

Non classifié

PAC/AFF/LMP(99)5



Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

OLIS : 31-May-1999
Dist. : 01-Jun-1999

PARIS

Or. Ang.

DIRECTION DES RELATIONS PUBLIQUES ET DE LA COMMUNICATION
DIVISION DES RELATIONS PUBLIQUES

Programme Travailleurs/Employeurs

L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS UNE ECONOMIE MONDIALISEE : CONSEQUENCES POUR LES PRINCIPES DIRECTEURS A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES

**Rapport d'une réunion d'experts patronaux tenue dans le cadre du
Programme Travailleurs/Employeurs de l'OCDE (Paris, le 10 mars 1999)**

78599

Ta. 13660 - 15.04.99 - 28.04.99

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine

Complete document available on OLIS in its original format

PAC/AFF/LMP(99)5
Non classifié

Or. Ang.

PROGRAMME TRAVAILLEURS/EMPLOYEURS DE L'OCDE

**L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DANS UNE ECONOMIE MONDIALISEE :
CONSEQUENCES POUR LES PRINCIPES DIRECTEURS A L'INTENTION DES
ENTREPRISES MULTINATIONALES**

Rapport d'une réunion d'experts patronaux
tenue dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs de l'OCDE

(Paris, le 10 mars 1999)

Les relations formelles entre l'OCDE et les représentants des syndicats, des entreprises et de l'industrie dans les pays Membres passent par deux organismes officiellement reconnus par le Conseil de l'OCDE. Il s'agit de la Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et du Comité Consultatif Économique et Industriel auprès de l'OCDE (BIAC). Les dispositions adoptées prévoient, outre diverses formes d'échanges de vues sur des problèmes de fond organisés tout au long de l'année, la tenue de réunions au niveau technique qui n'engagent pas la responsabilité des organisations. Ces réunions prennent la forme de débats spécifiques soit avec le Secrétariat, soit dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs pour lequel est établi, au début de chaque année, un calendrier de réunions consacrées à des thèmes bien précis.

A l'issue des réunions tenues dans le cadre du Programme, un rapporteur établit, sous sa responsabilité, un rapport des délibérations en vue de sa distribution aux partenaires sociaux ainsi qu'aux comités compétents de l'OCDE. Ces rapports reflètent les opinions du rapporteur, sauf lorsque ces dernières sont expressément attribuées à des participants, et ne correspondent pas nécessairement aux vues des autres participants ou à celles de l'OCDE.

© OCDE, 1999

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, Tel. (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 Centre, Service Client, (508)750-8400, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 USA, or CCC Online : <http://www.copyright.com/>. Toute autre demande d'autorisation de reproduction ou de traduction totale ou partielle de ce document doit être adressée aux Éditions de l'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	4
<u>ORDRE DU JOUR</u>	5
<u>RAPPORT FINAL SUR LA RÉUNION</u>	6
INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA RÉUNION.....	6
POINT 1 DE L'ORDRE DU JOUR : PRATIQUES DES ENTREPRISES.....	6
POINT 2 DE L'ORDRE DU JOUR : APPLICATION PRATIQUE DES PRINCIPES DIRECTEURS CONCERNANT LES CAS INDIVIDUELS	8
POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR : LE TEXTE DES PRINCIPES DIRECTEURS.....	9
POINT 4 DE L'ORDRE DU JOUR : MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS.....	11
CONCLUSION	12
ANNEXE -- <u>LISTE DES PARTICIPANTS</u>	14

AVANT-PROPOS

Dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs de l'OCDE pour 1999, une réunion d'experts patronaux sur « l'Emploi et le travail dans une économie mondialisée : conséquences pour les principes directeurs à l'intention des Entreprises multinationales » s'est tenue à Paris le 10 mars 1999. Cette réunion a été préparée avec le concours du Comité Consultatif Économique et Industriel auprès de l'OCDE (BIAC).

L'ordre du jour de cette réunion se trouve ci-après. Le rapport qui donne une vue d'ensemble des débats de la réunion d'experts a été établi par M. Jean-Jacques Oechslin qui avait été désigné comme rapporteur général.

**LES IDÉES EXPRIMÉES ET LES ARGUMENTS AVANCÉS
DANS LE PRÉSENT RAPPORT N'ENGAGENT QUE LEUR AUTEUR
ET NE REPRÉSENTENT PAS NÉCESSAIREMENT CEUX DE L'OCDE**

ORDRE DU JOUR

INTRODUCTION GÉNÉRALE

I. PRATIQUES DES ENTREPRISES

Cas : politiques d'exploitation, pratiques, comportement.
Résultats des recherches menées sur l'impact des activités des EMN sur l'emploi dans les pays d'origine et les pays d'accueil.
Discussion libre : finalité des Principes directeurs, utilisation, valeur, efficacité.

II. APPLICATION DES PRINCIPES DIRECTEURS

Points de contact nationaux : rôle joué jusqu'ici, utilité potentielle.
Le Comité OCDE de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME) : clarifications, préserver l'équilibre.
Discussion libre : importance de la participation des entreprises.

III. LE TEXTE DES PRINCIPES DIRECTEURS

Le travail forcé et/ou le travail des enfants.
Nouveau chapitre proposé sur les droits de l'homme.
Autres points : développement durable, définition d'une entreprise multinationale, publication d'informations, formation, sécurité, etc.
Discussion libre : comment a évolué le contexte dans lequel peuvent opérer des entreprises privées efficaces ?

IV. MISE EN OEUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS

Comparer la surveillance exercée par l'OCDE, l'OIT, l'ALENA (et l'ONU).
Rôles des points de contact nationaux et du CIME -- et leurs rôles à l'avenir ?
Discussion libre : dispositions pratiques.

V. CONCLUSIONS

Remarques finales des représentants des entreprises.
Conclusions par le rapporteur.

RAPPORT FINAL SUR LA RÉUNION

par
M. Jean-Jacques Oechslin
Président d'honneur de l'Organisation internationale des employeurs
(France)

INTRODUCTION : CONTEXTE DE LA RÉUNION

La réunion s'inscrivait dans le processus de consultations régulièrement organisées entre l'OCDE et des experts patronaux dans le cadre du Programme Travailleurs/Employeurs. Elle était présidée par M. Filip Hamro-Drotz, Président du Comité du BIAC sur l'emploi, le travail et les affaires sociales, assisté par Robert Ley, chef de la Division des mouvements de capitaux, des investissements internationaux et des services, et M. Peter Tergeist, de la Division d'analyse des politiques d'emploi de l'OCDE.

S'inscrivant par ailleurs dans le contexte de l'examen permanent par l'OCDE du contenu et de la mise en œuvre de la Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, adoptée en 1976 et révisée en 1979, 1984 et 1991, la réunion avait pour objectif d'identifier les « meilleures pratiques » des entreprises multinationales (EMN) dans le domaine de l'emploi et des relations industrielles au regard de la Déclaration. A cet effet, l'OCDE, par le truchement du BIAC, avait invité plusieurs représentants d'EMN à participer à la discussion. Les membres du BIAC étaient également représentés. La réunion a aussi porté sur la mise en œuvre et la pertinence de la Déclaration et des Principes directeurs ainsi que d'autres normes internationales, adoptées en particulier dans le cadre de l'OIT.

Le présent rapport fait la synthèse des observations formulées pendant la réunion au titre des différents points de l'ordre du jour, mais ne constitue en aucune façon un compte rendu chronologique des interventions.

POINT 1 DE L'ORDRE DU JOUR : PRATIQUES DES ENTREPRISES

Le débat sur ce point de l'ordre du jour a été présidé par le Premier Vice-Président de Pfizer Inc. Les sociétés ci-après ont fait état de leur expérience : Pfizer, Coca-Cola, Motorola, General Motors, et BAT (British American Tobacco). Des représentants de Philips et Unilever ont également pris part à la discussion, dont le but était de rendre compte de « l'expérience vécue » de plusieurs entreprises.

Le concept clé qui a dominé les présentations a été celui de « globalité ». Les entreprises représentées à la réunion mettent en œuvre une stratégie globale pour assurer leur compétitivité sur le marché mondial. La terminologie traditionnelle fondée sur la notion d'entreprise « multinationale » ou « transnationale » est désormais dépassée, et la distinction entre pays d'origine et pays d'accueil, par exemple, obsolète. A des fins de commodité, l'expression traditionnelle « entreprise multinationale »

(EMN) sera employée dans le présent rapport, mais il convient d'avoir présent à l'esprit qu'elle ne correspond plus à la réalité d'une « entreprise mondiale ».

Le marché mondial, en même temps qu'il constitue un défi, ouvre des possibilités nouvelles aux entreprises dont la compétitivité repose sur l'innovation. Promouvoir l'innovation suppose une incitation à la créativité, la prise de risques et le partage des idées. Dans un monde en mutation constante, la faculté d'adaptation est la clé du succès. Ce sont les gens, et non la technologie, qui permettent à une entreprise de s'assurer un avantage concurrentiel durable. Dans l'entreprise actuelle, la plupart des employés sont des « praticiens du savoir ». Dans certaines d'entre elles, par exemple, il y a plus d'ordinateurs que de salariés. La gestion du personnel est l'élément essentiel d'une stratégie globale de l'entreprise. Tous les participants à la réunion ont, en termes divers, développé cette idée. Les EMN ne cherchent pas à recruter une main-d'œuvre bon marché. En fait, la plupart des investissements vont à des pays disposant d'un potentiel élevé de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, 49 pour cent des investissements directs des compagnies ayant leur siège aux États-Unis vont à l'Europe, 12 pour cent au Canada, 20 pour cent à l'Amérique latine et aux autres pays du continent américain et 17 pour cent à l'Asie et au Pacifique.

Les EMN elles-mêmes définissent un ensemble de « valeurs fondamentales » un « code d'éthique » ou un « énoncé de pratiques générales » qui leur sont propres. C'est là une phraséologie qui aurait paru plutôt étrange à l'époque où les Principes directeurs ont été formulés. Motorola, par exemple, met en œuvre un programme, axé sur le droit de chacun à la dignité, qui vise à assurer « une coïncidence quasi parfaite entre les besoins et intérêts des salariés et l'exigence de survie de l'entreprise », et suppose le respect constant de chaque individu, des emplois réels, une formation, des perspectives de carrière clairement définies, et l'absence de toute discrimination sur le lieu de travail. Ces principes valent pour l'entreprise dans son ensemble, mais doivent être appliqués dans le contexte de la législation nationale.

La formation est jugée fondamentale, dans la mesure où les entreprises reconnaissent qu'un personnel qualifié constitue leur principal atout. Les EMN consacrent à la formation des investissements beaucoup plus importants que l'on n'en attend d'elles, en particulier en faveur du personnel local, qui constitue l'essentiel, par exemple, des effectifs des filiales à l'étranger des multinationales ayant leur siège aux États-Unis.

Les EMN contribuent aussi largement à de nouvelles façons d'envisager les questions de santé et de sécurité. Plutôt qu'une approche axée exclusivement sur les erreurs individuelles au niveau de la conception ou de l'exécution, elles privilégient, à partir d'une conception globale de la santé et de la sécurité, une action culturelle et une gestion visant à sensibiliser le personnel à ces questions, la direction usant par ailleurs de son autorité pour que la sécurité de tous devienne la responsabilité de chacun, à tous les niveaux. La formation à la sécurité des nouveaux employés s'est révélée particulièrement efficace pour la prévention des accidents et des blessures, et de ce fait, les nouvelles entités implantées dans les pays en transition et en développement jouissent parfois de niveaux de sécurité plus élevés que des installations plus anciennes, aux États-Unis par exemple.

Les intervenants ont également fait état des incidences sur l'emploi des investissements internationaux. En Pologne, par exemple, chaque création directe d'emploi entraîne celle, indirecte, de dix autres emplois, notamment grâce au développement de petits ateliers, qui contribuent de façon notable à la stabilité sociale. Cet effet multiplicateur est plus grand dans ces pays qu'en Europe occidentale.

Il serait en tout état de cause erroné de croire que la création d'emplois nouveaux est le monopole des grandes EMN. Une étude intéressante de la Confédération des industries danoises montre que nombre de petites ou moyennes entreprises créent des filiales dans des pays étrangers, et que les

investissements ainsi consentis ont pour effet d'améliorer sensiblement la situation de l'emploi, y compris dans le pays d'origine.¹

Les représentants des entreprises ont ensuite été invités à faire part de leurs réflexions sur l'objectif, l'utilisation, la valeur et l'efficacité des Principes directeurs ou des normes internationales en général. Tous ont souligné que les politiques qu'ils venaient de décrire n'avaient pas été adoptées pour donner suite aux Principes directeurs mais parce qu'elles étaient jugées bonnes pour la conduite d'entreprises mondiales. Les meilleures pratiques sont certes conformes aux Principes directeurs mais elles n'en découlent pas. Ce document, ont-ils estimé, est néanmoins utile en tant qu'expression d'un accord entre les gouvernements, soutenu par le monde des affaires, et pouvant susciter une conscience accrue des problèmes. Les Principes directeurs ont le mérite d'être brefs et simples. Tenter de les rendre plus complexes et plus détaillés serait contre-productif. Il est important par ailleurs que leur application continue de se faire sur une base volontaire.

Concluant les débats sur ce point, le Président a dit que les expériences décrites par les participants donnaient une idée juste et objective de la pratique des EMN. L'approche dont il avait été fait état constituait une bonne stratégie opérationnelle et c'est pourquoi la plupart des entreprises de cette catégorie appliquaient des politiques plus ou moins analogues. Il convenait toutefois de souligner que ces « meilleures pratiques » ne devaient pas aller à l'encontre de la souplesse et de l'adaptabilité qu'exigeait la gestion de toute entreprise.

POINT 2 DE L'ORDRE DU JOUR : APPLICATION PRATIQUE DES PRINCIPES DIRECTEURS CONCERNANT LES CAS INDIVIDUELS

L'examen de ce point a fourni aux participants l'occasion de parler de l'expérience de leur entreprise en matière d'application de la procédure prévue par les Principes directeurs pour les cas individuels. L'un d'entre eux a dit que le terme « cas » semblait inadéquat dans la mesure où il pouvait prêter à confusion quant au caractère facultatif du respect des Principes directeurs. Il convenait d'éviter toute expression pouvant laisser penser que ces derniers avaient une valeur juridique contraignante.

En tout état de cause, les « cas » ne sont pas représentatifs de la pratique actuelle des EMN. Leur nombre, relativement peu important, ne cesse de diminuer. La façon de traiter les cas individuels n'est pas tout à fait satisfaisante. Le processus manque de transparence et la marche à suivre est malaisée à comprendre. Les Points de contact nationaux sont difficiles à localiser et leur rôle n'est pas parfaitement clair.

Il peut y avoir contradiction entre les procédures prévues par les Principes directeurs de l'OCDE et celles qui figurent dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et l'existence de deux mécanismes peut prêter à confusion. Des interprétations ou des clarifications divergentes pourraient aboutir à des conclusions différentes de la part des deux organismes entre lesquels les intéressés pourraient être tentés de choisir celui dont les procédures lui conviennent le mieux.

Les législations nationales, a-t-il par ailleurs été indiqué, vont souvent au-delà des dispositions des Principes directeurs.

¹ Le texte intégral du rapport est disponible en anglais sur l'Internet : <http://www.biac.org>.

POINT 3 DE L'ORDRE DU JOUR : LE TEXTE DES PRINCIPES DIRECTEURS

Le débat sur ce point a été dirigé par le Directeur adjoint de la Confédération des industries danoises.

Un représentant de l'OCDE a expliqué que les délégations des gouvernements et les autres parties intéressées avaient fait savoir qu'une mise à jour des principes directeurs leur paraissait souhaitable. Sans qu'il y ait actuellement consensus sur une modification du texte, il existe un réel désir d'étudier les possibilités de le revoir. La conférence de Budapest, en novembre 1998, a permis de recueillir un certain nombre d'idées quant à la façon de procéder à cet égard. Les principaux points susceptibles de révision sont la portée des Principes directeurs, la section sur l'emploi et les relations professionnelles, en particulier les dispositions concernant les fermetures, et l'incorporation de nouvelles dispositions concernant les droits de l'homme, l'environnement et le développement durable.

a. Portée géographique

Un représentant de l'OCDE a indiqué que, de l'avis de nombreuses délégations gouvernementales, les « bonnes pratiques » recommandées par les Principes directeurs sont applicables quel que soit l'endroit où opèrent les EMN, y compris dans des pays non membres. La formulation actuelle des Principes directeurs ne permet pas de trancher sur ce point. Les États Membres de l'OCDE veulent savoir comment les EMN se comportent dans les pays non membres.

Les Principes directeurs, fondés sur une vision éthique de la façon dont fonctionne l'entreprise, devraient-ils formellement aborder cette question ?

Des doutes ont été exprimés quant à l'opportunité d'une telle démarche. L'application extraterritoriale des Principes directeurs soulève des problèmes complexes de relations internationales. Les pays en développement sont particulièrement sensibles à tout ce qui touche à leur souveraineté et une initiative en ce sens risque de susciter de leur part une réaction négative. Certaines des dispositions des Principes directeurs peuvent être en contradiction avec la législation nationale ou conduire à ce qu'ils considéreraient comme une ingérence dans leurs affaires intérieures.

Cette question est liée à celle du traitement national, qui aurait dû être abordée lors de la discussion de l'Accord multilatéral sur l'investissement. La Déclaration de 1976 sur l'investissement international et les entreprises multinationales, auxquelles se réfère l'introduction des Principes directeurs, indique clairement que ces derniers font partie d'un ensemble.

L'attention a été appelée sur les normes, conventions et recommandations de l'OIT et sur sa Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. La plupart des pays sont membres de l'OIT, et en règle générale, les questions de territorialité ne se posent pas dans une organisation universelle du système des Nations Unies.

b. Droits en matière d'information et de consultation, et avertissement dans un délai raisonnable des changements envisagés dans les opérations

Les représentants de l'OCDE ont informé les participants que la révision pourrait porter notamment sur un réexamen des dispositions actuelles concernant le délai raisonnable d'avertissement et la coopération avec les représentants du personnel afin d'atténuer les effets néfastes de la fermeture d'installations et de licenciements collectifs. Il conviendrait, à cet égard, de déterminer si un avertissement doit être donné avant la prise d'une décision définitive et si la direction doit indiquer les raisons de cette

décision. Cette question a été posée dans plusieurs demandes de clarification, et l'Union européenne, pour sa part, a adopté récemment de nouvelles normes sur ce point. Les participants ont été invités à indiquer la pratique qu'ils suivaient dans ces cas.

Les entreprises, ont expliqué unanimement les participants, doivent agir dans le cadre de la législation nationale, et elles se conforment à cette obligation. Elles ont pour politique de recourir à des arrangements volontaires, et de notifier plus longtemps à l'avance les réductions d'effectifs et les fermetures d'entités, ce qui présente en outre un avantage pratique dans la mesure où, en fin de compte, les coûts de transition de l'entreprise s'en trouvent réduits. Toutes facilités sont offertes aux travailleurs licenciés pour leur permettre de se recycler et de retrouver du travail, éventuellement dans d'autres pays. En cas de réduction des effectifs dans une entité particulière, la direction doit établir en temps voulu un plan visant à faciliter le redéploiement des travailleurs ; il en va de même lorsqu'il y a fermeture d'un site. Les participants ont toutefois souligné que la décision de réduire les effectifs ou de fermer une entité relève de la seule responsabilité de la direction, qui devrait veiller à ce qu'une telle décision soit appliquée de façon aussi humaine que possible.

En cas de cession d'une entreprise, les EMN, a-t-il été souligné, doivent respecter l'obligation de secret imposée par la loi dans de nombreux pays, et en particulier aux États-Unis. Dans l'Union européenne, la nouvelle régulation adoptée en la matière constitue, de l'avis des participants, un compromis équitable. Il apparaît clairement, à la lumière de la discussion, que sur ce point, l'Europe et l'Amérique du Nord ont une approche différente.

c. Normes fondamentales en matière de travail

Les représentants de l'OCDE ont également évoqué les « normes fondamentales en matière de travail » définies en juin 1998 par la Conférence internationale du travail dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à savoir :

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; et
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les deux premiers principes sont implicitement reconnus dans les Principes directeurs mais n'y sont pas expressément mentionnés, alors que les deux derniers le sont.

Les participants ont estimé qu'il n'y avait pas lieu d'inclure dans les Principes directeurs les deux premiers principes, qui étaient adéquatement couverts par l'OIT, laquelle, en tant qu'organisation universelle ayant compétence pour connaître des problèmes fondamentaux concernant le travail, devrait demeurer la principale autorité en la matière. Tout double emploi devrait être évité.

Il faut aussi distinguer entre les obligations des entreprises et celle des gouvernements. Les EMN ne sauraient être tenues pour responsables des défaillances des autorités locales. En outre, elles ne peuvent souscrire directement aux décisions prises dans le cadre de l'OIT ; ces décisions s'adressent aux gouvernements, et c'est à ces derniers qu'il incombe ensuite d'opter pour une forme de législation à laquelle les entreprises doivent se conformer. Se référer à d'autres organisations ou instruments

internationaux peut aboutir à faire porter aux entreprises une responsabilité qui est celle des gouvernements.

Les entreprises contribuent au développement économique et à l'emploi, à de meilleures conditions de vie et à une élimination progressive de la pauvreté, cause première du travail des enfants. De plus, certaines mesures destinées à lutter contre le travail des enfants ont eu un effet contraire à celui que l'on escomptait, aggravant parfois, comme au Bangladesh, par exemple, la situation des enfants et de leurs familles.

Un représentant de l'OCDE a souligné, à propos de l'application des codes d'entreprise aux sous-traitants de cette entreprise, que cette application était purement volontaire ; de plus, de tels codes existent dans un très petit nombre d'entreprises, et leur contenu varie considérablement de l'une à l'autre, si bien qu'ils peuvent difficilement servir de base à un consensus sur les meilleures pratiques, en particulier pour ce qui est des relations entre une entreprise et ses sous-traitants.

d. Questions diverses

Les représentants de l'OCDE ont évoqué divers autres aspects des Principes directeurs qui font l'objet d'un réexamen, tels que le financement et le contrôle des entreprises, la protection des consommateurs, la protection de l'environnement et le développement durable. Les participants ont pris note de ces informations, mais ont déclaré ne pas avoir compétence pour s'exprimer sur ces questions.

POINT 4 DE L'ORDRE DU JOUR : MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DIRECTEURS

Un représentant de l'OCDE a expliqué que les gouvernements sont conscients de la nécessité de faire en sorte que les Principes directeurs soient plus largement connus et appliqués. Une mise à jour du texte contribuerait à le faire mieux connaître, mais des mesures spécifiques devraient être prises pour renforcer le rôle positif qu'il peut jouer en faveur de relations harmonieuses entre les EMN et leurs partenaires.

Les participants sont convenus de la nécessité d'activités promotionnelles telles que des réunions ou des publications. Les entreprises connaissent l'existence des Principes directeurs et se conforment, dans leurs pratiques, aux recommandations qui y figurent, même si, pour l'essentiel, leur politique s'inspire de ce qu'ils estiment être la meilleure façon de procéder dans le contexte d'une économie désormais mondialisée.

Le rôle des Points de contact nationaux a été évoqué à différents stades de la discussion. Les participants ont, dans leur ensemble, été d'avis que ces centres manquaient de visibilité et pourraient contribuer plus efficacement à la promotion des Principes directeurs. En réponse à une question d'un représentant de l'OCDE, ils ont indiqué qu'il ne leur paraissait pas souhaitable d'en faire des entités tripartites au plan des structures ou des méthodes. Les consultations avec les employeurs et les travailleurs ou la mise en œuvre d'activités conjointes se sont parfois révélées utiles dans certains pays, mais officialiser de telles pratiques irait à l'encontre du but recherché. Plusieurs représentants d'EMN ont souligné que les clarifications des Principes directeurs qui sont publiées de temps à autre devraient continuer à l'être en termes généraux, toute référence directe aux parties concernées par un point particulier devant être évitée, sous peine de compromettre la libre communication d'informations aux Points de contact nationaux, les parties étant amenées à exercer un contrôle sur cette communication afin d'éviter toute atteinte aux droits qui leur sont reconnus par la loi. Avant d'entamer la discussion sur la

procédure de clarification des Principes directeurs, le Président a présenté un certain nombre de tableaux permettant de comparer cette procédure avec celles qu'appliquent d'autres organisations.

La procédure d'« interprétation » de la Déclaration tripartite de l'OIT diffère considérablement de la procédure de clarification de l'OCDE. Après examen par le Bureau de son Comité sur les EMN et par le Comité en plénière, la décision finale est prise par le Conseil d'administration, qui est un organe tripartite. Les États Membres, les employeurs et les organisations de travailleurs peuvent avoir recours à un système complexe de contrôle de l'application des conventions, qui sont des traités internationaux ayant force obligatoire. Un organe tripartite du Conseil d'administration assure, selon une procédure spéciale, le suivi de l'application des principes de l'OIT sur la liberté d'association, et ce même dans les États qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en juin 1998, prévoit une procédure de suivi qui reste à mettre au point par le Conseil d'administration, mais qui sera applicable à tous les États Membres, qu'ils aient ou non ratifié les instruments correspondants. Des informations ont également été fournies aux participants concernant l'Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail conclu dans le cadre de l'Accord de libre-échange Nord-Américain.

Les participants ont également abordé la question de la relation entre les codes de conduite internes aux entreprises et les normes internationales. Ces codes sont souvent plus stricts que les Principes directeurs dans certains domaines. Le sentiment prédominant a été qu'une prolifération de principes directeurs internationaux serait source de confusion. Chaque entreprise devrait être libre d'établir, si elle le souhaite, des textes adaptés à ses propres besoins, sans ingérence indue d'autres entités.

Les participants se sont déclarés opposés à l'idée de mesures ou de programmes incitatifs visant à encourager le strict respect des Principes directeurs, dont la force, ont-ils estimé, tient au fait qu'ils reflètent de bonnes pratiques de gestion, énoncées de façon simple et devant faire l'objet d'une diffusion de plus en plus large à l'intention des entreprises de toutes tailles.

CONCLUSION

Les Principes directeurs ont été formulés en 1976, un an avant la Déclaration tripartite de l'OIT, il y a un quart de siècle. Ils peuvent apparaître dépassés, à bien des égards, en cette époque de mondialisation. Les sociétés qui, aujourd'hui, opèrent à l'échelle planétaire, estiment ne plus répondre à l'appellation d'entreprises « multinationales » ou « transnationales ». De par leur stratégie opérationnelle, l'importance qu'elles attachent aux valeurs et à l'éthique et l'attention qu'elles portent aux êtres humains, elles diffèrent considérablement de celles auxquelles s'adressaient les Principes directeurs en 1976. De plus, les années 70 ont été une période difficile pour les investissements internationaux. Les économies centralement planifiées ou dirigées prédominaient et l'ONU était le théâtre de violentes attaques contre les multinationales, parfois assimilées au crime organisé. Les Principes directeurs ont été en fait le premier document international procédant d'une vision plus positive.

Nous vivons aujourd'hui dans un autre monde. On peut légitimement s'interroger sur la pertinence des Principes directeurs à l'aube du siècle prochain, et sur la nécessité d'une révision approfondie à la fois de sa teneur et de ses modalités de mise en œuvre. Paradoxalement, les participants à la réunion se sont déclarés partisans de la plus grande prudence s'agissant d'un remaniement majeur du document. La terminologie utilisée dans les Principes directeurs peut être vieillotte ou ambiguë, mais ne doit pas faire oublier la principale force de ce texte qui, de même que la Déclaration tripartite de l'OIT, est le fruit d'un consensus auquel ont adhéré non seulement les gouvernements, mais aussi les représentants du monde des affaires et en particulier les entreprises concernées. Toute modification substantielle devrait

procéder d'un même consensus si l'on veut qu'elle emporte l'adhésion des entreprises, lesquelles ne souscriront à une nouvelle version de ce document que si son caractère facultatif et non contraignant est préservé.

L'OCDE a un rôle à jouer sur tous ces plans. La majorité des EMN ont leur origine dans un pays Membre de l'OCDE (bien qu'elles soient de plus en plus nombreuses à avoir leur siège dans des pays en développement). L'OCDE représente la partie du monde dont l'économie est la plus forte, mais elle n'est pas une organisation universelle. Elle ne peut « légiférer » pour tous les pays, sans susciter de nombreuses réactions négatives de la part de nations extrêmement sensibles à tout ce qui touche à leur souveraineté. Il a souvent été fait mention de l'OIT au cours des discussions. L'OIT est de toute évidence l'organisation ayant mandat pour traiter de certaines de ces questions. L'adoption, en juin dernier, d'une importante Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail témoigne de la volonté de ses membres, et en particulier des employeurs et des travailleurs, de s'y consacrer. L'OCDE, forte de son expérience, peut et doit contribuer et coopérer à ces activités, mais en évitant tout double emploi. De nombreuses entreprises de toutes tailles sont de plus en plus intéressées par les questions dont traitent les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des EMN, mais elles ne connaissent pas nécessairement l'existence de ce document simple et aisément compréhensible : L'OCDE a un rôle important à jouer en le diffusant, contribuant ainsi à élargir le consensus.

ANNEXE -- LISTE DES PARTICIPANTS

EXPERTS PATRONAUX

M. Jens Berthelsen	Deputy Director Confederation of Danish Industries	DANEMARK
M. Filip Hamro-Drotz	Président de la réunion Chairman of the BIAC Committee on Employment, Labour and Social Affairs Senior Adviser, International Affairs Confederation of Finnish Industry and Employers	FINLANDE
M. Marc Maindrault	Director, Trade & Financial Relations Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)	FRANCE
M. Emmanuel Julien	Chef du Service des Affaires Sociales Européennes et Internationales Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)	FRANCE
M. Bernd Heinzemann	Vice-Chairman of the BIAC Committee on Employment, Labour and Social Affairs Deputy Director, European and International Affairs Confederation of German Employers' Associations (BDA)	ALLEMAGNE
M. Hironori Yano	Vice Chairman of the BIAC Committee on Employment, Labour and Social Affairs Director, International Division Japan Federation of Employers' Associations (Nikkeiren)	JAPON
M. G. J. Haveman	Industrial Relations Manager Unilever	PAYS-BAS
Mme Regine Matthijsen-Jebbel	Deputy Director, International Industry Relations and Social Policy Philips International BV	PAYS-BAS

Mme Margit Wallsten	Director, International Affairs Swedish Employers' Confederation	SUEDE
Mme Fiona Webster	Director ORC INC.	ROYAUME-UNI
M. Andrew W.A. Berkeley	Barrister	ROYAUME-UNI
M. Shabanji Opukah	Head of International Development Issues British American Tobacco	ROYAUME-UNI
M. Jerry Kline	Vice President Corporate Human Resources Motorola Corporation	ETATS-UNIS
M. Edward E. Potter, Esq.	Partner McGuiness and Williams	ETATS-UNIS
M. Robert Norton	Senior Vice President Employee Resources International Pharmaceuticals Group Pfizer Inc.	ETATS-UNIS
M. Walter Ralph	Manager, Global Human Resources General Motors Corporation	ETATS-UNIS
M. Darian Rich	Industrial Relations The Coca-Cola Company	ETATS-UNIS
M. John Ritchotte	Manager, International Labor Affairs U.S. Council for International Affairs	ETATS-UNIS
M. Stewart Sullivan	Social Policy Considerations	ETATS-UNIS

COMITÉ CONSULTATIF ÉCONOMIQUE ET INDUSTRIEL AUPRÈS DE L'OCDE (BIAC)

M. Steven Bate	Directeur exécutif
Mme Hanni Rosenbaum	Administrateur
Mme April Tash	Administrateur

RAPPORTEUR

M. Jean-Jacques Oechslin	Président d'honneur de l'Organisation internationale des employeurs
--------------------------	---

OBSERVATEURS

Mme C. Vanstraelen	Inspecteur Principal Service des Investissements Etrangers Ministère des Affaires économiques	BELGIQUE
Mme Tarsia Markomichelaki	Conseiller Délégation permanente auprès de l'OCDE	GRECE
Mme Silvana Ceravolo	Ministry of the Treasury	ITALIE
M. Rogelio Arellano	Ministre Délégation permanente auprès de l'OCDE	MEXIQUE
M. Hans Huijsmans	Deuxième Secrétaire Délégation permanente auprès de l'OCDE	PAYS-BAS
Mme Elin B. Rognlie	Premier Secrétaire Délégation permanente auprès de l'OCDE	NORVEGE
M. Rolf Gerspacher	Swiss Federal Office for Foreign Economic Affairs	SUISSE
Mme Martha N. Kelley	Conseiller, Politique de l'investissement Délégation permanente auprès de l'OCDE	ETATS-UNIS

SECRETARIAT DE L'OCDE

Direction des Affaires Financières, Fiscales et des Entreprises

M. Robert W. Ley	Chef de la Division des capitaux, des investissements internationaux et des services
M. Christopher Wilkie	Administrateur principal Division des capitaux, des investissements internationaux et des services
Mme Kathryn Gordon	Administrateur principal Division des capitaux, des investissements internationaux et des services

Direction de l'Éducation, de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales

M. Peter Tergeist	Administrateur Division d'analyse et de politique d'emploi
-------------------	---

Direction de l'Environnement

M. Thomas Jones Administrateur principal
Division de l'économie

Direction de la communication et des relations publiques

M. Denis Lamb Chef de la Division des relations publiques

Mme Gráinne Tiffonnet Assistante, Division des relations publiques