la mise en place d'organisations telles que l'Initiative pour le commerce éthique et d'organisations spécialisées comme Social Accountability International and Account DAbility, qui ont pour tâche de promouvoir et de vérifier la bonne application des normes d'assurance de la qualité concernant les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement, un consensus se développe quant aux ingrédients d'un code de conduite digne de ce nom. C'est la capacité de l'entreprise à mettre en œuvre effectivement les normes qu'elle préconise et à les faire respecter dans sa chaîne d'approvisionnement qui est ici déterminante. Sont considérés comme essentiels :

- la communication adéquate du code de conduite aux fournisseurs ;
- un réel suivi du respect de ce code (au plan interne et externe) ;
- l'existence de procédures permettant de remédier aux cas de violation des normes constatés par l'entreprise, et notamment le recours à des mesures d'incitation afin de promouvoir le respect des normes améliorées.

Les données de l'EIRIS relatives aux systèmes d'approvisionnement tentent d'apporter une réponse à la question suivante : quel est le degré d'influence du système en vigueur dans l'entreprise sur les normes d'approvisionnement au plan mondial ? L'EIRIS s'intéresse plus particulièrement aux procédures utilisées pour remédier aux cas de non-respect des politiques applicables en la matière, notamment :

- la protection des personnes qui révèlent ces situations, afin de permettre aux salariés de les signaler, voire de les encourager à le faire ;
- les dispositions contractuelles permettant à l'entreprise d'adresser des avertissements et de modifier – voire de résilier – ses contrats avec des fournisseurs qui ne satisferaient pas aux exigences des normes du travail ;
- les mesures d'incitation à l'intention des équipes d'acheteurs ou des directeurs des usines auprès desquelles l'entreprise se fournit.

Le graphique 2.2, qui concerne les systèmes d'approvisionnement, s'appuie sur les critères d'évaluation suivants :

Absence d'engagement	Pas de système, ou peu ou pas d'informations disponibles.
Engagement limité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les systèmes n'en sont qu'au stade de l'élaboration, ou l'entreprise affirme avoir établi de tels systèmes, mais donne peu de détails.</li> </ul>
Élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise communique sa politique aux directeurs et aux salariés des usines auprès desquelles elle s'approvisionne, ou mentionne des mesures de contrôle appropriées concernant ses fournisseurs et sous-traitants.</li> </ul>
Intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise communique sa politique aux directeurs et aux salariés des usines auprès desquelles elle s'approvisionne, ou mentionne des mesures de contrôle appropriées concernant ses fournisseurs et sous-traitants, peut démontrer l'existence d'une procédure permettant de remédier aux cas de non-respect des normes par les fournisseurs ou les sous-traitants et a clairement chargé certains de ses cadres dirigeants de promouvoir la politique de la société à cet égard.</li> </ul>
Avancé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entreprise communique sa politique aux directeurs et aux salariés des usines auprès desquelles elle s'approvisionne, mentionne des mesures de contrôle (interne et externe) appropriées concernant ses fournisseurs et sous-traitants, peut démontrer l'existence d'une procédure complète et détaillée permettant de remédier aux cas de non-respect des normes par les fournisseurs ou les sous-traitants, a adopté des mesures d'incitation et a clairement chargé certains de ses cadres dirigeants de promouvoir la politique de la société à cet égard.</li> </ul>

#### Annexe 4. Élaboration de rapports

La qualité des conditions de travail dans les filières d'approvisionnement mondiales est une source de préoccupation de premier plan pour beaucoup d'investisseurs et d'autres utilisateurs d'informations relatives aux entreprises.

De nombreuses sociétés n'ayant pas encore réagi pour apaiser ces inquiétudes, le degré auquel une entreprise rend compte des normes qu'elle applique dans sa chaîne d'approvisionnement mondiale représente un élément d'information très utile.

Grâce à l'apparition d'organisations spécialisées comme Social Accountability International and Account Ability, qui ont pour mission de promouvoir et de vérifier la bonne application des normes d'assurance de la qualité concernant les conditions de travail dans les filières d'approvisionnement, un consensus a pu se dégager quant au type d'informations que les entreprises doivent être encouragées à fournir dans ce domaine. Cela suppose d'aller plus loin que la simple information sur les normes fondamentales exigées par l'entreprise, même s'il s'agit là d'un premier pas non négligeable.

En particulier, il semble très utile que les informations d'un rapport qui concernent les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement fassent l'objet d'une vérification indépendante ou fournissent des précisions sur les conditions de travail allant plus loin que les droits fondamentaux au travail définis dans les conventions de base de l'OIT (par exemple : détails concernant les rémunérations, critères de comparaison entre les conditions de travail dans une entreprise par rapport à des entreprises du même secteur). Par « vérification indépendante », l'EIRIS entend la confirmation par un tiers reconnu et indépendant, comme un cabinet d'audit ou un professionnel de la vérification en matière d'assurance de la qualité ou de bilan social.

Les données communiquées par l'EIRIS dans le module « approvisionnement » visent à répondre à la question suivante : Quel peut être l'impact de ces rapports sur le respect des normes en matière d'approvisionnement au niveau mondial ?

Critères pris en compte par l'EIRIS :

- rapports publics sur la mise en œuvre d'un code de conduite ;
- présentation détaillée des mesures prévues en cas de non-respect de ce code ;
- présentation détaillée des méthodes appliquées et proportion d'installations/activités contrôlées ;
- vérification indépendante des rapports sur le respect du code de conduite ;
- inclusion de détails complémentaires dans les rapports, concernant par exemple l'évaluation du salaire minimum.

Le graphique 2.2 s'appuie sur les types de « notation » ci-après :

---

Absence d'engagement	Pas de rapport ou peu d'informations disponibles.
Engagement limité	•L'entreprise n'établit pas de rapport approfondi sur les conditions de travail dans sa chaîne d'approvisionnement, ou indique qu'un rapport est en cours d'élaboration pour publication.
Élémentaire	•L'entreprise peut démontrer son engagement à respecter les quatre conventions de base de l'OIT.
Intermédiaire	•L'entreprise établit un rapport approfondi sur les conditions de travail dans sa chaîne d'approvisionnement, exposant notamment les mesures prévues en cas de non-respect du code de conduite ; elle soumet ce rapport à une vérification indépendante ou fournit certaines informations importantes.
Avancé	•L'entreprise établit un rapport sérieux sur les conditions de travail dans sa chaîne d'approvisionnement, donne des précisions significatives concernant les mesures prévues en cas de non-respect du code de conduite ainsi que la mise en œuvre de sa politique et de ses procédures, et ajoute des précisions complémentaires (par exemple : données comparatives sur les salaires versés dans sa chaîne d'approvisionnement) ; le rapport est en outre soumis à une vérification indépendante.

---

## Notes

1. Cette étude a été parrainée par le ministère suédois des Affaires étrangères, avec le concours du Ethical Investment Research Service (EIRIS). Le document qui en découle, élaboré par Mattias Chu (Chargé de recherche), de la Chambre de commerce suédoise, et par Kathryn Gordon (Administrateur principal), de la Division des mouvements des capitaux, des investissements internationaux et des services de l'OCDE, tient compte également des données et observations communiquées par Jeremy Baskin (directeur de recherche) et Niaz Alam (Recherche sociale), de l'EIRIS. De portée préliminaire, ce document ne doit pas être cité sans l'autorisation des auteurs. Prière de contacter Mattias Chu à l'adresse [mattias.chu@kommers.se](mailto:mattias.chu@kommers.se).
2. OCDE (2001) *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Rapport annuel 2001*. Paris. Cet intérêt a été confirmé lors de consultations ultérieures entre des représentants des milieux d'affaires, des syndicats et des ONG avec le Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME).
3. Voir. [www.eiris.org](http://www.eiris.org)
4. OCDE (2001) *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*. Paris.
5. Voir le *Guide to EIRIS Research. Global Sourcing Systems*. Disponible sur le site Internet de l'EIRIS : [www.eiris.org](http://www.eiris.org)
6. Certains clients demandent à l'EIRIS de rechercher des informations sur des entreprises ne figurant pas dans les indices boursiers du *Financial Times* ; ce cas de figure est cependant assez rare.
7. Citation du *Guide to EIRIS Research – Global Sourcing Standards*.
8. Par exemple, les sociétés des secteurs des télécommunications ou de l'électronique ont souvent des filières d'approvisionnement multinationales importantes, tout comme de nombreux constructeurs d'automobiles et fabricants d'articles ménagers. L'EIRIS enquête sur ces secteurs en concertation avec différents partenaires afin de compléter ses évaluations concernant les normes d'approvisionnement au plan international.
9. Danemark, Irlande, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Singapour, Espagne, Suède, Suisse, Hong-Kong.
10. Voir EIRIS (2002) *Global Sourcing Standards*, Londres, pour avoir plus d'informations sur la méthodologie.

# Réunion d'experts syndicaux sur « la mise en œuvre des *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales et le fonctionnement des points de contact nationaux »

Dara O'Rourke, Ph.D  
Massachusetts Institute of Technology, États-Unis

## I. Introduction

Une réunion d'experts syndicaux et d'autres experts se tiendra le 17 juin 2002, dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs de l'OCDE sur le thème « La mise en œuvre des *Principes directeurs* à l'intention des entreprises multinationales et le fonctionnement des points de contact nationaux (PCN) ». La présente note de discussion expose toute une série de thèmes qui pourraient être examinés à cette réunion, en s'attachant en particulier aux moyens d'évaluer les progrès accomplis à ce jour au niveau de la mise en œuvre des *Principes directeurs* ainsi que l'efficacité des PCN.

Les *Principes directeurs* de l'OCDE datent de 1976 mais ont été révisés en 2000 (OCDE, 2001c). On a certes une grande expérience de l'application des *Principes directeurs* d'origines mais l'adoption des *Principes directeurs* révisés en a notablement élargi la portée et renforcé les possibilités d'application au niveau mondial ainsi que les procédures de mise en œuvre. Le rôle des PCN en particulier a été clarifié et renforcé. Parallèlement, on a vu se multiplier dans le monde les initiatives en faveur de la responsabilité sociale et de la transparence des entreprises multinationales, tels que les codes de conduite pour les entreprises et les dispositifs de surveillance, de vérification et de certification. Les syndicats expérimentent les Accords-cadre. Les ONG proposent des systèmes indépendants de surveillance et de vérification des activités des entreprises multinationales (EMN). Il est donc essentiel de faire sérieusement le point sur les expériences récentes en matière de mise en œuvre des *Principes* et sur les questions posées par leur renforcement.

La question cruciale qui se pose maintenant est de savoir si les *Principes directeurs* révisés sont mis en œuvre de façon efficace par l'intermédiaire des PCN et si en fin de compte, le comportement des grandes entreprises est en train d'évoluer. Il est donc indispensable de déterminer dans quelle mesure les EMN et les pouvoirs publics sont sensibilisés aux *Principes directeurs*, comment ces Principes sont mis en œuvre selon les pays et les cas particuliers, et aussi d'apprécier l'efficacité des PCN (en particulier en ce qui concerne la prise en compte des « circonstances spécifiques »). Il importe aussi à ce stade, d'examiner les défis auxquels sont confrontés les nouveaux adhérents et les problèmes posés par la mise en œuvre des Principes dans les pays qui n'y adhèrent pas. Enfin, à la lumière des évolutions récentes, des tendances économiques mondiales et des réactions des entreprises au sujet de la responsabilité sociale, il est essentiel de discuter des moyens d'améliorer constamment les *Principes directeurs*.

## II. Caractéristiques des *Principes directeurs*

Comme cela a été clairement expliqué ailleurs, les *Principes directeurs* de l'OCDE ont été notablement révisés en 2000 (TUAC, 2001b, Oldenziel, 2000). Ces Principes restent aujourd'hui encore le seul code exhaustif de conduite à l'égard des EMN entériné au niveau multilatéral. Ils définissent tout un ensemble de normes et de principes non contraignants applicables au comportement des entreprises, notamment des recommandations destinées à renforcer la responsabilité sociale des entreprises, qui préconisent :

- le respect des droits des personnes touchées par les activités des EMN ;
- le respect des « droits fondamentaux des travailleurs », à savoir la liberté d'association, le droit de participation à des conventions collectives, la non-discrimination sur le lieu de travail, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé ;
- la publication d'informations sur l'environnement et le respect du « principe de précaution » s'agissant des répercussions sur l'environnement ;
- l'application des *Principes directeurs* tout au long de la chaîne de l'offre des EMN ;
- la publication d'information ; et,
- l'élimination de la corruption.

La question primordiale est maintenant de savoir si ces *Principes directeurs* révisés sont effectivement mis en œuvre, ce qui peut être vérifié à la lumière d'un certain nombre de critères :

- Les *Principes directeurs* sont-ils reconnus et appliqués par les EMN, les syndicats, les ONG et les administrations nationales ?

- Les principes énoncés dans les *Principes directeurs* sont-ils repris par d'autres organisations internationales ou dans des initiatives prises par plusieurs acteurs ?
- Tous les acteurs économiques s'accordent-ils à reconnaître que les *Principes directeurs* constituent la norme en matière de bonnes pratiques pour les entreprises ?
- Les EMN intègrent-elles les *Principes directeurs* dans leurs codes de conduite ?
- Les EMN respectent-elles les *Principes directeurs* jusqu'au bout de leurs chaînes de l'offre ?
- Les *Principes directeurs* sont-ils suffisamment détaillés pour constituer des principes d'action précis pour les EMN ?
- Les *Principes directeurs* contribuent-ils à sensibiliser le grand public à la responsabilité sociale des entreprises ?
- Les pouvoirs publics et les PCN prévoient-ils des mécanismes efficaces pour favoriser le respect des *Principes directeurs* ?
- Les PCN font-ils preuve d'efficacité dans le règlement des cas de non-conformité aux Principes dans des circonstances spécifiques ?
- Les *Principes directeurs* contribuent-ils à l'amélioration des pratiques suivies par les grandes entreprises dans les pays qui n'y adhèrent pas ?
- Les *Principes directeurs* sont-ils complémentaires d'autres initiatives et normes internationales visant à renforcer la responsabilité sociale des entreprises ?

### III. Liens avec d'autres initiatives destinées à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises

On a vu se multiplier récemment les codes de conduite des entreprises, les systèmes de surveillance et les procédures de vérification et de certification (OCDE, 2001b). Bien que les *Principes directeurs* de l'OCDE soient antérieurs à la plupart de ces initiatives, ils sont actuellement moins connus que bon nombre d'initiatives plus récentes. L'OCDE ne peut donc pas se permettre de les ignorer et les *Principes directeurs* visent à « compléter et renforcer » les efforts menés dans d'autres contextes. Il est donc important de déterminer les modalités permettant d'harmoniser les procédures de mise en œuvre des *Principes directeurs* et de ces initiatives.

Les *Principes directeurs* ne font pas directement référence à d'autres normes internationales comme celles des conventions de l'OIT ou les déclarations des Nations Unies (bien que ces normes soient mentionnées dans les « commentaires » et dans la préface des *Principes directeurs*). Les *Principes directeurs*

n'ont pas été explicitement définis en coordination avec d'autres initiatives. Il existe néanmoins tout un ensemble de normes et d'initiatives pertinentes pour l'application des *Principes directeurs*, notamment les suivantes :

Normes et Déclarations internationales :

- Conventions de l'OIT et « normes fondamentales du travail » ;
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU ;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ; et,
- Convention d'Aarhus sur l'accès à l'information et la participation du public.

Initiatives prises au niveau multilatéral :

- Pacte mondial de l'ONU ;
- Global Reporting Initiative ;
- Ethical Trading Initiative ;
- Fair Labour Association ;
- Social Accountability International (SA 8000 Standard) ;
- Workers Rights Consortium ;
- Fair Wear Foundation ;
- Worldwide Responsible Apparel Production ;
- Clean Clothes Campaign Pilot Projects ;
- Global Sullivan Principles.

Initiative prise au niveau syndical :

- Accords-cadre des Secrétariats professionnels internationaux.

Il faudrait mener des travaux approfondis pour déterminer les liens entre les *Principes directeurs* de l'OCDE et ces diverses initiatives (OCDE, 2001a), puisqu'il s'agirait de comparer le contenu, les obligations et les mécanismes de mise en œuvre des *Principes directeurs* par rapport à ceux prévus par ces initiatives. Il faudrait aussi déterminer les autres mécanismes qui ont fait la preuve de leur efficacité, en particulier ceux qui ont effectivement incité les EMN à modifier leurs pratiques. Il y a beaucoup à apprendre de l'analyse des « meilleures pratiques » tirées d'autres codes de conduite et dispositifs de surveillance. Par exemple, les procédures de vérification semblent jouer un rôle crucial pour le fonctionnement (et la crédibilité) des systèmes mis en place par plusieurs acteurs. Serait-il possible de tirer parti des enseignements de ces systèmes pour élaborer des procédures de surveillance et de vérification dans le cadre des *Principes directeurs* de l'OCDE ?

Il est en outre nécessaire d'examiner les moyens d'assurer une meilleure coordination entre les différentes initiatives afin de veiller à ce qu'elles ne créent pas de confusion pour les EMN ou ne leur offrent pas des moyens de se soustraire à des normes plus efficaces et à ce qu'elles contribuent au contraire à relever la barre à atteindre et à clarifier les choses. A l'avenir, il faudrait examiner la possibilité de rendre ces différents systèmes comparables entre eux, voire de tirer parti d'effets de synergie.

#### **IV. Résultats positifs des activités menées par les Points de contact nationaux**

Les Points de contact nationaux (PCN) constituent le principal mécanisme de mise en œuvre des *Principes directeurs* et distinguent d'autres initiatives, dans la mesure où ils traduisent la détermination des pays de responsabiliser davantage les entreprises. Ainsi, s'il est vrai que les *Principes directeurs* sont d'application volontaire, les PCN expriment le soutien apporté par les pays et offrent au niveau national un cadre d'examen des réclamations en vue de faire avancer le respect de ces Principes.

Les formes d'organisation et le fonctionnement des PCN diffèrent beaucoup selon les pays (OCDE, 2001c). Les PCN peuvent être des ministères ou des groupes interministériels. Plusieurs PCN sont tripartites (ils comprennent des représentants des entreprises, des syndicats et des pouvoirs publics), et deux d'entre eux sont quadripartites (en Finlande et au Chili). Des syndicats, des ONG et des représentants des entreprises commencent à évaluer la mise en œuvre des *Principes directeurs* et le fonctionnement des PCN, en particulier la manière dont ils règlent les questions soulevées par la mise en œuvre des principes dans des circonstances spécifiques (TUAC, 2001a).

Le TUAC a constaté des évolutions positives dans le cas d'un certain nombre de PCN (qui avaient été auparavant peu actifs) et des lacunes persistantes dans d'autres, en particulier dans des pays non membres de l'OCDE ayant adhéré aux *Principes directeurs*. Comme le TUAC le constate « il reste beaucoup à faire » étant donné que « de trop nombreux PCN restent passifs et/ou ne prennent pas la peine de consulter les syndicats et d'autres parties intéressées » (TUAC, 2001a).

Certaines ONG ont aussi souligné dans le passé l'inefficacité dont ont fait preuve certains PCN pour régler les problèmes signalés dans des circonstances spécifiques (Oldenziel, 2000 ; Feeney, 2000). Elles signalent aussi que seul un petit nombre de PCN associent des ONG ou des syndicats à leurs activités. Et rares sont les PCN qui ont commencé à établir des liens entre les *Principes directeurs* et d'autres politiques publiques exerçant plus d'influence (par exemple, les mesures prises pour favoriser les exportations ou d'autres mesures d'incitations publiques).

Les *Principes directeurs* de l'OCDE affirment que les PCN doivent fonctionner conformément aux critères de visibilité, d'accessibilité, de transparence et de responsabilité. Il s'agit là de bons critères d'évaluation :

Visibilité :

- Le PCN s'emploie-t-il à assurer une plus large diffusion des *Principes directeurs* par le biais de publications, de séminaires, d'affichage d'informations sur internet, de communication d'information aux investisseurs ou aux EMN sollicitant l'octroi de crédits à l'exportation, etc. ?
- Ce travail de diffusion de l'information permet-il effectivement de mieux faire connaître et reconnaître les *Principes directeurs* et les PCN ? Est-il possible de mesurer ce degré de sensibilisation ?
- Que peuvent faire les PCN pour contribuer à accroître la visibilité et la reconnaissance des *Principes directeurs* auprès des EMN ? Comment passent-ils d'une approche passive de présentation de l'information (par exemple, sous forme de pages d'accueil sur l'internet) à une action ciblée de sensibilisation ?

Accessibilité :

- Le PCN est-il bien connu et réputé pour accepter de se montrer ouvert aux réclamations et demandes de renseignements ?
- Le PCN cherche-t-il à favoriser l'établissement de dialogues entre les différents acteurs ?
- Le PCN offre-t-il à l'ensemble des principaux acteurs « la possibilité d'examiner » les problèmes en vue de trouver des solutions nouvelles ?

Transparence :

- Le processus de réponse du PCN est-il rendu public ?
- Les constatations des PCN sont-elles rendues publiques ?
- Les rapports annuels des PCN sont-ils accessibles pour examen et commentaire ?

Responsabilité :

- Des procédures sont-elles prévues pour faciliter l'apport de contributions extérieures ou l'examen public des rapports annuels des PCN ?
- Est-il possible de comparer les PCN et de définir « des critères » pour comparer leurs performances et dégager les meilleures pratiques ?
- Les PCN peuvent-ils être tenus pour responsables du respect de leurs engagements à mettre en œuvre les *Principes directeurs* ?

Il est manifestement nécessaire d'évaluer les avantages des différentes structures et stratégies mises en place par les PCN et les résultats obtenus et de

parvenir à mieux comprendre le fonctionnement des PCN. Le TUAC a diffusé à ces fins une « note » sur les « Bons Points de contacts nationaux » (TUAC, 2001a). La portée de ce type d'analyse pourrait être notablement étendue et approfondie.

Il est aussi essentiel de savoir si les PCN réagissent avec efficacité aux cas de non-respect des *Principes directeurs* dans des circonstances spécifiques. Différents PCN ont mis au point des procédures pour réagir dans de telles circonstances. Il sera important d'assurer la transparence de ces procédures et d'examiner l'efficacité des différentes stratégies adoptées par les PCN.

Il est possible de tirer un grand profit de l'expérience acquise par les pays s'agissant des réponses adressées aux réclamations dans les pays adhérant aux Principes (par exemple, dans le cas de Marks and Spencer en France), les nouveaux pays adhérents (comme l'Estonie) et les pays non adhérents (dans le cas des entreprises coréennes opérant au Guatemala et les entreprises françaises en Birmanie).

L'efficacité des différentes procédures de réclamation et la complémentarité des réponses apportées par les PCN par rapport à d'autres stratégies propres à favoriser la responsabilité des entreprises présentent une importance particulière (on peut, par exemple, se demander dans quelle mesure les *Principes directeurs* pourraient contribuer à appuyer les efforts menés à d'autres niveaux pour influencer sur les pratiques des EMN dans un pays donné). Les évaluations devraient viser à déterminer les réactions du PCN considéré, les mesures qui ont été prises ? Si ces mesures ont modifié le comportement de l'EMN en cause ? Si le PCN a ou non rendu public le résultat de l'affaire traitée ? S'il s'est concerté avec d'autres acteurs pour exercer une influence sur l'EMN ?

## V. Applicabilité des *Principes directeurs* a des pays qui n'y ont pas adhéré

Il est possible que la plus grande difficulté à laquelle on se heurte dans le cas des *Principes directeurs* de l'OCDE est de savoir comment les appliquer de manière à influencer sur les activités des entreprises dans les pays non membres de l'OCDE ou qui n'adhèrent pas aux *Principes directeurs*. Les *Principes directeurs* s'appliquent aussi aux EMN dans les pays non adhérents. Or, c'est dans ces pays que sont implantés des sites essentiels de production des EMN et à long terme, c'est sur ces sites que les *Principes directeurs* devront influencer si l'on veut assurer leur efficacité au niveau mondial. Pourtant, c'est vraisemblablement sur les activités des EMN dans les pays non adhérents qu'il sera le plus difficile d'y parvenir.

Si les *Principes directeurs* ne peuvent être effectivement appliqués à ces pays et à ces activités, les EMN pourraient délocaliser leurs activités ou les sous-traiter vers ces pays pour éviter d'être touchées par les Principes. Une plus grande transparence et une divulgation plus complète des différentes activités de la chaîne de l'offre pourraient constituer des moyens essentiels pour l'OCDE de

promouvoir l'application des Principes à l'ensemble des réseaux d'activités des EMN dans les pays non adhérents.

Renforcer le rôle des PCN des pays d'accueil serait aussi un moyen de renforcer la mise en œuvre des *Principes directeurs*, car cela permettra de faciliter le bon fonctionnement des procédures grâce auxquelles les acteurs peuvent dans le pays d'accueil attirer l'attention sur des circonstances spécifiques et par là, mieux sensibiliser les autorités compétentes de ces pays aux normes acceptées au niveau international en matière de pratiques socialement responsables.

## **VI. Renforcement de l'efficacité des *Principes directeurs* et des Points de contact nationaux**

Face aux inquiétudes grandissantes suscitées dans l'opinion par les activités des EMN dans le monde et à la prolifération récente des codes de conduite et des initiatives destinées à responsabiliser les entreprises, les principaux acteurs économiques réclament des procédures plus efficaces de participation et une plus grande transparence en ce qui concerne le respect des normes et les mécanismes d'application. Dans le même temps, la mondialisation des activités des entreprises les a conduites à adopter de nouvelles stratégies d'approvisionnement qui ont entraîné une extension notable de la chaîne de l'offre. Ces tendances sont source d'immenses défis tant pour les auteurs des réglementations que pour les entreprises. Il existe donc une demande appréciable de normes internationales qui pourraient être appliquées au-delà des frontières et jusqu'à l'extrémité de la chaîne de l'offre.

Les *Principes directeurs* de l'OCDE offrent des mécanismes d'un grand intérêt pour répondre à ces demandes. Ils peuvent s'appliquer aussi bien au niveau mondial qu'au niveau national et jusqu'à l'extrémité de la chaîne de l'offre. Les Points de contact nationaux permettent d'apporter le soutien des pays et d'exercer des pressions en vue d'encourager la mise en œuvre des *Principes directeurs*. De multiples acteurs peuvent se prévaloir des *Principes directeurs* et des PCN pour attirer l'attention sur les différentes activités des EMN.

Néanmoins, l'application des *Principes directeurs* et les PCN se heurtent à un certain nombre de difficultés. Il s'agit tout d'abord de mieux faire connaître les *Principes directeurs* et de mieux les faire accepter. A certains égards, les Principes peuvent être éclipsés par d'autres initiatives et d'autres normes. Il est donc nécessaire de renforcer les efforts destinés à les promouvoir. Il pourrait être utile de chercher à évaluer « l'image de marque » des *Principes directeurs* en procédant à des enquêtes et à des sondages d'opinion pour savoir quels sont les pays qui contribuent le mieux à leur diffusion.

On se trouve deuxièmement confronté à la difficulté de concevoir des procédures propres à apporter des réponses efficaces dans des circonstances

spécifiques. Les rapports annuels d'activité des PCN et les réponses adressées aux plaintes constitueront des éléments essentiels pour comparer les activités menées par les différents PCN et en tirer les enseignements. La comparaison des différentes activités et des performances globales des PCN facilitera l'apprentissage par les pairs dans le but explicite de repérer à la fois les « meilleures pratiques » des PCN (afin de souligner comment les gouvernements peuvent jouer un rôle positif en encourageant les entreprises à faire preuve de responsabilité) et les PCN inefficaces ou les réponses inadaptées apportées dans des circonstances spécifiques.

Troisièmement, il apparaît nécessaire de prévoir des incitations pour favoriser la mise en œuvre des *Principes directeurs*. Plusieurs PCN constatent que le recours aux crédits à l'exportation et d'autres incitations publiques permettent de susciter chez certaines entreprises la volonté de mettre en œuvre les *Principes directeurs*. La divulgation d'informations sur des performances médiocres peut aussi inciter des EMN à changer. Des mécanismes visant à renforcer la transparence peuvent aider à repérer les entreprises qui sont à l'avant-garde pour la mise en œuvre des *Principes directeurs* et celles qui sont à la traîne (Sabel ; O'Rourke ; Fung, 2000). La publication des performances respectives des EMN et des PCN pourrait permettre de comparer à la fois les meilleures pratiques et les plus mauvaises et d'apprécier l'efficacité relative des procédures de réclamation et des processus de participation.

Quatrièmement, il importe de mettre en place des systèmes efficaces de surveillance pour s'assurer que la mise en œuvre des *Principes directeurs* est à la fois crédible et efficace. Comme de nombreuses ONG l'ont fait valoir, il est nécessaire de disposer de mécanismes précis et transparents permettant de suivre et de vérifier l'application des *Principes directeurs* afin d'inciter les EMN à apporter de réels changements dans les cas où des problèmes ont été signalés.

Enfin, il faudrait établir des liens, et assurer la coordination, des *Principes directeurs* avec d'autres initiatives, publiques et privées, propres à renforcer la responsabilité sociale des entreprises. Il sera très précieux à cet égard de chercher à déterminer dans quelle mesure les *Principes directeurs* peuvent compléter ces autres initiatives. L'OCDE pourrait faciliter les discussions entre les différents promoteurs de ces initiatives afin d'examiner les possibilités de coordination, par exemple en vue d'améliorer la transparence et les mécanismes de contrôle ou les réponses à apporter dans des circonstances spécifiques.

## Bibliographie

- Feeney, Patricia (2001),  
« Une affaire de confiance », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 225, mars 2001.
- Oldenziel, Joris, (2000),  
« The 2000 Review of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises : A New Code of Conduct? » SOMO, Amsterdam.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2001a),  
« Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les autres instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises », Document de synthèse, 16 mai 2001, Paris.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2001b),  
« Table ronde de l'OCDE sur les instruments mondiaux en matière de responsabilité des entreprises », Compte rendu succinct des débats de la Table ronde, 19 juin 2001, Paris.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2001c),  
« Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales – Première réunion annuelle des Points de contact nationaux », Compte rendu succinct du président, 21 septembre 2001, Paris.
- Sabel, Charles, Dara O'Rourke et Archon Fung (2000),  
« Ratcheting Labour Standards : Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace », Washington, DC. : Banque mondiale, Social Protection Discussion Paper n° 0011.
- Commission syndicale consultative (2001a),  
« Enquête du TUAC sur le fonctionnement des Points de contact nationaux », Paris.
- Commission syndicale consultative (2001b),  
« Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Guide de l'utilisateur », Paris.

## Appendice 1

## La déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS<sup>1</sup>

## 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-jointe<sup>2</sup>, 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,

réglementations 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-après<sup>3</sup>.

***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 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 couvertes 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

1. 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  
(20 2002 01 2 P) ISBN 92-64-29895-9 – n° 52778 2003