Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DANS LE MONDE EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT



OCDE

ÉDITIONSOCDE

2005

Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES
DANS LE MONDE EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

Édition 2005

OCDE

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux, que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

Also available in English under the title:

Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises

CORPORATE RESPONSIBILITY IN THE DEVELOPING WORLD

2005

© OCDE 2005

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE *rights@oecd.org* ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (*contact@cfcopies.com*).

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 cinquième dans cette série, décrit les mesures prises par les gouvernements au cours de la période juin 2004-juin 2005 pour respecter cet engagement. Il montre qu'en cinq ans, les* Principes directeurs *ont conforté leur position en s'affirmant comme l'un des principaux instruments au monde dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Parmi les évolutions récentes les plus notables, on retiendra :*

- Une utilisation croissante des Principes directeurs pour la médiation sur des problèmes concrets d'éthique des entreprises : *106 demandes de médiation ont été reçues de syndicats, d'ONG et d'entreprises. Dans 72 occasions, les Points de contact nationaux ont pris des initiatives sur des problèmes posés relevant du champ d'application des* Principes directeurs.
- Une utilisation croissante des Principes directeurs par les pouvoirs publics en vue d'une interaction avec les entreprises sur des questions de responsabilité des sociétés : *Par exemple, 22 des 39 gouvernements adhérents ont utilisé les* Principes directeurs *dans le contexte des crédits à l'exportation ou des garanties d'investissement ou encore dans les campagnes de promotion des échanges et de l'investissement. Un certain nombre de pays font appel à leur réseau d'ambassades pour promouvoir et mettre en œuvre les* Principes directeurs.
- Un intérêt croissant de la part des pays en développement : *Les* Principes directeurs *font partie intégrante de la coopération de l'OCDE avec les économies non membres qui favorise un climat d'investissement leur permettant de tirer*

pleinement parti de l'investissement international et qui nourrit le suivi des Principes directeurs. *La Chine, l'Inde, l'Afrique du Sud et d'autres ont manifesté leur intérêt pour une poursuite de cette coopération avec l'OCDE sur la responsabilité des entreprises et sur les* Principes directeurs.

Cet ouvrage examine également la responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement. Il montre que la plupart des pays en voie de développement ont adhéré aux instruments multilatérales sur lesquels reposent les concepts et principes des Principes directeurs. *Il montre aussi un engagement croissant dans la communauté des affaires des pays non OCDE dans de nombreux secteurs relevant de la responsabilité des entreprises – plusieurs sont en tête dans ce domaine. Ces éléments suggèrent qu'une base solide existe pour construire une confiance mutuelle dans l'usage des* Principes directeurs *dans les régions OCDE et non OCDE.*

Note de la rédaction

Le Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, *2005, a été développé et déclassifié sous la responsabilité conjointe des Points de contact nationaux (PCN) – un service de l'administration chargé d'encourager le respect des* Principes directeurs *dans les différents contextes nationaux – et le Comité de l'investissement.*

Le matériel pour cette publication a été préparé par Kathryn Gordon, économiste principale et Pamela Duffin, chargée de communications, dans la Division de l'investissement, Direction des affaires financières et des entreprises.

Table des matières

Partie I

Réunion des Points de contact nationaux – vue d'ensemble des activités se rapportant aux Principes directeurs

Réunion annuelle des Points de contact nationaux, 2005 : rapport du président 11

I. Introduction 12
II. Modalités institutionnelles 13
III. Information et promotion 14
IV. Circonstances spécifiques 25
V. Demande d'éclaircissements de la Suisse 29
VI. Investissements dans les zones à déficit de gouvernance et suivi du rapport sur la RDC 30
VII. Suite donnée aux questions soulevées lors des précédentes réunions 33
VIII. Progrès accomplis et actions envisagées 36

Annexe IA.1. Structure des Points de contact nationaux 43
Annexe IA.2. Coordonnées des Points de contact nationaux 55
Annexe IA.3. Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux 62
Annexe IA.4. Documents d'archive 77
Annexe IA.5. Document conjoint OCDE-Nations unies sur le Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE 95
Annexe IA.6. Investissements dans les régions à déficit de gouvernance – Résumé des consultations 105
Annexe IA.7. 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 123

Consultations – Contributions des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales 125

Contribution du BIAC à la Table ronde annuelle de l'OCDE sur la Responsabilité des entreprises 127

Communication du TUAC 133
Annexe. Questionnaire du TUAC sur le fonctionnement des Points de contact nationaux (PCN) 140
OECD WATCH 141

Partie II

Table ronde sur la responsabilité des entreprises : les Principes directeurs de l'OCDE et le monde en développement – instaurer la confiance

Remerciements 161

Résumé de la Table ronde 163

Pratiques des entreprises des pays émergents en matière de responsabilité des entreprises – étude de faits 177

Influences multilatérales sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 209
Annexe. **Sources d'information sur les instruments multilatéraux cités dans les Principes directeurs** 224
Appendice A. **La Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales** 227
Appendice B. **Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales** 230

PARTIE I

Réunion des Points de contact nationaux – vue d'ensemble des activités se rapportant aux Principes directeurs

ISBN 92-64-01458-6
Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement
© OCDE 2005

Réunion annuelle des Points de contact nationaux, 2005 : rapport du président

I. Introduction

La réunion annuelle 2005 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 faire part de l'expérience acquise au cours de la cinquième année de mise en œuvre depuis le réexamen de juin 2000. Des consultations avec le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) et avec des organisations non gouvernementales apporteront des informations complémentaires à cet égard. La Table ronde 2005 sur la responsabilité des entreprises a été consacrée aux Principes de l'OCDE et aux pays en développement.

Le présent rapport passe en revue les activités des PCN ainsi que d'autres activités entreprises par les gouvernements adhérents entre juin 2004 et juin 2005 dans l'optique de mettre en œuvre les Principes. S'appuyant sur les rapports individuels[1] des PCN et d'autres informations communiquées durant la période d'examen, il se subdivise en huit sections. Après l'introduction, les trois premières sections, à savoir Modalités institutionnelles (section II), Information et promotion (section III) et Circonstances spécifiques (section IV), sont suivies d'une présentation de la réponse formulée par le Comité de l'investissement à une demande d'éclaircissements du PCN suisse au sujet d'une circonstance spécifique ne présentant « aucun élément international » (section V). La section VI décrit les travaux sur les zones à déficit de gouvernance et les mesures prises jusqu'ici pour répondre aux questions soulevées par le Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo. La section VII traite de la suite donnée par les institutions chargées de promouvoir les Principes à quelques-unes des questions soulevées lors des précédentes réunions annuelles des PCN et de tables rondes sur la responsabilité des entreprises. La section VIII termine le corps du texte par un résumé des progrès accomplis, suivi des actions envisagées pour l'avenir.

Pour l'essentiel, le rapport de cette année suggère que les pays adhérents ont intensifié leurs activités de promotion afin d'accroître la visibilité et l'influence de cet instrument. Les programmes de promotion existants ont été étendus et de nouveaux programmes et activités ont vu le jour : 1) promotion ciblant les secteurs financier et minier; 2) conclusion d'alliances avec des universités et des écoles de commerce; 3) séminaires à l'intention des cadres

expatriés; 4) manifestations relatives à la RSE en Chine, en Colombie et en Éthiopie; et 5) couverture télévisuelle d'une circonstance spécifique et du fonctionnement des PCN.

Au vu des rapports des PCN, de nombreux pays adhérents s'appuient encore plus largement sur les Principes parce que la notion de RSE telle qu'ils l'envisagent s'étend à « l'ensemble de l'administration ». Ils ont développé leurs activités de promotion avec et par les réseaux d'ambassades, les programmes de crédit à l'exportation et de garantie des investissements et d'autres organismes et ministères spécialisés. Globalement, les rapports des PCN sur les activités promotionnelles témoignent de l'engagement toujours aussi ferme des pays adhérents en faveur des Principes[2].

Les PCN continuent à examiner des circonstances spécifiques. Sur les 106 demandes dont ils ont été saisis depuis le réexamen de juin 2000, ils en ont retenu 71. Vingt-huit d'entre elles sont toujours en cours d'examen et 43 cas ont été réglés.

Les PCN et le Comité de l'investissement de l'OCDE, chargé de superviser la mise en œuvre des Principes, ont continué à étudier et affiner les procédures permettant d'utiliser cet instrument sans équivalent. Le Comité s'est penché sur deux aspects relatifs à la procédure d'examen des circonstances spécifiques : 1) les circonstances spécifiques ne présentant aucun « élément international »; et 2) les procédures judiciaires parallèles. Ce faisant, il a fait en sorte de préserver l'efficacité et la crédibilité des Principes en soulignant l'intérêt qu'ils présentent par rapport à d'autres initiatives nationales, régionales, sectorielles et même internationales.

Les rapports individuels de cette année montrent que les PCN coopèrent très largement les uns avec les autres pour organiser la procédure d'examen et réfléchir sur le sujet. Une concertation active s'est instaurée à propos des procédures, des échanges d'informations et des prochaines discussions sur les suites à donner aux rapports du Groupe d'experts des Nations unies. Enfin, certains rapports font état des difficultés rencontrées par les PCN qui tentaient d'examiner des circonstances spécifiques dans des pays non adhérents.

II. Modalités institutionnelles

D'après les rapports des PCN, les modalités institutionnelles qui régissent le fonctionnement de ces entités n'ont dans l'ensemble guère varié au cours de la période juin 2004-juin 2005. La Roumanie est devenue le 39e adhérent à la Déclaration en avril 2005. Les 39 rapports soumis par les PCN présentaient leurs modalités institutionnelles. Il existe à présent :

- 21 PCN formant un service unique ;
- 7 PCN interministériels ;

- 9 PCN tripartites (souvent aussi interministériels); et
- 2 PCN quadripartites.

Les PCN ont signalé qu'ils utilisent aussi d'autres moyens pour organiser des consultations et étendre le champ de leurs activités. Plusieurs pays sont dotés d'organes consultatifs, permanents ou non, composés notamment de partenaires non gouvernementaux; d'autres organisent régulièrement des réunions avec le patronat, les syndicats et des représentants de la société civile, et certains font aussi état de consultations avec des ONG ou d'autres partenaires de façon occasionnelle ou bien pour l'examen de questions particulières qui nécessitent des compétences spécifiques.

III. Information et promotion

La décision adoptée par le Conseil de l'OCDE en juin 2000 charge les PCN d'entreprendre des activités de promotion et de répondre aux demandes de renseignements. Leurs efforts ne se sont pas relâchés dans ce domaine, comme on peut en juger par les activités décrites dans les rapports et résumées ci-après.

III.a. Activités de promotion des PCN

Parmi les efforts de promotion décrits dans les rapports des PCN, citons plus particulièrement :

- *Promotion des Principes auprès du secteur financier*. Le PCN australien a présenté les Principes à l'Australian Stock Exchange Corporate Governance Council. Composée de représentants de 21 groupes d'entreprises d'horizons divers, cette instance vient de créer et de mettre en œuvre un dispositif volontaire en faveur du gouvernement d'entreprise.
- *Formation des personnels chargés de promouvoir le commerce et l'investissement*. Le Service des délégués commerciaux du Canada considère la responsabilité des entreprises comme un pan important de ses activités de promotion. Des supports de formation ont été élaborés pour montrer aux personnels chargés de promouvoir le commerce et l'investissement comment intégrer la promotion de la responsabilité des entreprises (notamment les Principes) dans les services de base proposés aux entreprises canadiennes installées à l'étranger.
- *Engagement des ambassades canadiennes en faveur de la RSE dans les deux Amériques*. Les ambassades canadiennes présentes dans les deux Amériques ont particulièrement à cœur de présenter la documentation pertinente (références aux Principes, notamment) dans les réunions d'information destinées à leurs clients. Elles diffusent également les engagements pris par l'État canadien dans ce domaine en organisant des ateliers dans les pays d'accueil : en février 2004, en liaison avec la Chambre de commerce colombo-canadienne, l'ambassade du Canada en Colombie a

organisé à Bogota un forum sur la responsabilité des entreprises auquel une centaine de personnes ont assisté.

- *Manifestations de promotion au Chili*. En décembre 2004, le PCN chilien a organisé une séance de promotion avec les dirigeants syndicaux du secteur agricole travaillant pour l'exportation. En mai 2005, un séminaire consacré aux politiques environnementales chiliennes a été organisé par la Commission nationale de l'environnement, l'OCDE et la Commission économique des Nations unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes. Ces deux manifestations ont permis de promouvoir les Principes.
- *Débat télévisé au Danemark*. Le PCN danois s'est efforcé de sensibiliser le public aux Principes en utilisant les médias. L'une des circonstances spécifiques danoises et le fonctionnement du PCN danois ont été abordés dans l'émission de télévision « *Deadline* » diffusée en avril 2005.
- *Activités de promotion de la Commission européenne en Amérique latine*. En avril 2005, les délégués de la Commission européenne ont organisé deux ateliers régionaux sur le thème du « Développement durable et des accords commerciaux régionaux en Argentine [un pays adhérent] et au Costa Rica ». Ces ateliers leur ont fourni l'occasion d'expliquer comment les pratiques de responsabilisation des entreprises peuvent favoriser la libéralisation de l'investissement, de présenter les Principes et d'indiquer qu'un certain nombre de pays non membres ont souscrit aux Principes, qui sont en outre évoqués dans l'Accord UE-Chili.
- *Programme finlandais sur la responsabilité sociale des entreprises*. Ce programme prévoyait l'organisation de plusieurs rencontres pour débattre des aspects suivants : 1) questions générales d'éthique en rapport avec l'investissement et gestion par les fonds de pension finlandais; 2) Lignes directrices sur la responsabilité sociale; 3) WWF Finland Green Office Programme; et 4) inventaire des Principes de RSE dans les procédures de passation des marchés publics en Finlande.
- *Activités de promotion simultanée des Principes et des instruments anti-corruption contraignants*. Afin de promouvoir les Principes, le PCN hongrois se sert des formations dispensées aux agents de l'organisme hongrois pour la promotion de l'investissement et le développement du commerce et aux diplomates des ambassades hongroises. Ces séances traitent en particulier de la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption et de la Convention pénale de l'UE sur la corruption, mais permettent également un travail de sensibilisation aux engagements pris par la Hongrie en liaison avec le chapitre des Principes intitulé « Lutte contre la corruption ».
- *Activités de promotion en Italie*. Une vaste campagne de promotion a été lancée par le PCN italien. Durant la période d'examen, 3 000 brochures ont été envoyées aux multinationales (italiennes ou étrangères) présentes en Italie.

Des stands d'information ont également été montés pour trois manifestations consacrées à la promotion des services publics. En partenariat avec la fondation Eni Enrico Mattei, le PCN a également organisé un cycle de trois séminaires dont les participants ont pu approfondir leur connaissance des Principes (en particulier les aspects relatifs aux droits de l'homme, à la viabilité écologique, à la corruption et à l'innovation). L'objectif est de créer un réseau d'experts italien qui améliorera la diffusion et la mise en œuvre des Principes et, plus généralement, des principes relatifs à la responsabilité des entreprises.

- *Séminaires à l'intention des entrepreneurs expatriés*. Le PCN japonais a organisé des séminaires pour expliquer aux cadres japonais qui travaillent en Thaïlande, en Malaisie, aux Philippines, en Chine et au Viêt-nam les Principes de l'OCDE et la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.
- *Activités de promotion du PCN mexicain à l'occasion du 10e anniversaire de l'entrée du Mexique dans l'OCDE*. Pour célébrer cet événement, le PCN mexicain a organisé une table ronde sur les Principes, à Mexico, en novembre 2004. Il a également assisté à une conférence organisée à Montevideo (Uruguay) sur le thème « Points de vue sur les Principes à l'intention des entreprises multinationales » (à l'initiative du TUAC et de la FES-Proyecto Regional Sindical).
- *Centre d'information sur la RSE*. Connu aux Pays-Bas sous l'appellation MVO Nederland, le centre a été créé par le ministre néerlandais des Affaires économiques en novembre 2004. En plus de fournir des informations sur les politiques et lignes directrices générales en matière de RSE, MVO Nederland collectera et diffusera des informations plus spécifiques par pays (économies émergentes en particulier).
- *Activités de promotion au sein de l'administration néo-zélandaise*. Le PCN néo-zélandais a transmis des informations sur les Principes à tous les organismes publics. Il a également encouragé d'autres organes officiels à mettre en œuvre les Principes dans le cadre des futures activités de l'État.
- *Grande conférence internationale à l'initiative de la Suède*. En collaboration avec la Banque mondiale, l'ASDI, l'International Business Leaders Forum, l'Institut international pour l'environnement et le développement, le ministre suédois de la Coopération au développement a organisé une conférence pour présenter les Principes ainsi que d'autres initiatives importantes dans le domaine de la responsabilité des entreprises.
- *Activités de promotion en Chine*. En novembre 2004, l'ambassade de Suède à Beijing assistée du ministère chinois des Affaires étrangères, de collectivités locales chinoises et d'entreprises suédoises et chinoises a organisé un

séminaire sur les arguments économiques en faveur de la RSE. Des informations sur les Principes ont été fournies à la centaine de participants.

- *Demande du PCN de la Turquie à ses partenaires turcs*. Le PCN turc a demandé aux organisations professionnelles turques membres du BIAC, aux syndicats turcs membres du TUAC et à une ONG turque de l'aider à promouvoir une certaine éthique au sein des entreprises turques et à mieux faire connaître les Principes. Le rapport d'activité du PCN turc précise : « Toutes les parties nous ont assurés de leur pleine adhésion et nous sommes en contact direct avec elles depuis. »
- *Activités de promotion des Principes auprès de spécialistes des droits de l'homme*. Le PCN du Royaume-Uni a présenté les Principes lors d'une formation aux droits de l'homme organisée par les avocats de Matrix Chamber, spécialisés dans les droits de l'homme.
- *Activités de promotion des Principes auprès de l'ensemble de l'administration*. Le rapport du PCN des États-Unis indique que les Principes sont largement mis en œuvre et défendus. Parmi les activités de promotion sont citées : 1) la formation des personnels diplomatiques et économiques et des attachés commerciaux du ministère des Affaires étrangères; 2) la formation d'attachés commerciaux étrangers par le Département du commerce; l'information des candidats aux programmes de financement des activités d'import-export pour les entreprises à l'étranger; la coopération avec le US Government Accountability Office (ou GAO, équivalent américain de la Cour des comptes); la déclaration de l'ambassadeur américain auprès de l'OCDE dans le rapport du président de l'Export Council sur la gérance (automne 2004).
- *Activités de promotion du président du Comité de l'investissement*. Le président du Comité de l'investissement a activement contribué à la promotion des Principes au cours de la période de référence, notamment lors de la conférence internationale organisée à Stockholm par le gouvernement suédois (voir plus haut) ainsi qu'à Bruxelles. Le texte de l'exposé qu'il a présenté à Bruxelles est consultable à l'adresse : *www.oecd.org/daf/investment/guidelines*. En mars 2005, le président a fait part à l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives du soutien de l'OCDE aux principes généraux de transparence et de responsabilité qui la fondent. Le texte de ce courrier se trouve à l'annexe 4 (document 1).

Parmi les autres activités de promotion menées au cours de la période considérée, on citera notamment :

- Prise de contacts avec des entreprises individuelles ou regroupées en associations, ou présentations devant leurs représentants (Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Corée, Estonie, États-Unis, France, Hongrie, Italie, Japon, Lituanie, Mexique, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni).

- Consultations et organisation de rencontres avec les partenaires nationaux (Allemagne, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chili, Corée, Danemark, Estonie, États-Unis, France, Irlande, Italie, Japon, Lituanie, Mexique, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni). En novembre 2004, le PCN argentin a organisé une séance de promotion à l'intention de « la société dans son ensemble », avec des intervenants issus du monde de l'entreprise, du syndicalisme et du secteur des ONG.
- Publication de bulletins d'information, d'articles dans la presse nationale ou autres actions dans les médias (Belgique, Corée, Danemark, Portugal, République slovaque, Suède).
- Participation à des conférences organisées par des acteurs non gouvernementaux (Argentine, Espagne, États-Unis, France, Italie, Portugal, République slovaque). Les Principes ont occupé une place de choix dans le discours du représentant du Département d'État américain lors de la Conférence d'Intertek sur la responsabilité sociale des entreprises qui s'est tenue à New York. Le PCN espagnol a participé à une journée sur la responsabilité des entreprises organisée par la Chambre de commerce de Valence en direction des PME.
- Coopération et activités de promotion avec des groupes de réflexion, des universités et d'autres établissements d'enseignement supérieur (Allemagne, Australie, Espagne, États-Unis, Finlande, Italie, Mexique, République slovaque, Turquie). L'Italie et les États-Unis ont présenté les Principes à des écoles supérieures de commerce. En collaboration avec l'université de Bari (Pouilles), le PCN italien a programmé un séminaire sur la stratégie de mondialisation à conduire par les « entreprises sensibles ». Le PCN espagnol a défendu les Principes lors d'une manifestation organisée par l'université d'Alcala sur le thème de la fonction sociale des entreprises.
- Mise au point de matériel promotionnel (Allemagne, Brésil, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Turquie). Le PCN lituanien a publié « Comités d'entreprise européens : 33 questions-réponses. Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ».
- Création de sites Internet (Australie, Finlande, Hongrie, Italie, Lituanie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Suisse).

III.b. Activités de promotion au sein des administrations publiques

- Sensibilisation et formation du personnel des ambassades et des consulats (Allemagne, Australie, Canada, Corée, Espagne, États-Unis, Hongrie, Pologne, Royaume-Uni, Suède). Le PCN australien se charge d'informer personnellement les cadres supérieurs avant leur prise de poste et inclut des informations sur les Principes dans la documentation remise à tous les fonctionnaires australiens avant leur prise de fonctions à l'étranger.

- Missions ou activités de promotion dans le domaine du commerce et de l'investissement (Canada, Commission européenne, Corée, Pays-Bas, Pologne). En avril 2005, un ambassadeur suédois a saisi l'occasion d'un voyage au Ghana avec une délégation d'entrepreneurs suédois pour promouvoir les Principes.
- Autres activités de promotion intergouvernementales (Allemagne, Australie, Canada, Commission européenne, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Italie, Mexique, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni). Avec le soutien de la Région lombarde, de la Chambre de commerce de Milan et de plusieurs organisations professionnelles, le PCN italien a mis sur pied une formation destinées à sensibiliser les agents des services publics aux Principes. Le PCN des États-Unis a rédigé avec le US Government Accountability Office un rapport intitulé « Rôle du gouvernement fédéral à l'égard de la responsabilité sociale des entreprises ».
- Promotion par l'intermédiaire des agences de développement international (Canada, Suède, Suisse).
- Réponse aux questions et sensibilisation du Parlement, de l'Ombudsman ou d'autres organes du gouvernement (Canada, Commission européenne, Finlande, Mexique). En mai 2005, le PCN canadien a été sollicité par la sous-commission parlementaire sur les droits de l'homme et le développement international qui cherchait à s'informer sur les Principes et le rôle des PCN dans le cadre de ses débats sur l'activité d'une compagnie minière canadienne aux Philippines.

III.c. Organismes de promotion de l'investissement, de crédit à l'exportation et de garantie des investissements

Les pays adhérents ont continué de s'employer par divers moyens à traduire de manière appropriée leur soutien aux Principes au travers de programmes de crédit à l'exportation ou de promotion et de garantie des investissements. Le tableau I.1 récapitule les liens qui ont ainsi été établis entre ces divers instruments. Vingt et un PCN font état de liens de ce type. Par rapport à la version qui figure dans le rapport 2004, les principaux changements à signaler sont l'entrée de la Suisse et la refonte de l'article sur le Japon.

Trois évolutions sont à noter en liaison avec les programmes nationaux de crédit à l'exportation et de promotion des investissements :

- Premièrement, le Royaume-Uni indique que l'Export Credit Guarantees Department (ECGD, Services de garantie de crédit à l'exportation) doit « vérifier la conformité aux chapitres consacrés à l'environnement, l'emploi, la corruption et la transparence ».
- Deuxièmement, le Canada signale qu'Exportation et développement Canada a co-organisé un séminaire de courte durée sur la gestion des

Tableau I.1. **Liens entre les Principes de l'OCDE et les programmes de crédit à l'exportation, de garantie des investissements à l'étranger et de promotion des investissements de l'étranger**

Allemagne	Garantie des investissements	Le formulaire officiel de demande de garantie d'investissement à soumettre à l'administration fédérale fait explicitement référence aux Principes et fournit en outre, pour de plus amples informations, l'adresse du site Internet sur lequel figure la traduction en allemand de ce texte.
Australie	Crédit à l'exportation et promotion des investissements	L'Export Finance and Insurance Corporation (EFIC) défend le concept de responsabilité sociale des entreprises sur son site Internet, en faisant référence, entre autres, aux Principes de l'OCDE. Le site du Foreign Investment Review Board, un organisme non officiel qui conseille le gouvernement australien sur l'administration de sa politique d'investissement à l'étranger, et celui de Invest Australia, l'organisme australien de promotion des investissements, fournissent des informations sur les Principes et contiennent des liens vers le site du PCN australien.
Canada	Crédit à l'exportation	La Société pour l'expansion des exportations (SEE) promeut les Principes et les normes de responsabilité des entreprises, y compris les recommandations des Principes. La SEE a lié son site à celui du PCN canadien. Elle distribue des brochures sur les Principes et entretient le dialogue avec les principaux acteurs de la RSE.
Chili	IDE	Le Comité pour l'investissement étranger (CIE) est l'organisme par lequel passe l'État chilien pour traiter le dossier de tous ceux qui décident d'utiliser le mécanisme légal [le décret 600] pour investir directement dans le pays. Le CIE contribue à présenter le Chili comme une destination intéressante pour les investissements et les échanges internationaux.
Corée	Promotion du commerce et de l'investissement	La KOTRA (Korean Trade Investment Promotion Agency) et les banque de change coréennes fournissent des informations sur les Principes aux entreprises multinationales qui investissent dans le pays et à l'étranger.
Espagne	Garantie des investissements	La CESCE, qui est l'organisme en charge des crédits à l'exportation, gère les garanties des investissements, la COFIDES (société pour le développement financier) et l'ICO (institut de crédit officiel) fournissent des brochures sur les Principes à ceux qui souhaitent bénéficier d'aides et de garanties pour leurs investissements.
Estonie	Promotion de l'investissement	L'Agence estonienne pour l'investissement a publié un descriptif des Principes et relié son site à celui du PCN estonien.
États-Unis	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	L'Export-Import Bank et le Département du commerce coopèrent avec le PCN pour fournir des informations sur les Principes aux sociétés souhaitant participer à leurs programmes de soutien des activités à l'étranger des entreprises américaines.
Finlande	Promotion des exportations	Adopté en juillet 2001, ce programme fait intervenir « les principes environnementaux et autres » pour « les garantis de crédit à l'exportation ». Il attire « l'attention des demandeurs de garantie » sur les Principes.
France	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	Les sociétés qui sollicitent 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 la compagnie chargée de la gestion de ces programmes (COFACE), ainsi que d'une lettre que les sociétés doivent signer en reconnaissant qu'elles ont « pris connaissance des Principes directeurs ».
Grèce	Promotion de l'investissement	Les Principes sont disponibles sur le site Web de l'ELKE, l'organisme grec de promotion des investissements.
Israël	Investment Promotion Centre	Le site de l'Investment Promotion Centre est directement relié à celui du PCN israélien où l'on peut accéder aux Principes de l'OCDE.

Tableau I.1. **Liens entre les Principes de l'OCDE et les programmes de crédit à l'exportation, de garantie des investissements à l'étranger et de promotion des investissements de l'étranger** *(suite)*

Japon	Promotion du commerce et de l'investissement	Les Principes (textes originaux et version japonaise) sont disponibles sur les sites du ministère des Affaires étrangères et du ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie. Le Japon a créé un site dans l'intention de renforcer un réseau (*www.TICADExchange.org*) destiné à faciliter les échanges commerciaux et les investissements entre l'Asie et l'Afrique. Le PCN japonais envisage de créer un lien entre le site de TICAD Exchange et les textes du Principes.
Lettonie	Promotion de l'investissement	Des informations sur le PCN letton et les Principes sont disponibles sur le site de l'Agence lettone pour l'investissement et le développement.
Pays-Bas	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	Les entreprises qui souhaitent bénéficier de ces programmes ou mécanismes reçoivent une copie des Principes. Elles doivent déclarer qu'elles ont connaissance des Principes et qu'elles feront de leur mieux pour s'y conformer.
Pologne	Promotion de l'investissement	Le PCN polonais est installé dans les locaux de l'Agence polonaise pour la promotion des investissements (PAIiIZ).
République tchèque	Promotion de l'investissement	Il existe un organisme spécialisé, baptisé « Czech Invest », qui fournit des informations sur le cadre économique et juridique tchèque aux investisseurs étrangers. Il a préparé une documentation (contenant les Principes) destinée à tous ceux qui souhaitent investir dans le pays. Le PCN tchèque (au ministère des Finances) coopère étroitement avec cet organisme.
Royaume-Uni	Crédit à l'exportation	Le site des Principes est relié à celui de l'organisme de crédit à l'exportation (ECGD). Dans le document de l'ECGD sur les analyses d'impact figure désormais le texte suivant : « Le gouvernement du Royaume-Uni encourage toutes les entreprises multinationales à adopter les recommandations en matière de responsabilité sociale que contiennent les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'ECGD dispose de procédures internes pour contrôler la conformité des activités de ses clients (tant au Royaume-Uni qu'à l'étranger) avec ces recommandations, en particulier celles qui ont trait à l'environnement, à l'emploi, à la lutte contre la corruption et à la transparence. »
Slovénie	Promotion de l'investissement et crédit à l'exportation et garantie des investissements	Les deux organismes fournissent des liens avec le site du PCN, et celui qui est chargé des crédits à l'exportation et de la garantie des investissements (le SID) prend soin d'attirer l'attention de ses clients sur les Principes.
Suède	Crédit à l'exportation	Le Conseil des garanties de crédit à l'exportation informe tous ses clients sur les règles en vigueur en matière de lutte contre la corruption, sur les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur le Partenariat suédois pour la responsabilité mondiale.
Suisse	Crédit à l'exportation et garantie des investissements	La Garantie suisse contre les risques à l'exportation (ERG) et la Garantie contre les risques d'investissement (GRI) assurent la promotion des principes de responsabilité des entreprises. Leurs sites fournissent des informations sur les Principes et sur leur mécanisme de mise en œuvre.
Turquie	Promotion de l'investissement	Le PCN turc est placé sous la tutelle de la direction générale de l'investissement étranger (Trésor) qui a pour mission de promouvoir les investissements étrangers en Turquie et dont le site contient des informations sur les Principes.

risques sociaux et environnementaux dans le secteur de l'exploration minière. Il s'est tenu juste avant la convention annuelle de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs qui a eu lieu en mars 2005. Ce séminaire a été suivi par plus de 50 participants qui représentaient des compagnies minières de diverses importances, des ONG et des consultants ; tous ont reçu un exemplaire du texte des Principes.

- Troisièmement, le Pays-Bas demande depuis déjà plusieurs années aux entreprises qui souhaitent bénéficier d'aides de l'État pour leurs activités commerciales avec l'étranger de « remplir certaines conditions en matière de RSE » (voir l'entrée Pays-Bas dans le tableau I.1). Le rapport d'activité du PCN néerlandais indique : « Dernièrement, la manière dont les organismes chargés de la mise en œuvre des instruments de soutien appliquent réellement ce cadre a fait l'objet d'une évaluation. Dans ce contexte, un inventaire des expériences d'entreprises et d'organisations de la société civile a été établi. En règle générale, le cadre fonctionne plutôt bien mais certains aspects relatifs aux pratiques (clarté et transparence du cadre) doivent être améliorés. Dans deux ans, les effets de ce cadre sur les résultats atteints en matière de RSE (par des projets aidés réalisés hors zone OCDE) seront examinés de manière plus approfondie. »

III.d. Activités de promotion à haut niveau

Le ministre néerlandais chargé de coordonner les questions de RSE a organisé une conférence européenne sur la responsabilité sociale des entreprises (« En concurrence pour un avenir durable »). À l'occasion de cette manifestation qui s'est tenue sous la présidence néerlandaise de l'UE, divers ministres ont affirmé leur engagement en faveur des initiatives RSE et des Principes.

Le ministre suédois de l'Industrie, de l'Emploi, des Communications et du Commerce extérieur a participé à l'animation d'un groupe de discussion sur la responsabilité des entreprises lors du Forum de l'OCDE de mai 2005 et fait publier un courrier dans le *Financial Times*.

En Suisse, des ministres et d'autres hauts responsables de l'État ont prononcé des allocutions dans lesquelles ils ont assuré la promotion des Principes (par exemple lors du Forum économique mondial 2005 et, en février 2005, lors de la remise des prix pour les meilleurs rapports d'entreprise sur le développement durable).

En décembre 2004, le ministre britannique du Commerce et de l'Industrie a assuré la promotion des Principes dans un courrier envoyé aux PDG des 100 sociétés cotées au FTSE auquel était jointe une brochure sur les Principes.

Le rapport de mars 2005 de la Commission pour l'Afrique intitulé *Notre intérêt commun* a suscité un intérêt considérable dans le milieu des décideurs

politiques internationaux et dans les médias. Instituée en février 2004 par le Premier ministre britannique Tony Blair, cette commission indépendante composée de 17 commissaires, africains pour la plupart, s'est vu demander de rédiger un jeu de recommandations à l'intention du G-8, de l'UE et de divers pays riches mais aussi des pays africains sur les mesures à prendre pour accélérer la marche vers une Afrique forte et prospère.Ces recommandations figurent dans le rapport de la Commission pour l'Afrique[3] qui renvoie à de nombreuses reprises aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales dans ses chapitres sur les conflits, la corruption et la lutte contre la pauvreté. Ces renvois sont indiqués à l'annexe 4 (document 2) du présent document.

III.e. Activités de promotion en liaison avec les Nations unies et d'autres organisations internationales

Conférence d'Addis-Abeba. Plus de 90 représentants des milieux d'affaires, de la société civile et des syndicats africains et d'organismes et gouvernements du monde entier se sont réunis à Addis-Abeba les 7 et 8 mars lors d'une conférence sur le thème « Alliances en faveur de l'intégrité – rôle des pouvoirs publics et des entreprises dans l'amélioration du niveau de vie en Afrique ». Environ 70 des participants venaient d'Afrique et représentaient des entreprises, des organisations professionnelles, des entreprises publiques, des syndicats, la société civile, des gouvernements et des organisations régionales. Cette conférence co-organisée par le Secrétariat du CIME, le Pacte mondial de l'ONU, le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et Transparency International s'est tenue dans les locaux de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations unies. L'ordre du jour définitif et une synthèse de cette manifestation sont consultables à l'adresse *www.oecd.org/daf/investment*.

Le principal objectif de ces deux jours de conférence était de renforcer les alliances entre les entreprises, la société civile, les gouvernements et les organisations internationales afin de lutter contre la corruption et de créer des environnements propices à l'investissement et à la création d'emplois. Cette manifestation a également permis d'enrichir de contributions africaines le travail de suivi réalisé par le Comité de l'investissement en liaison avec le processus du Conseil de sécurité de l'ONU contre « l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo » (voir section VI ci-après).

Rapport commun sur le Pacte mondial de l'ONU et les Principes de l'OCDE. Lors de sa réunion de décembre 2005, le Comité de l'investissement a pu écouter un exposé du chef exécutif du Bureau du Pacte mondial, Georg Kell, et débattre avec ce dernier. Le Comité a convenu qu'il y avait lieu d'explorer les synergies possibles entre le Pacte mondial et les Principes de l'OCDE et a demandé au

Secrétariat de travailler avec le Pacte à l'élaboration d'un document public commun qui expliquerait les similitudes et les différences entre les deux instruments. Le texte qui en a résulté a été discuté lors de la réunion d'avril 2005 du Comité et approuvé avant publication. Il figure dans l'annexe 5 au présent document[4].

III.f. Activités de promotion du Secrétariat de l'OCDE

L'un des thèmes du Forum de l'OCDE qui a eu lieu en mai 2005, parallèlement à la réunion annuelle du Conseil des ministres de l'OCDE, était la responsabilité des entreprises. Les participants à cette séance qui avait été organisée par la direction Relations extérieures et communication ont débattu des Principes. Le Forum mondial sur l'investissement international 2004 organisé à New Delhi en collaboration avec le gouvernement indien a fourni une autre occasion de promouvoir les Principes. (Le PCN allemand a présenté un exposé intitulé « Promouvoir la responsabilité des entreprises – définition des rôles respectifs des pouvoirs publics et des entreprises ».) Lors de la Table ronde NEPAD/OCDE sur la politique de l'investissement organisée à Entebbe les 25 et 26 mai, le Secrétariat a informé les participants de l'initiative des Principes.

Durant la période considérée, le Secrétariat de l'OCDE a accepté d'assurer la promotion des Principes dans le cadre d'une vingtaine de rencontres. Parmi les manifestations et les activités promotionnelles auxquelles le Secrétariat a participé, citons en particulier :

- une rencontre organisée par le Pacte mondial de l'ONU à New York au cours de laquelle il a été question du dixième principe du Pacte (lutte contre la corruption) ;
- une conférence internationale à Yaoundé (Cameroun) organisée par l'Union francophone de l'audit interne. Un membre du Bureau de l'auditeur général de l'OCDE a présenté les Principes et exposé les grandes lignes du travail du Comité sur les zones à déficit de gouvernance. Il a également présenté le travail réalisé par les auditeurs internes dans ces zones et souligné le rôle de l'audit interne, un « maillon [essentiel] dans la chaîne » de promotion de l'intégrité au sein des entreprises ;
- la conférence de Stockholm consacrée aux Lignes directrices de l'ISO sur la responsabilité sociale des entreprises. Le Secrétariat a été invité à traiter une série de questions sur le thème suivant : une norme ISO de déontologie de l'entreprise constituerait-elle un outil utile pour les entreprises ?
- les Principes et les travaux sur la responsabilité des entreprises ont été présentés à 15 responsables du ministère thaïlandais du Travail en visite officielle à l'OCDE ;

- conférence tripartite sur le volet « emploi » de la responsabilité des entreprises organisée à Ottawa par le Labour Programme of Human Resources and Skills Development ;
- conférences sur 1) les entreprises en litige, une manifestation organisée à Genève par SwissPeace; 2) l'hygiène de l'environnement, organisée par l'Institute for Medicine of the National Academy of Sciences de Washington; 3) les codes de déontologie professionnelle, organisée à Paris (France) par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises; et 4) la république démocratique du Congo, organisée à Berne (Suisse) par le Comité d'aide au développement de l'OCDE.

IV. Circonstances spécifiques

La décision du Conseil de l'OCDE en date de juin 2000 demande aux PCN de contribuer à la résolution des questions soulevées par la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Le PCN est l'instance qui doit permettre d'examiner ces questions et aider les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à les régler. Ainsi, la procédure des « circonstances spécifiques » offre la possibilité de promouvoir le respect des recommandations des Principes dans le contexte particulier des activités d'une entreprise.

Afin d'étoffer les informations disponibles sur le traitement des questions soulevées au titre des circonstances spécifiques, le Comité de l'investissement de l'OCDE a décidé, en avril 2004, que les rapports annuels sur les Principes devraient contenir désormais un tableau récapitulatif de tous les cas étudiés par les PCN. La première version de ce tableau est apparue dans le rapport annuel 2004. On trouvera à l'annexe 3 du présent document une mise à jour reflétant les différents rapports de PCN reçus depuis.

Le PCN allemand s'est vu demander par les responsables en Allemagne du Pacte mondial s'il pourrait servir de médiateur dans des cas éventuels de non-respect des dix principes contenus dans le Pacte. Le PCN a accepté bien volontiers et proposé une procédure en deux temps : 1) le Pacte mondial essaiera d'abord de régler le problème dans le cadre de son propre système de notification; 2) à défaut de résultats probants, le problème sera alors soumis au PCN allemand en tant que « circonstance spécifique » prévue par les Principes de l'OCDE. Celui-ci se fondera sur les recommandations des Principes pour déterminer si la requête est recevable au titre des « circonstances spécifiques » et appliquera les lignes directrices de procédure définies dans la décision du Conseil de juin 2000. Les responsables pour l'Allemagne du Pacte mondial ont approuvé la proposition et la soumettront aux membres.

IV.a. Circonstances spécifiques – nature des questions et nombre de notifications

Les PCN ont dénombré au total 106 notifications de cas à examiner au titre des circonstances spécifiques depuis le réexamen de juin 2000. Elles se répartissent comme suit entre les différents PCN : Allemagne (6), Argentine (1), Autriche (2), Belgique (8), Brésil (4), Canada (7), Corée (3), Chili (1), Danemark (2), Espagne (2), États-Unis (16), Finlande (1), France (12), Japon (4), Mexique (2), Norvège (1), Pays-Bas (14), Pologne (2), Portugal (1), République tchèque (5), Royaume-Uni (7), Suède (2), Suisse (2) et Turquie (1).

L'annexe 3 montre que 72 demandes ont été jugées recevables et examinées par les PCN. Quarante-quatre cas ont été réglés et 28 sont encore à l'étude. Sur les 72 demandes, 42 concernaient des activités se déroulant dans des pays non adhérents. La plupart des dossiers concernaient les recommandations du chapitre IV (Emploi et relations professionnelles), mais il semble que l'éventail des problèmes abordés tend à s'élargir. Qui plus est, de nombreuses circonstances spécifiques portent sur plus d'un sujet (l'annexe 3 indique que 98 sujets ont été examinés). La répartition entre les chapitres des Principes est la suivante : Préface (1); Principes généraux (18); Publication d'informations (7); Emploi et relations professionnelles (54); Environnement (10); Lutte contre la corruption (1); Concurrence (2) et Fiscalité (1). Seuls les chapitres « Intérêts des consommateurs » et « Science et technologie » n'ont encore jamais donné lieu à notification. Dans sept cas (qui tous concernaient les rapports du Groupe d'experts sur la république démocratique du Congo), le sujet n'était « pas précisé ».

L'une des nouveautés évoquées par les participants à la réunion de cette année est le fait que les PCN aient été saisis de demandes d'examen formulées par des entreprises (trois à ce jour).

IV.b. Circonstances spécifiques décrites dans les rapports des PCN

Circonstance spécifique en Argentine. En décembre 2004, le PCN argentin a été saisi d'une demande émanant d'un syndicat et concernant la filiale argentine d'une entreprise multinationale au titre des chapitres II (Principes généraux) et IV (Emploi et relations professionnelles). Le PCN a retenu la requête et discuté du problème lors de plusieurs réunions. Il travaille actuellement sur cette circonstance spécifique avec des responsables du ministère du Travail.

Demandes d'examen émanant d'entreprises. L'Autriche a été saisie de ce qui semble être les deux premières demandes d'examen de circonstances spécifiques jamais soumises par des entreprises. D'après le rapport du PCN autrichien, les deux affaires concernent le comportement d'entreprises dans des pays non adhérents et ont trait à plusieurs chapitres des Principes. L'une

des demandes a été « transmise… aux termes d'un accord réciproque » au PCN du pays où l'entreprise incriminée avait son siège; il n'a pas été donné suite à la seconde car les activités visées ne présentaient pas les nécessaires caractéristiques d'un « lien d'investissement ».

Activités d'une société minière canadienne au Myanmar. En novembre 2002, le PCN canadien a été saisi de la plainte d'un syndicat canadien au sujet des activités d'une société minière canadienne au Myanmar dont le cas était à l'étude au titre de « circonstances spécifiques ». La société était accusée de ne pas respecter les recommandations des Principes relatives au travail forcé et à la liberté d'association. Le syndicat avançait que l'existence de liens entre la coentreprise créée avec l'État du Myanmar et l'enrôlement forcé et massif de travailleurs pouvait être prouvé. La société mise en cause a vigoureusement démenti dans des courriers adressés au PCN en 2003 et 2004. Malgré les discussions et les rencontres organisées avec chaque partie, séparément, et la proposition de les aider à dialoguer, le PCN n'a pas pu les convaincre d'échanger sur leurs divergences. Il les a donc informées de sa décision de ne pas poursuivre ses efforts pour faciliter l'amorce d'un dialogue. Un courrier sera envoyé au syndicat et à la société pour leur indiquer que le PCN clôt la procédure de « circonstance spécifique ».

Poursuite du dialogue dans l'affaire Marine Harvest. Le rapport annuel 2004 contient de très nombreuses informations sur cette circonstance spécifique concernant le Chili et portant sur des problèmes de gestion du personnel et de l'environnement dans le secteur de l'aquaculture. Le rapport de cette année signale que « l'affaire a un retentissement important dans le pays et plus encore dans les régions où la société est implantée. Elle s'est conclue [en août 2004] par l'instauration d'un dialogue entre les deux protagonistes et d'autres acteurs. Les parties ont approuvé la procédure adoptée par le PCN ainsi que la plupart des recommandations figurant dans son rapport[5]. Le rapport de politique environnementale de l'OCDE sur le Chili évoque cette circonstance spécifique en termes positifs ».

Salariés malaisiens d'une entreprise danoise. En février 2002, une organisation syndicale a saisi le PCN danois pour lui demander s'il estimait que l'entreprise Unomedical avait suivi les recommandations du point a, paragraphe 1 du chapitre IV. La même question avait été soumise « très longtemps » avant à la justice malaisienne et était toujours à l'examen. Ceci a pesé sur l'examen de la circonstance par le PCN. Par la suite, l'entreprise a fait savoir au PCN qu'elle se conformerait à l'arrêt de la Cour suprême malaisienne (laquelle avait considéré que le syndicat était le représentant de salariés de bonne foi) et qu'elle avait entamé des négociations en vue de signer une convention collective avec le syndicat. Le PCN a clos l'examen de cette circonstance spécifique en mai 2005 en informant le syndicat de cette issue dans un courrier dont le double a été envoyé à l'entreprise. Le rapport du

Danemark note que ce cas illustre les difficultés auxquelles les PCN font face quand les circonstances spécifiques se rapportent à des activités dans un pays non adhérent, surtout si une procédure judiciaire est déjà en cours dans ce pays et que, de surcroît, le système judiciaire y est très différent de celui d'un pays de l'OCDE.

Échanges de vues entre PCN sur des circonstances spécifiques. Les PCN finlandais et français ont discuté du traitement de l'affaire Aspocomp, une entreprise opérant à Évreux (pour plus de détails, voir le rapport annuel 2004 sur les Principes).

Projet hydroélectrique Nam Theun 2. Le 26 novembre 2004, le PCN français a été saisi d'une demande d'examen du comportement d'Électricité de France (EDF) dans le cadre de la construction et de l'exploitation d'une centrale hydroélectrique (Nam Theun 2) en Thaïlande. La requête de l'association « Les Amis de la Terre » mentionnait les recommandations du chapitre II sur le développement durable et les droits de l'homme, ainsi que les chapitres V (Environnement) et IX (Concurrence). Tout en déclarant irrecevable la partie de la requête qui concernait la concurrence, le PCN a décidé d'étendre son examen à d'éventuelles entorses au chapitre IV (Emploi et relations professionnelles). À partir des informations obtenues auprès d'ONG, du consortium en Thaïlande (dont EDF est l'actionnaire principal), la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et après avoir consulté des experts de la COFACE (agence française de crédit à l'exportation) et de l'Agence française de développement, le PCN est parvenu à la conclusion qu'il ne pouvait imputer aucune violation des Principes à EDF et que cette dernière avait même pris des engagements allant au-delà de ce que recommandent les Principes. Le PCN français a néanmoins entrepris de surveiller si EDF tenait ses engagements vis-à-vis des normes environnementales et sociales internationales et a accepté d'organiser une série de rencontres avec l'intéressée pour suivre les évolutions ultérieures. La déclaration publique du PCN français au sujet de cette circonstance spécifique figure dans l'annexe 4 (document d'archive n° 3).

Règlement de la circonstance spécifique Allemagne/Mexique. Les rapports mexicain et allemand présentent la conclusion d'une circonstance spécifique qui concernait les pratiques de gestion du personnel de la filiale mexicaine (Euzkadi) d'un fabricant de pneus allemand (Continental). La demande d'examen avait été introduite par une ONG allemande agissant pour le compte d'un syndicat mexicain. Le PCN mexicain avait été saisi au premier chef et avait rencontré les représentants du syndicat et ceux de l'entreprise. Il avait également pris contact avec le ministère du Travail pour un échange de vues sur l'application du droit du travail mexicain et ses interactions avec les Principes. Le PCN allemand fait observer que, soucieux d'offrir ses bons offices, il avait fourni aux syndicalistes mexicains, aux représentants de la firme allemande et

à l'ambassadeur du Mexique à Berlin plusieurs occasions de discuter de cette affaire. En décembre 2004, le syndicat et l'entreprise sont parvenus à un accord aux termes duquel l'entreprise a vendu l'usine d'El Salto à Grupo Industrial El Salto, une société détenue à parts égales par le syndicat et la société Llanty Systems. L'entreprise a accepté de fournir une assistance technique durant six mois et les matières premières requises pour la fabrication. De surcroît, elle a convenu d'acheter chaque année 500 000 pneus produits par l'usine d'El Salto. De son côté, le syndicat a accepté de cesser toute poursuite et de retirer les plaintes déposées; il a également dégagé Continental et Euzkadi de toute responsabilité en liaison avec la fermeture du site.

Absence de dimension internationale. Les États-Unis ont été saisi d'une demande d'examen pour une circonstance spécifique posant des questions similaires à celles contenues dans la demande d'éclaircissements de la Suisse (voir section suivante du présent document). Le rapport américain indique : « Au terme de sa première évaluation, le PCN des États-Unis a conclu… que les circonstances ne justifiaient pas d'autre action de sa part. Cette circonstance avait trait aux dispositions du chapitre IV sur l'emploi et les relations professionnelles et les questions soulevées concernaient les pratiques d'une entreprise américaine aux États-Unis. Il a été reconnu par la partie à l'origine de la demande d'examen que l'entreprise américaine ne fournissait des services que sur le territoire des États-Unis; il ne semblait donc pas s'agir d'une multinationale. »

V. Demande d'éclaircissements de la Suisse

Dans un courrier du 9 juillet 2004 adressé à son président, le Point de contact national (PCN) suisse a demandé des éclaircissements au Comité de l'investissement. La demande concerne le traitement qu'il convient de réserver à la demande d'examen de circonstance spécifique présentée par un syndicat suisse au sujet du comportement d'une entreprise multinationale suisse en Suisse (le texte intégral du courrier figure à l'annexe 4 – document d'archive n° 5).

Le courrier du PCN suisse contient les paragraphes suivants :

Le PCN suisse a été saisi par un syndicat suisse qui estime qu'une entreprise multinationale, dont le siège principal se trouve en Suisse, n'a pas respecté, à l'égard d'une de ses filiales également établie en Suisse, certaines recommandations énoncées dans les Principes directeurs, en l'occurrence le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles), et plus précisément son chiffre 1 (a) en ce qui concerne les négociations d'accords collectifs de travail.

De l'avis de ce syndicat, les Principes directeurs sont l'expression de valeurs universelles par les pays qui y ont adhéré. Référence est notamment fait au chapitre I (Concepts et principes), chiffres 2 et 4, qui statue que les « Principes

directeurs encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter ces Principes partout où elles exercent leurs activités », *et que* « les Principes directeurs ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales » [C'est nous qui soulignons]. *Il en découle, selon le syndicat, que le PCN suisse devrait se saisir également des « circonstances spécifiques » relatives au comportement d'une entreprise suisse vis-à-vis de sa filiale suisse, c'est-à-dire ne présentant aucun élément international.*

Le PCN suisse a présenté sa demande d'éclaircissements lors de la réunion de septembre 2004 du Comité de l'investissement. En décembre, ce dernier a chargé son Groupe de travail de l'examiner.

Un document de synthèse a été soumis à discussion pendant la réunion de décembre 2004 du Comité. Des consultations bilatérales avec le BIAC, le TUAC et des ONG ont été organisées pour étudier la version révisée du document de synthèse. En avril 2005, un projet de courrier a été soumis au Groupe de travail, qui l'a quelque peu remanié avant de l'envoyer au Comité. Après de nouvelles modifications, le Comité a invité son président à adresser la version définitive au PCN suisse, ce qui a été fait le 19 avril 2005. Le document en question figure à l'annexe 4 (document n° 6).

VI. Investissements dans les zones à déficit de gouvernance et suivi du rapport sur la RDC

Après la publication du rapport du Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo, le Comité de l'investissement et les différents PCN continuent de travailler sur ce problème et sur la question plus générale de l'intégrité des entreprises dans les zones à déficit de gouvernance[6].

VI.a. Travail de suivi réalisé par le Comité

Dans ses précédents travaux sur la responsabilité des entreprises, le Comité a souligné combien il était important de répartir convenablement les rôles entre le secteur public et les secteurs marchands. Dans certains contextes, les pouvoirs publics ne veulent ou ne peuvent protéger les droits (y compris de propriété) ni fournir les services publics essentiels (programmes sociaux, construction d'infrastructures et contrôle prudentiel, par exemple). Ces « faillites de la puissance publique » conduisent à d'autres défaillances au sein des institutions politiques, économiques et civiles et ce sont ces défaillances qui sont principalement à l'origine des problèmes rencontrés dans les « zones à déficit de gouvernance ».

Les derniers travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE consacrés aux zones à déficit de gouvernance sont un prolongement de son engagement

de longue date à étudier les problèmes posés par les investissements réalisés dans ces contextes difficiles. Ils servent l'un des objectifs du Comité, à savoir promouvoir des cadres d'action des pouvoirs publics qui attirent les investisseurs et favorisent une croissance et un développement durables. La réflexion a été engagée en 2001, quand le Comité de l'investissement s'est penché sur toute une série de questions relatives aux investissements au Myanmar de multinationales originaires de pays de l'OCDE (voir le Rapport annuel 2002 sur les Principes, section V.a).

Les travaux les plus récents du Comité sur le déficit de gouvernance font suite aux questions posées dans les rapports du Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo (RDC). Ils font également écho au Plan d'action pour l'Afrique défini en 2002 lors du sommet du G-8 à Kanasakis et demandant que les Principes de l'OCDE soient utilisés pour renforcer le soutien au NEPAD afin que des « mesures efficaces destinées à combattre la corruption, la subornation et les détournements de fonds »[7] soient adoptées et appliquées.

L'investissement dans les zones à déficit de gouvernance pose de nombreux problèmes d'éthique (encadrement des forces de sécurité, lutte contre la corruption, etc.). En s'appuyant sur les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur la compétence reconnue de l'OCDE dans le domaine de l'intégrité, le Comité a accepté de centrer le projet actuel sur les questions qui peuvent recevoir un éclairage utile des instruments de promotion de l'intégrité élaborés par l'OCDE : Principes à l'intention des entreprises multinationales, Principes de gouvernement d'entreprise, Lignes directrices sur le gouvernement d'entreprise des entreprises publiques, Lignes directrices pour la gestion des conflits d'intérêt dans le service public, Convention et Recommandation révisée sur la lutte contre la corruption et Meilleures pratiques en matière de transparence budgétaire.

Au cours de la période d'examen (juin 2004-juin 2005), le Comité a étudié un document qui, à partir d'une étude de cas sur des entreprises de la zone OCDE ayant investi en RDC, identifiait les problèmes généraux liés à l'investissement dans les zones à déficit de gouvernance. Le principal objectif était de dresser une liste de questions à examiner lors de consultations sur l'investissement dans les zones à déficit de gouvernance. Parmi les questions ou thèmes envisagés, on peut citer 1) le rôle des investisseurs internationaux dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance et les différences avec l'investissement dans les pays d'accueil mieux administrés; 2) les petites entreprises et/ou les entreprises non cotées devraient-elles être tenues de respecter les mêmes normes de résultats, de gestion et de déclaration que les grandes entreprises?; et 3) problèmes d'intégrité auxquels les entreprises devraient s'attendre dans le cadre de leurs relations avec des entreprises publiques dans des pays à déficit de gouvernance.

Trois séries de consultations ont eu lieu : 1) une consultation d'experts à Paris, en décembre 2004 ; 2) une consultation sur Internet au début 2005[8] ; et 3) une conférence avec plus de 90 participants organisée à Addis-Abeba les 14 et 15 mars 2005. Une synthèse de ces consultations figure à l'annexe 6.

En avril 2005, le Comité de l'investissement a décidé que sa réunion suivante, en septembre 2005, serait notamment consacrée à l'étude d'un document plus concis contenant une liste de pointage pratique et facultative dont les investisseurs pourraient se servir comme d'un outil de gestion du risque d'atteinte à la réputation associé aux investissements dans les zones à déficit de gouvernance. Cet outil s'appuiera sur les Principes de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et sur d'autres instruments de l'OCDE sous réserve qu'ils reflètent le statut et les objectifs des Principes.

VI.b. Travail de suivi réalisé par les PCN

En plus de ce travail de portée générale, un certain nombre de PCN ont poursuivi leurs enquêtes sur certaines des entreprises citées par le Groupe d'experts. Les mesures et décisions prises par les PCN au cours de la période de référence sont les suivantes :

- *Belgique*. En novembre 2004, 4 demandes d'examen de circonstances spécifiques ont été soumises aux PCN à propos d'entreprises travaillant en RDC. Deux seront traitées dans le courant de 2005. Pour les autres, le PCN belge a décidé qu'il n'examinerait pas le dossier des entreprises faisant parallèlement l'objet de poursuites judiciaires en Belgique. Par conséquent, cinq dossiers transmis par le Groupe d'experts ont été mis de côté en attendant l'issue des procès devant la justice belge (deux d'entre eux impliquent des entreprises citées par les ONG).
- *Canada*. Une entreprise canadienne était mentionnée dans le rapport du Groupe d'experts d'octobre 2003, dans la catégorie « Transmission aux gouvernements pour complément d'enquête ». Le PCN a poursuivi l'étude du dossier et repris contact avec les ONG concernées fin 2004 et début 2005. En réponse, l'entreprise a adressé un courrier aux PCN en avril 2005. Il y était indiqué que l'entreprise n'avait plus travaillé en RDC depuis 1997 et qu'il avait été mis fin officiellement à toutes ses activités dans ce pays dès le 4 juin 2004. Au niveau du PCN, le suivi ne visera plus qu'à promouvoir les Principes auprès de l'entreprise, la procédure de circonstance spécifique proprement dite étant considérée comme close.
- *Finlande*. La Finlande signale que les PCN finlandais et américain ont échangé leurs vues sur une société américaine et sa filiale finlandaise qui ont toutes les deux disparu du rapport final du Groupe d'experts.
- *France*. Le PCN français a poursuivi l'étude du dossier concernant une compagnie de transport aérien citée dans les deux rapports du Groupe

d'experts mais qui n'avait pas pris contact avec le Groupe quand il rencontrait les entreprises pour clarifier les motifs de leur incrimination. Lors d'un entretien avec un responsable de l'entreprise, en février 2004, le président du PCN français a établi que la situation de l'entreprise s'expliquait par une circonstance spécifique concernant une entreprise belge. Il a donc pris contact avec le PCN belge et a reçu diverses informations au début du mois de mai 2005. Le PCN français a repris l'étude de ce cas.

- *Allemagne.* Le PCN allemand a pris des contacts préliminaires avec « les entreprises allemandes concernées ». Il a eu énormément de mal à obtenir des informations sur les activités poursuivies dans le nord-est de la RDC ravagé par la guerre qui lui permettraient de déterminer si les Principes ont ou non été respectés. Le rapport allemand indique : « En tout état de cause, la prise de conscience qui a résulté de ces contacts et échanges est de bon augure pour une application correcte des Principes à l'avenir en [RDC] (et ailleurs). »
- *Israël.* Le PCN signale que l'examen entrepris dans le cadre des suites à donner au rapport du Groupe d'experts était terminé. Il en a résumé les résultats en ces termes : « Il ressort de l'enquête conduite par nos soins que l'entreprise en cause a cessé tout approvisionnement illégal en RDC. »
- *Royaume-Uni.* Le PCN britannique fait état d'une « étroite coopération et d'un échange d'informations avec le PCN belge ». Il a également discuté des problèmes avec un représentant du gouvernement de la [RDC]. Un groupe parlementaire inter-partis sur les Grands lacs a publié un rapport sur les Principes de l'OCDE et la république démocratique du Congo (la réponse officielle a été différée en raison d'élections au Royaume-Uni). Le PCN du Royaume-Uni a fait une déclaration publique au sujet de son enquête sur une entreprise citée dans les rapports du Groupe d'experts (voir annexe 4, document n° 4).
- *États-Unis.* Le rapport américain indique : « S'agissant de la demande faite au PCN des États-Unis de reconsidérer sa décision au sujet des entreprises américaines identifiées dans le rapport du Groupe d'experts des Nations unies [...], le PCN a confirmé cette décision mais a également pris des mesures pour informer les entreprises concernées que leurs activités antérieures continuaient de poser question, et a en outre accepté d'examiner les informations complémentaires transmises plus tard par la partie à l'origine de la plainte afin d'établir s'il y aurait là matière à revenir ultérieurement sur sa décision. »

VII. Suite donnée aux questions soulevées lors des précédentes réunions

Cette section rend compte de la suite donnée à un certain nombre de questions soulevées au cours de la réunion annuelle 2003 des PCN et de la

table ronde sur la responsabilité des entreprises, telles qu'elles figurent dans le compte rendu du président, à savoir :

- procédures des PCN et procédures judiciaires parallèles ;
- Rapport de la Haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises.

VII.a. Procédures des PCN et procédures judiciaires parallèles

Les « procédures judiciaires parallèles » renvoient aux « circonstances spécifiques » concernant des comportements d'entreprises qui font déjà l'objet de poursuites judiciaires ou administratives dans le pays d'accueil. Depuis quelques années, les PCN confrontent leurs expériences respectives afin que les procédures gagnent en cohérence, en équité et en efficacité. Une vue d'ensemble des demandes d'examen de circonstances spécifiques a été publiée dans le rapport annuel 2003 des PCN; elle montre qu'il existe de nombreux cas où les circonstances spécifiques examinées font parallèlement l'objet de procédures légales et administratives[9].

Par le passé, les PCN ont remarqué qu'ils pouvaient avoir des avis différents à ce sujet. Le rapport annuel 2003 indique : « Leurs avis diffèrent quant au point de savoir si cette situation pourrait influencer leur décision d'accepter ou non d'être saisi d'une question. Neuf PCN estiment que cela pourrait influencer leur décision, ou que tel a déjà été le cas. Un PCN a refusé de traiter une question parce que le comportement de l'entreprise en cause faisait déjà l'objet d'une procédure judiciaire. Un autre a accepté d'examiner des circonstances spécifiques dans un cas qui relevait de procédures judiciaires parallèles dans le pays d'accueil, mais il a dû de ce fait modifier ses propres procédures. »

Le rapport annuel 2004 sur les Principes présente les rapports qu'ont bien voulu établir deux PCN sur des circonstances spécifiques qui ont été portées à leur attention et faisaient parallèlement l'objet d'une procédure judiciaire ou administrative dans le pays d'accueil. Lors de sa réunion de septembre 2004, le Comité de l'investissement a accepté de donner suite à l'avis exprimé dans le rapport du président sur la réunion annuelle 2004 des PCN, à savoir que la question des procédures judiciaires parallèles mériterait d'être de nouveau étudiée durant le cycle suivant de mise en œuvre des Principes (juin 2004-juin 2005). En avril 2005, le Groupe de travail a étudié un document proposant un cadre pour les prochains échanges d'informations et discussions sur ce sujet. Au terme de cette étude, le Groupe de travail a :

- demandé au Secrétariat de dresser une nouvelle liste de questions couvrant à la fois des problèmes généraux et des cas précis de « procédures judiciaires parallèles » rencontrés par les PCN et de distinguer clairement

les circonstances spécifiques concernant des entreprises dans les pays adhérents et dans les autres ;

- accepté que la liste, une fois révisée, soit envoyée aux PCN pour que ceux qui le souhaitent apportent des réponses.

Dans leurs rapports pour 2005, un certain nombre de PCN ont indiqué qu'ils traiteraient les demandes d'examen de circonstances spécifiques quand le Comité aurait formulé quelques recommandations pratiques à cet égard (cas de la République tchèque, par exemple).

VII.b. Rapport de la Haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme

Durant les consultations qui ont accompagné les réunions annuelles de 2004, le BIAC a invité le Comité de l'investissement, les PCN, le TUAC et des ONG à œuvrer avec lui à la promotion des Principes dans le contexte des travaux de la Commission des droits de l'homme de l'ONU. La sous-commission de l'ONU pour la promotion et la protection des droits de l'homme – un organe consultatif indépendant créé par la Commission des droits de l'homme de l'ONU – a fait référence aux Principes dans son projet de « normes » de conduite responsable en matière de droits de l'homme à l'intention des entreprises multinationales. Ce projet n'a pas été adopté par la Commission de l'ONU, mais, dans sa décision du 19 avril 2004, celle-ci a demandé au Haut-commissariat des Nations unies aux droits de l'homme de lui faire rapport sur les initiatives en cours et les normes en vigueur dans ce domaine.

Au cours des réunions annuelles de 2004, les PCN ont convenu que ce rapport fournissait une occasion majeure de promouvoir les Principes. Par conséquent, et en réponse à une demande du Haut-commissariat, l'OCDE a présenté durant l'été 2004 un document sur les spécificités des Principes et les résultats de leur mise en œuvre.

Daté du 15 février 2005, le Rapport de la Haut-commissaire des Nations unies aux droits de l'homme sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises contient de très nombreuses références aux Principes[10]. Il examine la portée et la nature juridique des différentes initiatives et normes relatives à la responsabilité en matière de droits de l'homme des entreprises transnationales et autres entreprises ainsi que les questions nécessitant d'être approfondies par la Commission. Il ressort de cet examen que les conceptions peuvent différer en ce qui concerne la nature et le champ des responsabilités des entreprises en matière de droits de l'homme. Se fondant sur le processus consultatif engagé lors de l'élaboration du rapport, la Haut-commissaire formule des conclusions et des recommandations pour aider la Commission à identifier les différentes possibilités de renforcer les normes dans ce domaine et de mieux les appliquer.

Le rapport fait référence aux Principes en décrivant : 1) la teneur globale des recommandations et, plus particulièrement, les questions de droits de l'homme qu'elles abordent; 2) la portée des Principes, « tant du point de vue du territoire que du point de vue du nombre d'entreprises » et 3) les mécanismes uniques servant à les mettre en œuvre (rapports sur l'engagement de la procédure de circonstance spécifique, par exemple).

Au printemps, la Commission des droits de l'homme de l'ONU s'est réunie pour étudier le rapport et une résolution demandant au Secrétaire général de l'ONU de nommer un représentant spécial sur la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises a été adoptée le 19 avril 2005. Sa nomination devrait intervenir avant la fin de l'année.

VIII. Progrès accomplis et actions envisagées

VIII.a. Progrès accomplis

Les rapports pour la période juin 2004-juin 2005 témoignent que les différentes parties prenantes se réfèrent très largement aux Principes et que les gouvernements des pays adhérents ont renforcé leur engagement en faveur de cet instrument en intensifiant leurs activités de promotion et en s'occupant activement des cas spécifiques. La procédure de circonstance spécifique continue de susciter un vif intérêt : au total, 106 demandes d'examen ont été soumises depuis le réexamen de 2000. Le traitement des cas spécifiques montre que les PCN se sont familiarisés avec la procédure et font preuve de plus d'ouverture : ils tendent davantage à se livrer à des déclarations lors de la clôture d'un dossier et vont jusqu'à débattre de la procédure elle-même dans les médias. Les activités de promotion vont de l'organisation de grandes conférences internationales et de la conclusion de partenariats officiels avec des établissements universitaires à des contacts informels avec des étudiants d'écoles de commerce.

Il semble que les Principes aient pu contribuer à « renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leur activités »[11]. Par exemple, certains PCN rapportent que le simple fait de contacter une entreprise ou d'engager une procédure de circonstance spécifique peut être le catalyseur qui permet de trouver des solutions aux problèmes. Le PCN chilien indique que le dossier de circonstance spécifique *Marine Harvest*[12] a permis d'atténuer les tensions près du lieu d'activité de cette entreprise d'aquaculture néerlandaise. Le rapport sur le cas spécifique germano-mexicain (voir section IV.b) montre comment l'action commune des PCN mexicain et allemand a abouti à des solutions originales visant à gérer les coûts d'ajustement liés à une fermeture de site et a sans doute contribué à atténuer les tensions entre une entreprise allemande et des ouvriers d'usine mexicains. Bien qu'il soit difficile de démêler ce qui résulte de l'application

des Principes et ce qui découle d'autres processus (judiciaires, par exemple), certains estiment que le traitement de cette circonstance spécifique a probablement amélioré la qualité et la transparence du dialogue entre les ouvriers et l'entreprise.

Au cours de leur réunion annuelle, les PCN ont également souligné la nécessité d'accroître la visibilité des Principes et d'améliorer le cadre institutionnel y afférent. Plusieurs PCN ont indiqué que les attentes des parties quant à l'issue d'une procédure de circonstance spécifique étaient souvent *irréalistes*. Les PCN s'inquiétaient en particulier de ce qu'ils considéraient comme une erreur commune d'interprétation, à savoir que la procédure de circonstance spécifique serait un mécanisme quasi judiciaire. En réalité, les PCN saisis d'une demande d'examen doivent simplement offrir une « possibilité d'examiner » les questions et, avec l'accord des parties impliquées, faciliter « l'accès à des moyens consensuels et non contentieux, tels que la conciliation ou la médiation, afin d'aider à régler ces questions »[13]. Les PCN a invité tous les partenaires participant à la mise en œuvre des Principes de faire en sorte que leurs efforts de promotion rendent compte avec précision des atouts uniques offerts par les Principes : ils font partie intégrante d'une dialogue intergouvernemental à grande échelle sur les questions touchant aux investissements internationaux et ils créent un « espace » (pour reprendre un terme employé par le représentant d'une ONG) où débattre des problèmes d'éthique qui se posent concrètement dans le monde de l'entreprise.

Les PCN ont également exprimé leurs inquiétudes quant au respect de la confidentialité de la procédure. Pour beaucoup, le fait de publier sur le site Internet des parties prenantes des informations sur une circonstance spécifique ne favorise pas l'établissement de la relation de confiance nécessaire à un dialogue multilatéral efficace. Les PCN craignaient que ces pratiques ne nuisent à la « qualité du dialogue » et compromettent le règlement des cas spécifiques. Ils ont demandé aux parties prenantes de bien réfléchir aux conséquences possibles de leurs actions avant de faire des déclarations publiques au sujet de circonstances spécifiques qu'ils soumettent aux PCN.

Les demi-journées de consultations annuelles qui ont réuni les PCN et la Table ronde sur la responsabilité des entreprises ont donné l'occasion aux parties prenantes de tous les pays (adhérents ou non) de faire connaître leur sentiment au sujet des Principes :

- Le BIAC s'est dit globalement satisfait du traitement des circonstances spécifiques par les PCN, tout en se reconnaissant préoccupé par : 1) le fait que certains syndicats et ONG n'auraient pas respecté la confidentialité nécessaire ; et 2) une tendance à dissocier les Principes de la Déclaration de

l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Les PCN ont réaffirmé que les Principes faisaient partie intégrante de la Déclaration et qu'un de leurs points forts était effectivement d'être une composante d'un corpus équilibré définissant les droits et les responsabilités des États et des entreprises. Pour autant, les différences importantes existant entre les Principes et d'autres éléments constitutifs de la Déclaration n'étaient pas occultées et, en particulier, le fait que les Principes s'appliquent aux activités mondiales des multinationales, qu'elles soient originaires d'un pays adhérent ou installées dans un pays adhérent. Or cet aspect débouche sur des problématiques que la mise en œuvre des autres instruments de la Déclaration n'entraîne jamais. Alors que la mise en œuvre de ces autres instruments passe par des discussions entre États ayant accepté d'y adhérer, l'application des Principes conduit à examiner l'activité des entreprises dans des pays d'accueil qui n'ont pas forcément souscrit à ces Principes. Le BIAC et les PCN sont convenus que le futur Cadre de politiques pour l'environnement complèterait les Principes en aidant des gouvernements à mieux assumer leurs responsabilités.

- Le TUAC et les ONG ont noté que certains PCN prennent leurs responsabilités au sérieux, mais que l'objectif d'« équivalence fonctionnelle » n'est toujours pas atteint. Déplorant que le traitement des cas spécifiques par les PCN ne soit bien souvent ni rapide ni équitable, ils ont proposé de faire évaluer les performances des PCN par leurs pairs en arguant de toute l'expérience accumulée par l'OCDE sur ce plan (surveillance du respect des engagements pris dans le cadre de la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, par exemple). Des syndicats et des ONG de pays non adhérents ont déclaré que les violations graves des Principes étaient très fréquentes (travail forcé au Myanmar et violations des normes de sécurité du travail mettant en danger la vie des salariés en Zambie, etc.). Compte tenu de la gravité de ces violations, ils considéraient que les PCN devaient se saisir de leurs circonstances spécifiques de toute urgence.

VIII.b. Actions envisagées

Formation par les pairs. Les PCN ont réaffirmé leur engagement en faveur d'une amélioration permanente de la mise en œuvre des Principes et admis qu'il fallait renforcer les capacités en termes de ressources humaines et d'institutions. Comme indiqué plus haut, des ONG et des syndicats ont proposé que les performances des PCN soient évaluées par leurs pairs. Les PCN considéraient que les pratiques existantes d'examen par les pairs avaient déjà fortement contribué à l'amélioration de leurs résultats. En outre, nombre d'entre eux pensaient que des mécanismes d'évaluation extrêmement structurés et coûteux seraient incompatibles avec le dynamisme et la

polyvalence exigés par les Principes. En revanche, l'idée de consacrer davantage d'efforts à l'échange de pratiques optimales avait ses partisans. Diverses pistes sont suggérées pour améliorer la formation des PCN par leurs pairs : atelier de formation (sur la gestion d'un processus de médiation, par exemple); multiplication des échanges informels d'expériences durant les réunions du Groupe de travail du Comité de l'investissement; et réunions régionales annuelles des PCN (les PCN des pays nordiques ont trouvé leurs réunions annuelles très fructueuses).

Programme d'action constructif. Tous les participants aux réunions sont convenus qu'il fallait encore travailler pour mettre à profit les atouts uniques des Principes, accroître leur visibilité, définir un programme de mesures positives et consolider les partenariats. L'un des thèmes du rapport de 2005 est l'accélération des activités de promotion des PCN. Ces derniers ont également fait état de l'énergie considérable déployée par les syndicats, les ONG, les entreprises et les parties prenantes invitées (notamment les entrepreneurs) pour promouvoir les Principes et accentuer les efforts en ce sens. Les PCN ont salué l'engagement pris par le BIAC de soutenir le programme d'action constructif et plus particulièrement son désir de se concentrer sur les projets apportant une aide concrète aux investisseurs internationaux. Le BIAC a identifié deux projets de ce type, entre lesquels il existe des interactions : 1) groupe de réflexion commun sur les sollicitations de pots-de-vin, réunissant le BIAC et les membres du Groupe de travail sur la corruption dans le cadre des transactions commerciales internationales qui seraient intéressés. Le BIAC est en train d'inventorier les structures publiques et privées qui viennent en aide aux entreprises confrontées à des sollicitations de pots-de-vin ou des tentatives d'extorsion[14]; 2) mise au point d'un outil de gestion du risque d'atteinte à la réputation pour aider les entreprises à investir de manière intègre dans les zones à déficit de gouvernance (pour une synthèse des consultations réalisées par le Comité de l'investissement sur cet aspect, voir à l'annexe 6) et travail de suivi approprié avec les entreprises et les organisations internationales pour aider les entreprises à utiliser cet outil.

Les pays non adhérents et les Principes. Les PCN et tous les autres participants aux consultations et à la table ronde ont considéré ce thème comme un axe de travail prioritaire. Consacrée aux Principes et aux pays en développement, la table ronde de 2005 a montré que les Principes se fondent sur des valeurs universelles et que le modèle des pratiques de gestion dans le domaine de la responsabilité des entreprises est identique dans les pays adhérents et les autres. Néanmoins, de nombreuses questions restent encore à examiner. Les PCN ont souligné qu'il fallait que le Comité de l'investissement et son Groupe de travail terminent leurs travaux sur les procédures judiciaires parallèles et que ces procédures justifiaient une attention particulière dans les pays non adhérents (ceci avait déjà été identifié

comme une priorité dans le rapport annuel 2004). Les PCN ont également ressenti la nécessité d'échanges de vue informels sur les problèmes particuliers posés par l'examen de circonstances spécifiques dans des pays non adhérents.

Échanges et ajustement structurel. Certains PCN ont indiqué avoir été saisis de demandes d'examen de circonstances spécifiques pour des pratiques de gestion du personnel liées à des délocalisations de sites de production. Le Conseil des ministres de l'OCDE de 2005 s'est penché sur un rapport intitulé *Les échanges et l'ajustement structurel*. Tout en défendant l'ouverture des marchés, ce rapport reconnaît simultanément les perspectives offertes par l'ajustement structurel et les problèmes très délicats qu'il entraîne et « tente d'identifier, pour les pays développés comme pour les pays en développement, les conditions à réunir pour opérer un ajustement structurel profitable aux échanges en réaffectant de manière plus rationnelle la main-d'œuvre et le capital, tout en limitant les coûts pour les individus, les communautés et la société au sens large ». Dans le rapport, les Principes sont considérés comme essentiels dans le cadre d'une conception plus globale de la gestion des coûts d'ajustement. Les PCN ont pris acte du rapport et estimé qu'un suivi serait peut-être nécessaire, y compris sous la forme d'échanges d'expériences.

Notes

1. Les rapports reçus à temps pour figurer dans le présent rapport émanaient des PCN suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Corée, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Israël, Japon, Lettonie, Lituanie, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie. Bien que sans point de contact national, la Commission européenne a renvoyé un rapport.
2. Le texte des Principes existe maintenant en 28 langues au moins : allemand, anglais, arabe, chinois, coréen, danois, espagnol, estonien, finnois, français, grec, hébreu, hongrois, indonésien, italien, japonais, letton, lituanien, néerlandais, norvégien, polonais, portugais, slovaque, slovène, suédois, tchèque, thaï, turc ainsi que dans les langues officielles de la Belgique et de la Suisse.
3. Le texte décrivant la Commission pour l'Afrique est tiré du communiqué de presse conjoint de la LEAD et de la Commission pour l'Afrique cfapn09/05f.
4. Le document est également consultable à l'adresse *www.oecd.org/daf/investment/guidelines*.
5. Le « rapport » dont il est question dans cette citation est le document de 19 pages rédigé par le PCN chilien au sujet de la circonstance spécifique Marine Harvest. Il est consultable à l'adresse *www.oecd.org/daf/investment/guidelines* (cliquer sur Points de contact nationaux puis dans la rubrique « Déclarations des PCN concernant des circonstances spécifiques »).

6. Pour plus d'informations sur le Comité de l'investissement et le suivi des rapports du Groupe d'experts des Nations unies par les PCN, voir les rapports annuels 2003 et 2004 sur les Principes.
7. Sommet du G-8. Plan d'action pour l'Afrique. 2002. section 2.6.
8. Pour plus d'informations sur cette consultation en ligne, voir à l'adresse *www.oecd.org/daf/investment/guidelines* et cliquer sur *Public Consultation on Conducting Business with Integrity in Weak Governance Zones*.
9. Sept des 12 PCN expérimentés, c'est-à-dire qui avaient déjà examiné des circonstances spécifiques à la date de l'étude, s'étaient penchés sur des « comportement[s] d'entreprise[s] tombant sout le coup des lois, des réglementations ou des procédures administratives du pays d'accueil ».
10. Ce résumé figure dans le rapport lui-même, dont le texte peut être consulté à l'adresse : *www.ohchr.org/english/issues/globalization/business/reportbusiness.htm*.
11. Citation tirée du premier paragraphe de la préface des Principes.
12. Voir sections IV.b. du rapport annuel 2004 et du présent document.
13. Citations extraites des Lignes directrices de procédure de la décision du Conseil de juin 2000.
14. Pour plus d'informations sur la nature et les raisons de l'intérêt du BIAC pour ce projet, voir le rapport annuel 2003 sur les Principes – Compte rendu succinct des débats de la table ronde sur la responsabilité des entreprises.

ANNEXE IA.1

Structure des Points de contact nationaux

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Allemagne	Service unique	Ministère fédéral de l'Économie et du Travail	Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Ministère des Finances Ministère de la Coopération économique Ministère de l'Environnement	Le PCN travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Un groupe de travail sur les Principes directeurs de l'OCDE, composé de représentants des ministères fédéraux mentionnés dans la colonne précédente, d'organisations professionnelles et syndicales ainsi que d'ONG sélectionnées, se réunit régulièrement pour débattre de toutes les questions liées aux Principes directeurs.
Argentine	Service unique	Direction nationale des négociations économiques internationales (DINEI), ministère des Affaires étrangères, du Commerce international et du Culte		
Australie	Service unique	Division chargée de l'investissement étranger et de la politique commerciale au sein du ministère du Trésor	Comité d'examen de l'investissement étranger	Le PCN australien travaille en concertation avec d'autres services gouvernementaux lorsque nécessaire, et organise des réunions interministérielles semestrielles placées sous sa présidence, au cours desquelles sont examinées des questions relatives aux Principes directeurs. Le PCN organise également des consultations semestrielles sur des sujets d'intérêt commun avec des représentants des milieux d'affaires, des syndicats et des ONG. Pour l'évaluation de circonstances spécifiques, le PCN peut mettre en place un groupe consultatif spécial composé de parties intéressées, notamment de représentants des pouvoirs publics, de membres des milieux d'affaires, de fédérations syndicales et d'ONG ainsi que des experts.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Autriche	Service unique	Division de l'exportation et de l'investissement, ministère fédéral des Affaires économiques et du Travail	Une autre division du ministère fédéral des Affaires économiques et du Travail La Chancellerie fédérale et les autres ministères fédéraux concernés	Un Comité consultatif composé de représentants d'autres services du gouvernement fédéral, des partenaires sociaux et des ONG concernées apporte son appui au PCN. Le Comité, qui a ses propres règles de procédure, s'est réuni trois fois pendant la période étudiée et a débattu de toutes les questions relatives aux Principes directeurs.
Belgique	Tripartite avec des représentants des organisations patronales et syndicales, ainsi qu'avec des délégués du gouvernement fédéral et des gouvernements régionaux.	Service public fédéral de l'économie, des PME, des classes moyennes et de l'énergie	Service public fédéral de l'environnement Service public fédéral de l'emploi Service public fédéral des affaires étrangères Service public fédéral des finances Service public fédéral de la justice Région bruxelloise Région flamande Région wallonne	
Brésil	Service unique	Ministère des Finances	Ministère des Relations extérieures Ministère de la Planification, du Budget et de la Gestion Ministère du Travail et de l'Emploi Ministère de la Justice Ministère de l'Environnement Ministère de la Science et de la Technologie Ministère du Développement, de l'Industrie et du Commerce Banque centrale du Brésil	Il peut être demandé à des représentants d'autres services gouvernementaux de participer aux travaux du PCN, de même qu'à des syndicats comme la CUT et Força Sindical, à des ONG spécialisées dans les problèmes d'éthique comme ETHOS, à des confédérations industrielles et commerciales et à d'autres institutions telles que la Société brésilienne d'étude des entreprises transnationales et de la mondialisation (SOBEET).
Canada	Comité interministériel	Commerce international Canada	Affaires étrangères Canada Commerce international Canada Industrie Canada Développement des ressources humaines Canada Environnement Canada Ressources naturelles Canada Ministère des Finances Agence canadienne de développement international	D'autres ministères et agences (par exemple Développement des exportations Canada) participent en tant que de besoin. Dans le monde de l'entreprise et du travail, les principaux interlocuteurs sont le Conseil canadien pour le commerce international, le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Chili	Quadripartite	Ministère des Affaires étrangères, Direction des relations économiques internationales	Ministère de l'Économie Ministère du Travail Secrétariat général de la présidence	Le PCN consulte régulièrement le patronat, les syndicats et autres représentants des ONG.
Corée	Office interministériel associé à des administrations régionales et à plusieurs ministères	Comité exécutif sur l'investissement direct étranger	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Finances et de l'Économie Agence coréenne de promotion du commerce et de l'investissement	
Danemark	Tripartite avec plusieurs ministères	Ministère de l'Emploi	Agence pour la protection de l'environnement Ministère de l'Économie et des Affaires relatives aux entreprises Ministère des Affaires étrangères	
Estonie	Tripartite avec plusieurs ministères	Ministère des Affaires économiques	Ministère des Affaires sociales Ministère de l'Environnement Agence estonienne pour l'investissement Agence estonienne pour l'exportation Ministère des Affaires étrangères	
Espagne	Service unique	Secrétariat général pour le commerce extérieur, ministère de l'Industrie, du Tourisme et du Commerce	Ministère de l'Environnement Ministère de la Justice Ministère de la Santé et de la Consommation Ministère du Travail et des Affaires sociales	Le PCN travaille en concertation avec les représentants des partenaires sociaux et d'ONG.
États-Unis	Service unique	*Office of Investment Affairs*, *Bureau of Economic and Business Affairs* (Service des investissements, Bureau des affaires économiques et des entreprises) du Département d'État		Le PCN des États-Unis consulte les autres organismes en tant que de besoin et, si nécessaire, un comité interministériel présidé par *l'Office of Investment Affairs* se réunit pour débattre des questions relatives aux Principes directeurs. Les organisations patronales, syndicales et de la société civile sont consultées par voie réglementaire par le biais de l'*Advisory Council on International Economic Policy* ou individuellement, au cas par cas.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Finlande	Quadripartite avec plusieurs ministères et partenaires de la société civile	Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), ministère du Commerce et de l'Industrie	Ministère du Commerce et de l'Industrie Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Ministère des Finances Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère du Travail Ministère de l'Environnement	Le Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), qui fonctionne sous les auspices du ministère du Commerce et de l'Industrie comme un vaste forum de représentants des secteurs public et privé pour les questions liées aux investissements, joue le rôle de PCN en Finlande. Le Comité MONIKA, qui a été créé par le Décret gouvernemental 335/2001, s'occupe de la promotion des Principes directeurs en tant que principes importants de responsabilité sociale des entreprises et sert de forum consultatif pour d'autres questions intéressant le Comité de l'investissement. C'est au ministère du Commerce et de l'Industrie qu'il incombe de répondre aux demandes de renseignements et de s'occuper de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Les membres du Comité sont issus de différents ministères, de la Banque de Finlande, d'organisations patronales et syndicales ainsi que d'ONG. Les partenaires sociaux sont représentés au sein du PCN par la Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (TT), la section finlandaise de la Chambre de commerce internationale (CCI) et l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK). Les ONG sont représentées, quant à elles, par le Centre de services de coopération pour le développement (KEPA). Le Comité s'est réuni plusieurs fois au cours de la période étudiée.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
FinlanYde	Quadripartite avec plusieurs ministères et partenaires de la société civile	Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), ministère du Commerce et de l'Industrie	Ministère du Commerce et de l'Industrie Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Justice Ministère des Finances Ministère des Affaires sociales et de la Santé Ministère du Travail Ministère de l'Environnement	Le Comité consultatif sur l'investissement international et les entreprises multinationales (MONIKA), qui fonctionne sous les auspices du Y du Commerce et de l'Industrie comme un vaste forum de représentants des secteurs public et privé pour les questions liées aux investissements, joue le rôle de PCN en Finlande. Le Comité MONIKA, qui a été créé par le Décret gouvernemental 335/2001, s'occupe de la promotion des Principes directeurs en tant que principes importants de responsabilité sociale des entreprises et sert de forum consultatif pour d'autres questions intéressant le Comité de l'investissement. C'est au ministère du Commerce et de l'Industrie qu'il incombe de répondre aux demandes de renseignements et de s'occuper de la mise en œuvre des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques. Les membres du Comité sont issus de différents ministères, de la Banque de Finlande, d'organisations patronales et syndicales ainsi que d'ONG. Les partenaires sociaux sont représentés au sein du PCN par la Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (TT), la section finlandaise de la Chambre de commerce internationale (CCI) et l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK). Les ONG sont représentées, quant à elles, par le Centre de services de coopération pour le développement (KEPA). Le Comité s'est réuni plusieurs fois au cours de la période étudiée.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
France	Tripartite avec plusieurs ministères	Direction du Trésor, Ministère de l'Économie et des Finances	Ministère du Travail Ministère de l'Environnement Ministère des Affaires étrangères	Une fédération patronale et cinq fédérations syndicales font partie du PCN.
Grèce	Service unique	Direction des organisations et politiques internationales, Ministère de l'Économie		
Hongrie	Office interservices	Ministère de l'Économie et des Transports	Ministère de l'Économie et des Transports Ministère des Finances	Au premier trimestre 2005, la composition du PCN hongrois a changé. Le ministère des Affaires étrangères a été restructuré et ses fonctions ont été modifiées. L'organisation structurelle actuelle est bilatérale : le PCN hongrois est un organisme gouvernemental interministériel composé de membres permanents. Le secrétariat d'État adjoint au ministère des Affaires étrangères, qui était responsable des affaires des organisations internationales (entre autres de l'OCDE) et de l'économie extérieure, a été affecté au ministère de l'Économie et des Transports. Au sein de ce ministère, un nouveau secrétariat d'État adjoint a été créé, qui a absorbé cette unité et ses fonctions.
Irlande	Service unique	Unité de promotion des échanges bilatéraux, ministère des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi		
Islande	Office interservices	Ministères de l'Industrie et du Commerce		
Israël	Service unique	Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail	Ministère des Affaires étrangères Ministère des Finances Ministère de l'Environnement Ministère de la Justice	Un Comité consultatif composé de représentants des ministères mentionnés dans la colonne précédente et de représentants des organisations professionnelles et syndicales a été créé.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Italie	Service unique	Direction générale pour le développement de la production et la concurrence, ministère des Activités de production	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Ministère de l'Économie et des Finances Ministère de la Justice Ministère de la Protection sociale Ministère de l'Agriculture Ministère de la Santé	Le PCN travaille en étroite collaboration avec les représentants des organisations sociales et son Comité consultatif comprend également des membres des principaux syndicats et des associations professionnelles.
Japon	Organisme interministériel regroupant trois ministères.	Ministère des Affaires étrangères Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie		En 2002, le PCN japonais a été réorganisé sous la forme d'un organisme interministériel regroupant trois ministères.
Lettonie	Comité consultatif de l'OCDE – Organisme interministériel comprenant des représentants d'organisations professionnelles et syndicales	Service des relations économiques, ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Économie Ministère de l'Environnement Ministère des Finances Ministère de la Protection sociale Agence lettonienne de l'investissement et du développement Bureau de prévention et de lutte contre la corruption Confédération des employeurs lettoniens Confédération des syndicats libres	
Lituanie	Tripartite avec des représentants des organisations patronales et syndicales ainsi que des pouvoirs publics	Ministère de l'Économie	Syndicat « Solidarumas » Confédération des syndicats Fédération du travail Confédération des patrons d'entreprises Confédération des industriels	Le PCN travaille en étroite collaboration avec le Conseil tripartite, organisme national regroupant des représentants d'organismes gouvernementaux ainsi que d'organisations syndicales et patronales.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Luxembourg	Tripartite	Ministère de l'Économie	Ministère de l'Économie Inspection générale des finances Service central de la statistique et des études économiques (STATEC) Ministère des Finances Administration de l'emploi Ministère du Travail et de l'Emploi 3 fédérations patronales 2 fédérations syndicales	
Mexique	Service unique	Ministère de l'Économie		
Norvège	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département de la politique commerciale, de l'environnement et des ressources, ministère des Affaires étrangères	Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Industrie et du Commerce	
Nouvelle-Zélande	Service unique	Ministère du Développement économique	Tous les ministères, mais plus particulièrement le ministère des Affaires étrangères et du Commerce, le ministère du Travail, le ministère de l'Environnement et le Trésor	Un groupe de liaison composé de représentants d'autres services gouvernementaux, des partenaires sociaux et d'ONG apporte son appui au PCN. Celui-ci travaille également en concertation avec d'autres services et organismes gouvernementaux, lorsque nécessaire.
Pays-Bas	Bureau interministériel	Ministère des Affaires économiques	Tous les ministères, mais plus particulièrement : le ministère des Affaires sociales le ministère de l'Environnement et le ministère des Affaires étrangères	Consultations régulières avec toutes les parties prenantes.
Pologne	Service unique	Agence polonaise pour l'information et l'investissement étranger		

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Portugal	Service unique	*ICEP Portugal*, l'agence portugaise de promotion des investissements Ministère de l'Économie		
République slovaque	Service unique	Ministère de l'Économie		Le PCN est un service unique du ministère de l'Économie, relevant de la Division de l'entreprise et du tourisme, Département de la stratégie économique.
République tchèque	Service unique	Ministère des Finances	Ministère du Travail et des Affaires sociales Ministère de l'Industrie et du Commerce Ministère de l'Intérieur Ministère de la Justice Ministère des Affaires étrangères Ministère de l'Environnement Banque nationale tchèque Bureau pour la protection de la concurrence économique Office statistique tchèque Commission des valeurs mobilières CzechInvest	Le PCN travaille en collaboration avec les partenaires sociaux. Le PCN poursuit sa collaboration avec les ONG, en particulier avec le membre de la représentation tchèque auprès de l'OCDE.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Roumanie	Bureau interministériel	*Coordination* – ministre d'État en charge de la coordination des activités dans les domaines de l'environnement de l'entreprise et des petites et moyennes entreprises, ministère des Affaires étrangères. *Fonction exécutive* – Ministre d'État en charge de la coordination des activités dans les domaines de l'environnement de l'entreprise et des petites et moyennes entreprises et Agence roumaine pour l'investissement étranger. *Secrétariat technique* ministère des Affaires étrangères et Agence roumaine pour l'investissement étranger.	Ministère des Affaires étrangères Cabinet du ministre d'État en charge de la coordination des activités dans les domaines de l'environnement de l'entreprise et des petites et moyennes entreprises – Département de l'environnement de l'entreprise Ministère de l'Intégration européenne Ministère des Finances publiques Ministère de la Justice Ministère de l'Éducation et de la Recherche Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Famille Ministère de l'Économie et du Commerce Ministère des Transports, de la Construction et du Tourisme Ministère de l'Environnement et de la Gestion de l'Eau Agence roumaine pour l'investissement étranger Agence nationale pour les petites et moyennes entreprises et Académie roumaine de la coopération – Institut national de la recherche économique Alliance de la Confédération roumaine du patronat Chambre du Commerce et de l'Industrie de Roumanie et de Bucarest	Selon la question débattue au sein du PCN roumain, le processus de consultation est étendu à d'autres représentants des institutions gouvernementales et non gouvernementales, des organisations patronales et de la société civile.
Slovénie	Service unique	Service des relations économiques avec l'étranger, ministère de l'Économie	Autres ministères et autres services du ministère de l'Économie Agence slovène de promotion du commerce et de l'investissement Agence slovène du crédit à l'exportation	Le Comité consultatif a examiné la question de savoir si un service unique était la meilleure solution en termes de structure. Aucune décision n'a encore été prise en la matière.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

	Composition du PCN	Organe de tutelle	Autres ministères et/ou organismes impliques*	Commentaires et notes
Suède	Tripartite, avec plusieurs ministères	Département de la politique commerciale internationale, ministère des Affaires étrangères	Ministère de l'Industrie, de l'Emploi et de la Communication Ministère de l'Environnement Ministère de la Justice Conseil national du Commerce	Le ministère des Affaires étrangères, *via* son département de la politique commerciale internationale, préside le PCN et est responsable en dernier ressort de ses travaux et de ses décisions.
Suisse	Service unique	Secteur investissements internationaux et entreprises multinationales, secrétariat d'État aux Affaires économiques		Le PCN suisse travaille en concertation avec d'autres services ministériels, si nécessaire. Des comités *ad hoc* sont constitués pour s'occuper des procédures des circonstances spécifiques. Le PCN a des contacts fréquents avec des organisations professionnelles, des organisations syndicales et des ONG intéressées. Un groupe consultatif, composé de différentes parties prenantes, se réunit en tant que de besoin.
Turquie	Service unique	Direction générale de l'investissement étranger, sous-secrétariat au Trésor		
Royaume-Uni	Service unique	*Trade Negotiations and Development Unit* (Service des négociations commerciales et du développement) ministère du Commerce et de l'Industrie	Ministère des Affaires étrangères et du Commonwealth Trésor Ministère du Développement international	Le PCN travaille en concertation avec d'autres services ministériels, si nécessaire, et a des contacts informels réguliers avec les représentants du patronat, des syndicats et des ONG. Il tient deux réunions annuelles formelles avec les parties prenantes.

* Les informations figurant dans ce tableau font référence aux ministères et/ou organismes publics mentionnés explicitement dans les rapports des PCN.

ANNEXE IA.2

Coordonnées des Points de contact nationaux

Allemagne – Germany		
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – Auslandsinvestitionen VC3 Scharnhorststrasse 34-37 D-10115 Berlin	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(49-30) 2014 7577, 75 21 (49-30) 2014 5378 buero-vc3@bmwa.bund.de *www.bmwa.bund.de/Navigation/Aussenwirtschaft-und-Europa/Finanzierung-und-Recht/Investieren-im-Ausland/oecd.html*
Argentine – Argentina		
Ambassador Felipe Frydman National Direction of International Economic Negotiations (DINEI) Ministry of Foreign Affairs, International Trade and Worship Esmeralda 1212, 9th floor Buenos Aires	Tél. : Fax : E-mail :	(54-11) 4819 7020/7568 (54-11) 4819 7566 *fef@mrecic.gov.ar* *igf@mrecic.gov.ar*
Australie – Australia		
The Executive Member Foreign Investment Review Board c/- The Treasury Canberra ACT 2600	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(61-2) 6263 3763 (61-2) 6263 2940 *ancp@treasury.gov.au* *www.ausncp.gov.au*
Autriche – Austria		
Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economic Affairs and Labour Abteilung C2/5 Stubenring 1 1011 Vienna	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(43-1) 711 00 5180 or 5792 (43-1) 71100 15101 POST@C25.bmwa.gv.at *www.oecd-leitsaetze.at*
Belgique – Belgium		
Service Public Fédéral Économie, PME, Classes Moyennes & Énergie Potentiel Économique Rue du Progrès 50 1210Bruxelles	Tél. : Fax : E-mail :	(32-2) 277 72 82 (32-2) 277 53 06 *colette.vanstraelen@mineco.fgov.be*
Brésil – Brazil		
Mrs. Angela Semíramis de Andrade Freitas International Affairs Secretariat Ministry of Finance Esplanada dos Ministérios, Bloco P – Sala 225 70048 – 900 Brasília DF	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(+5561) 412 22 27 or 412 22 33 (+5561) 412 17 22 *pcn.ocde@fazenda.gov.br* *angela.freitas@fazenda.gov.br* *www.fazenda.gov.br/multinacionaispcn*
Canada		
Canada's National Contact Point Room C6-273 International Trade Canada 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(1-613) 996 3324 (1-613) 944 0679 *ncp.pcn@dfait-maeci.gc.ca* *www.ncp-pcn.gc.ca*
Chili – Chile		
Chef du Département OECD/DIRECON Dirección de Relaciones Económicas Internacionales Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile Teatinos 20, tercer piso, Santiago	Tél. : Fax : E-mail : Web :	56 2 565 93 25 56 2 696 06 39 clrojas@direcon.cl *www.direcon.cl* >« acuerdos comerciales » > OECD

Corée – Korea		
Director Ministry of Commerce, Industry and Energy 1 Chungang-dong Gwacheon-si Kyonggi-do	Tél. : Fax : E-mail : Web :	82-2-2110-5356 82-2-503-9655 fdikorea@mocie.go.kr *www.mocie.go.kr*
Danemark – Denmark		
Deputy Permanent Secretary of State Labour Law and International Relations Centre Ministry of Employment Ved Stranden 8 DK-1061 Copenhagen K	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(45) 33 92 99 59 (45) 33 12 13 78 *eed@am.dk* *www.bm.dk/kontaktpunkt*
Espagne – Spain		
National Contact Point General Secretary for International Trade Ministry of Industry, Tourism and Trade Paseo de la Castellana n° 162 28046 Madrid	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(34-91) 91 349 38 60 (34-91) 457 2863 *pnacional.sscc@mcx.es* *www.mcx.es/sgcomex/home1fra.htm*
Estonie – Estonia		
National Contact Point of the OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises Foreign Trade Policy Division, Trade Department Ministry of Economic Affairs and Communication Harju 11 15072 Tallinn	Tél. : Fax : E-mail : Web :	372-625 6399 372-631 3660 *hellehelena.puusepp@mkm.ee*
États-Unis – United States		
Director Office of Investment Affairs Bureau of Economic and Business Affairs Department of State 2201 C St. NW Washington, DC 20520	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(1-202) 736 4274 (1-202) 647 0320 *usncp@state.govwww.state.gov/www/issues/economic/ifd_oia.html* *www.state.gov/e/eb/oecd/*
Finlande – Finland		
Secretary General, Chief Counsellor Advisory Committee on International Investment and Multinational Enterprises of Finland (MONIKA) Ministry of Trade and Industry PO Box 32 FIN- 00023 Valtioneuvosto Helsinki	Tél. : E-mail : Web :	+358-9- 1606 4689 *jorma.immonen@ktm.fi* *www.ktm.fi/monika*
France		
Mr Ramon Fernandez Sous-directeur « Affaires multilatérales et développement » Direction Générale du Trésor et de la Politique Économique 139, rue de Bercy 75572 Paris cedex 12	Tel : Fax : E-mail : Web :	(33) 01 44 87 73 60 (33) 01 44 87 74 59 *ramon.fernandez@dgtpe.fr* *anne.muxart@dgtpe.fr* *www.minefi.gouv.fr/ TRESOR/pcn/pcn.htm*

Grèce – Greece		
Directorate for International Organisations and Policies General Directorate for Policy Planning and Implementation Ministry of Economy and Finance Ermou & Cornarou 1 GR-105 63 Athens	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(30210) 328 6231 (30210) 328 6404 *evgenia.konto@mnec.grwww.elke.gr*
Hongrie – Hungary		
Department of Economic Development Programmes Ministry of Economy and Transport V., Honvéd utca 13-15 H-1055 Budapest	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(36-1) 374-2877 (36-1) 332-6154 *tejnora.tibor@gkm.gov.hu* *www.gkm.gov.hu/balmenu/gkm/nemzetkozikapcsolatok/oecd_nkp.html*
Irlande – Ireland		
National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises Bilateral Trade Promotion Unit Department of Enterprise, Trade and Employment Kildare Street Dublin 2	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(353-1) 631 2605 (353-1) 631 2560 *Pat_Hayden@entemp.ie* *www.entemp.ie*
Islande – Iceland		
Director for Financial Markets and Economic Affairs Ministry of Industry and Commerce Arnarhvoli 150 Reykjavik	Tél. : Fax :	(354-1) 609 070 (354-1) 621 289
Israël – Israel		
Mr. Avichai Levit Israel's National Contact Point Ministry of Industry, Trade and Labour 5 Bank Israel Street Jerusalem	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(972-2) 666 2687 (972-2) 666 2941 *avichai.l@moital.gov.ilwww.ncp-israel.gov.il*
Italie – Italy		
Mrs. Loredana Gulino Ministero delle Attività Produttive Direzione Generale per lo Sviluppo Produttivo e la Competitività Via Molise 2 I-00187 Rome	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(39-6) 47052988/47052475 (39-6) 47052475 *pcn1@attivitaproduttive.gov.it* *pcn2@attivitaproduttive.gov.it* *www.pcnitalia.it*
Japon – Japan		
Director OECD Division Economic Affairs Bureau Ministry of Foreign Affairs 2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tél. : Fax : Web :	(81-3) 5501 8348 (81-3) 5501 8347 *www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oecd/*
Director International Affairs Division Ministry of Health, Labour and Welfare 1-2-2 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel : Fax : Web :	(81-3)-3595-2403 (81-3)-3502-2532 *www.mhlw.go.jp*

Japon – Japan *(suite)*		
Director Trade and Investment Facilitation Division Ministry of Economy, Trade and Industry 1-3-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tél. : Fax : Web :	81-3)-3501-6623 (81-3)-3501-3638 *www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/html/cime.html*
Lettonie – Latvia		
Director Economic Relations Department Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Latvia 36 Brvbas Bulvris Rga LV - 1395	Tél. : Fax : E-mail : Web :	+ 371 7016258 + 371 7321588 eu.econ.dep@mfa.gov.lv *www.mfa.gov.lv*
Lituanie – Lithuania		
Director Company Law Division Enterprise Economics and Management Department Ministry of Economy of the Republic of Lithuania Gedimino ave. 38/2 LT-01104 Vilnius	Tél. : Fax : E-mail : Web :	370 5 262 0582 370 5 263 3974 *m.rucinskaite@ukmin.lt* *www.ukmin.lt*
Luxembourg		
Secrétaire du Point de Contact national ministère de l'Économie Secrétariat du Comité de Conjoncture L-2914 Luxembourg	Tél. : Fax :	(352) 478 - 41 73 (352) 46 04 48 *marc.hostert@eco.etat.lu* ou *anne-catherine.lammar@eco.etat.lu*
Mexique – Mexico		
Secretaría de Economía Attn: Kenneth Smith Alfonso Reyes # 30, Piso 18 Col. Condesa C.P. 06140 Mexico, D.F	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(52-5) 5729-9146 (52-5) 5729-9352 *pcn-ocde@economia.gob.mx* *ksmith@economia.gob.mx* *www.economia-snci.gob.mx/*
Norvège – Norway		
Ministry of Foreign Affairs Department for Trade Policy, Environment and Resources WTO/OECD-section PO Box 8114 N-0032 Oslo	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(47) 2224 3418 (47) 2224 2784 s-wto@mfa.no *http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html*
Nouvelle-Zélande – New Zealand		
International Technical and Regulatory Co-ordination Team Regulatory and Competition Policy Branch Ministry of Economic Development PO Box 1473 Wellington	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(64-4) 462 4287 (64-4) 499 8508 *oecd-ncp@med.govt.nzhttp://oecd-multinat.med.govt.nz*
Pays-Bas – Netherlands		
Trade Policy Department Ministry of Economic Affairs P.O. Box 20102 NL-2500 EC The Hague	Tél. : Fax : E-mail : Web :	31-70-3796485 31-70-3797221 ncp@minez.nl *www.oesorichtlijnen.nl*

Pologne – Poland		
Polish Information and Foreign Investment Agency (PAIiIZ) Ul. Bagatela 12 00-585 Warsaw	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(48-22) 334-98-73 (48-22) 334-99-99 *barbara.loboda@paiz.gov.pl* *www.paiz.gov.pl*
Portugal		
ICEP Portugal Avenida 5 de Outubro, 101 1050-051 Lisbon	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(351-1) 808 214 214/217 909 351 (351-1) 217 909 577 *icep@icep.pt / paula.rod@icep.pt* *www.icep.pt/empresas/dirempmulti.asp*
République slovaque – Slovak Republic		
National Contact Point of the Slovak Republic - NKM SR Odbor hospodarskej strategie Ministry of Economy MH SR, Mierova 19 827 15 Bratislava	Tél. : Fax : E-mail : Web :	421-2-48541610 421-2-48543613 *aradyova@economy.gov.sk* *www.economy.gov.sk*
République tchèque – Czech Republic		
Director General International Organisations Department Ministry of Finance Letenská 15 118 10 Prague 1	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(420-2) 5704 2133 (420-2) 5704 2795 *lenka.loudova@mfcr.cz* *www.mfcr..cz/cps/rde/xchg/SID-53EDF4E6-55279ABA/mfcr.hs.xsl./koo_mf_s_org_12146.html*
Roumanie – Romania		
Romanian Agency for Foreign Investments 22 Primaverii Blvd, district 1 Bucharest	Tél. : Fax : E-mail : Web :	40 (021) 233 91 62 (40 (021) 233 91 04 *pnc@arisinvest.ro* *www.arisinvest.ro/arisinvest/SiteWriter?sectiune=PNC*
Royaume-Uni – United Kingdom		
UK National Contact Point Department of Trade and Industry Bay 4140, 1 Victoria Street London SW1H 0ET	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(44-20) 7215 5465 (44-20) 7215 2234 *uk.ncp@dti.gsi.gov.uk* *www.dti.gov.uk/ewt/ukncp.htm*
Slovenie – Slovenia		
Ministry of the Economy Foreign Economic Relations Division Economic Multilateral Sector Kotnikova 5 1000 Ljubljana	Tél. : Fax : E-mail : Web :	00 386 2 2341035 00 386 2 2341050 slonkt.mg@gov.si *www.mg-rs.si*
Suède – Sweden		
Department for International Trade Policy Ministry of Foreign Affairs 103 33 Stockholm	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(46-8) 405 1000 (46-8) 723 1176 *lennart.killander-larsson@foreign.ministry.sewww.ud.se*

Suisse – Switzerland		
Point de contact national Secteur Investissements internationaux et entreprises multinationales Secrétariat d'État à l'économie Effingerstrasse 1 CH-3003 Berne	Tél. : Fax : E-mail : Web :	(41-31) 324 08 54 (41-31) 325 73 76 WHIN@seco.admin.ch *www.seco.admin.ch*
Turquie – Turkey		
Deputy Director General Undersecretariat of Treasury General Directorate of Foreign Investment Inönü Bulvarý 06510 Emek-Ankara	Tél. : Fax : E-mail : Web :	90-312-2046619 90-312-2125879 *zergul.ozbilgic@hazine.gov.tr* *ozlem.nudrali@hazine.gov.tr* *www.hazine.gov.tr*
Commission européenne – European Commission*		
Mrs Adeline Hinderer Directorate General for Trade Rue de la Loi 200 B-1049 Brussels	Tél. : Fax : E-mail : Web :	32-2 296 63 63 32-2 299 24 35 *adeline.hinderer@cec.eu.int* *http://europa.eu.int/comm/trade/csr/index_en.htm*

* La Commission européenne n'est pas formellement un « Point de contact national ». Elle souhaite néanmoins la réussite des Principes directeurs.

ANNEXE IA.3

Circonstances spécifiques examinées par les Points de contact nationaux

(14 juin 2005)

Ce document présente un récapitulatif des cas spécifiques dont les PCN ont été ou sont actuellement saisis jusqu'en juin 2004. Il vise à améliorer la qualité des informations publiées par les PCN tout en ménageant la souplesse dont ils disposent – en vertu de la Décision du Conseil de juin 2000 – pour organiser la mise en œuvre des Principes.

Il se peut que le nombre de cas présentés dans ce tableau ne concorde pas avec d'autres rapports, et cela pour au moins deux raisons. Premièrement, certains cas peuvent être examinés par plusieurs PCN et donc donner lieu à des doubles comptages dans les statistiques, tandis que dans la colonne « PCN concerné » du tableau figureront généralement le principal responsable du dossier et le ou les autres PCN avec lesquels il a coopéré. Deuxièmement, un PCN peut très bien considérer qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'application des Principes de publier des informations sur tel ou tel cas examiné (conformément à la recommandation 4 b) selon laquelle le PCN « … rendra publics les résultats de la procédure, sauf si la confidentialité paraît mieux à même de favoriser une application efficace des Principes directeurs »).

Les données que contient le tableau sont soumises par les PCN, et l'identité des entreprises, des ONG et des organisations syndicales concernées n'y est dévoilée que lorsque les PCN eux-mêmes ont désigné nommément ces entités dans leurs communiqués ou dans les informations qu'ils ont transmises au Secrétariat.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Allemagne	Conditions de travail chez un sous-traitant d'Adidas.	Septembre 2002	Indonésie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN allemand a clos la procédure de circonstances spécifiques et publié un communiqué le 24 mai 2004 *www.bmwa.bund.de/Navigation/Aussenwirtschaft-und-Europa/Finanzierung-und-Recht/Investieren-im-Ausland/oecd.html* (voir les documents d'archive).
Allemagne	Emploi et relations professionnelles dans la succursale d'une multinationale allemande.	Juin 2003	Philippines	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec es parties. Le PCN allemand attend toujours les informations complémentaires nécessaires de la partie à l'origine de la plainte initiale.
Allemagne	Travail des enfants dans une chaîne d'approvisionnement.	Octobre 2004	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'EMN a été dans l'incapacité de participer à la réunion pour une question de principe reposant sur une décision de la direction relative à un refus catégorique de coopération avec l'une des ONG concernées. Nonobstant ce fait, l'EMN a notifié au PCN le détail des mesures concrètes et constructives qu'elle a déjà prises pour remédier aux problèmes soulevés. Le PCN mène actuellement des discussions séparées avec les parties concernées.
Argentine	Problème de relations professionnelles dans la filiale argentine d'une entreprise multinationale.	Décembre 2004	Argentine	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o	Le PCN a proposé de faciliter le dialogue entre les parties et continue de travailler à la poursuite de cet objectif.
Belgique	Annonce par Marks and Spencer de la fermeture de ses magasins en Belgique.	Mai 2001	Belgique	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN belge a publié un communiqué de presse le 23 décembre 2001.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Belgique	Speciality Metals Company sa	Septembre 2003	République démocrat. du Congo (RDC)	Non précisé dans le rapport des Nations unies	Close	Oui	Le PCN belge a publié un communiqué de presse en 2004.
Belgique	Forrest Group	Septembre 2003	République démocrat. du Congo	Non précisé dans le rapport des Nations unies	En cours	s.o.	Le cas est examiné avec la plainte de l'ONG.
Belgique	Forrest Group	Novembre 2004	RDC	II. Principes généraux III. Publication d'informations IV. Emploi V. Environnement IX. Concurrence	En cours	s.o.	En cours d'examen.
Belgique	Tractebel-Suez	Avril 2004	Laos	II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Deux réunions ont été organisées par le PCN, en présence des deux parties. L'affaire est pratiquement terminée. Un communiqué de presse est en préparation.
Belgique	KBC/DEXIA/ING	Mai 2004	Azerbaïdjan Géorgie, Turquie	I. Concepts et principes II. Principes généraux III. Publication d'informations V. Environnement	En cours	s.o.	Coordination avec le principal PCN du Royaume-Uni.
Belgique	Cogecom	Novembre 2004	RDC	I. Concepts et principes II. Principes généraux IV. Emploi	En cours	s.o.	En cours d'examen. Une action judiciaire est menée parallèlement.
Belgique	Belgolaise	Novembre 2004	RDC	II. Principes généraux	En cours	s.o.	En cours d'examen. Une action judiciaire est menée parallèlement.
Belgique	Nami Gems	Novembre 2004	RDC	I. Concepts et principes II. Principes généraux X. Fiscalité	En cours	s.o.	

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Canada, Suisse	Expulsion imminente d'agriculteurs locaux installés sur le territoire d'une mine de cuivre zambienne exploitée conjointement par une société canadienne et une société suisse.	Juillet 2001	Zambie	II. Principes généraux V. Environnement	Close	Non	Grâce à la médiation du PCN canadien, un règlement a pu être trouvé après que la compagnie ait rencontré des groupes des populations menacées. Le PCN canadien a envoyé un communiqué final à la société canadienne [*www.PCN-pcn.gc.ca/annual_2002-es.osp*]. La société suisse a été tenue informée des développements de l'affaire.
Canada	Suivi des allégations formulées dans le rapport du Groupe d'experts des Nations unies sur la RDC.	Décembre 2002	RDC	Non précisé dans le rapport des Nations unies	Close	s.o.	Le PCN a accepté les conclusions du rapport final du Groupe d'experts des Nations unies et il a enquêté sur l'entreprise canadienne mise en cause.
Canada	Plainte d'une organisation syndicale canadienne concernant les activités d'une entreprise canadienne dans un pays non adhérent.	Novembre 2002	Birmanie	Emploi et relations professionnelles. Environnement	Close	s.o.	Le PCN a échoué dans ses tentatives pour instaurer un dialogue entre les parties.
Chili	Marine Harvest, Chili, filiale de l'entreprise multinationale NUTRECO, a été accusée de non respect de certaines recommandations en matière d'environnement et de droit du travail. L'ONG chilienne Ecoceanos et l'ONG néerlandaise Les Amis de la Terre ont demandé au PCN chilien d'admettre les circonstances spécifiques.	Octobre 2002	Chili	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close Août 2004	Oui	L'affaire a eu un impact important dans le pays et surtout dans toutes les régions où sont implantées des unités de l'entreprise. L'affaire s'est terminée par un processus de dialogue auquel ont participé les parties en cause et autres acteurs concernés Les parties ont accepté la procédure adoptée par le PCN ainsi que la plupart des recommandations contenues dans le rapport du PCN. Le rapport de l'OCDE sur la politique environnementale au Chili cite en des termes positifs cette circonstance spécifique.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Corée (en consultation avec le PCN des États-Unis)	Relations professionnelles dans une société coréenne de textile et d'habillement implantée au Guatemala.	2002	Guatemala	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord après que la direction et le syndicat aient signé une convention collective en juillet 2003.
Corée (en consultation avec la Suisse)	Relations professionnelles dans une multinationale suisse.	2003	Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un règlement à l'amiable en novembre 2003. En mai 2004, le PCN coréen a décidé de préciser ses procédures et de promouvoir plus activement les Principes directeurs. Le PCN suisse a publié un communiqué de presse intermédiaire : *www.seco.admin.ch/news/00197/index.html?lang=en*.
Corée	Relations professionnelles dans une entreprise coréenne de câblage métallique implantée en Malaisie.	2003	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours.
Danemark	Représentation syndicale dans une entreprise danoise en Malaisie.	Février 2002	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	
Danemark	Représentation syndicale dans des plantations en Amérique latine	Avril 2003	Équateur et Belize	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Le contact de l'entité avec le Danemark n'a pu être établi.
Espagne	Pratiques en matière de relations patronat-syndicats dans une société espagnole.	Mai 2004	Venezuela	IV. Emploi et relations professionnelles	Close		
Espagne	Conflit sur les grilles de salaires dans une société espagnole.	Décembre 2004	Pérou	IV. Emploi et relations professionnelles	Close		
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Emploi et relations professionnelles – Liberté d'association et négociations collectives.	Juillet 2002	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Représentation des salariés.	Juin 2000	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord.
États-Unis et nombre d'autres PCN ainsi que le Comité de l'investissement travaillant avec les Nations unies	Conduite d'activités économiques dans des zones de conflit et exploitation illicite de ressources naturelles.	Octobre 2002	RDC	Plusieurs	Close	Non	Le rapport du Groupe d'experts des Nations unies ayant conclu que tous les litiges en cours avec des entreprises américaines mises en cause dans le rapport initial ont été résolus, le PCN des États-Unis a mis un terme à sa médiation entre le Groupe d'experts et les sociétés américaines.
États-Unis (en consultation avec les PCN autrichien et allemand)	Relations avec les salariés d'unités de production dans le monde entier.	Novembre 2002	Tous pays, mais en particulier le Viêt-nam et l'Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN des États-Unis a estimé que les problèmes soulevés étaient dûment traités par d'autres moyens.
États-Unis	Représentation des salariés.	Février 2001	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord.
États-Unis	Enquête sur la conduite d'un bureau international d'immatriculation des navires.	Novembre 2001	Liberia	II. Principes généraux III. Publication d'informations VI. Lutte contre la corruption	Close	Non	Le PCN des États-Unis en a conclu de son évaluation préliminaire que la conduite spécifique incriminée est efficacement traitée par d'autres moyens appropriés, notamment *via* une résolution du Conseil de Sécurité des Nations unies.
États-Unis (en consultation avec le PCN français)	Emploi et relations professionnelles, négociations collectives.	Juin 2003	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
États-Unis (en consultation avec le PCN allemand)	Emploi et relations professionnelles, représentation et négociations collectives.	Juin 2003	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
France	Travail forcé en Birmanie et moyens de remédier à ce problème pour les multinationales françaises investissant dans ce pays.	Janvier 2001	Birmanie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Adoption de recommandations pour les entreprises opérant en Birmanie. Le PCN français a publié un communiqué de presse en mars 2002, voir *www.minefi.gouv.fr/minefi/europe/relations_ecofi/index.htm*.
France	Fermeture d'Aspocomp, filiale du groupe OYJ (Finlande) dans des conditions contrevenant aux recommandations des Principes directeurs en matière d'information des salariés sur la situation de leur entreprise.	Avril 2002	France	III.4. Publication d'informations	Close	Oui	Un communiqué de presse a été publié en octobre 2003 (voir les Documents d'archive). *www.minefi.gouv.fr/TRESOR/pcn/compcn131103.htm*.
France	Annonce par Marks and Spencer de la fermeture de ses magasins en France.	Avril 2001	France	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN français a publié un communiqué de presse le 13 décembre 2001 *www.oecd.org/dataoecd/33/39/2489273.pdf*.
France	Accusation de non-respect des recommandations des Principes directeurs concernant l'environnement, l'information des salariés et les relations sociales.	Février 2003	France	V. Environnement + préface III. Publication d'informations IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours, parallèlement à une procédure judiciaire.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
France	Dacia – conflit dans une filiale du groupe Renault au sujet de hausses de salaires et de la diffusion d'informations économiques et financières nécessaires au processus de négociation.	Février 2003	Roumanie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à s'entendre et la convention collective a été signée le 12 mars 2003.
France	Accusation de non-respect des recommandations des Principes directeurs dans les domaines de l'environnement, des engagements contractuels et des droits de l'homme à l'encontre d'un consortium de trois sociétés françaises participant à un projet de construction et d'exploitation d'un oléoduc.	Octobre 2003	Turquie, Azerbaïdjan et Géorgie	II. Principes généraux	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
France	RDC – Rapport du Groupe d'experts des Nations unies. Violation des Principes directeurs par une compagnie de transport au Congo, citée dans le troisième rapport car elle n'a pas répondu aux demandes d'informations du Groupe d'experts.	Octobre 2003	RDC	Non précisé dans les informations fournies par le Groupe d'experts	En cours	s.o.	Les consultations se poursuivent avec les parties.
France	EDF – Allégation de non-respect des Principes directeurs dans les domaines de l'environnement et des droits de l'homme par le consortium NTPC (dans lequel EDF est chef de file) dans le cadre d'un projet de construction d'un barrage hydroélectrique sur le Nam-Theun, au Laos.	Novembre 2004	RDC	II. Principes généraux V. Environnement IX. Concurrence	Close	Oui	Le PCN français a publié un communiqué de presse le 31 mars 2005 *www.minefi.gouv.fr/minefi/europe/relations_ecofi/index.htm*.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
France	Allégation de non-respect des Principes directeurs dans le contexte des négociations sur les conditions d'emploi au cours desquelles ont été proférées des menaces de transfert de tout ou partie de l'unité d'activité.	Février 2005	France	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours		
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une société japonaise en Indonésie.	Février 2003	Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le conflit social ayant cessé conformément à la décision de la Haute Cour indonésienne, les PCN ne voient pas la nécessité de prendre d'autres mesures.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une société japonaise en Malaisie.	Mars 2003	Malaisie	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours, parallèlement à une procédure judiciaire.
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une société japonaise aux Philippines.	Mars 2004	Philippines	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours parallèlement à une procédure judiciaire
Japon	Relations professionnelles dans une filiale d'une société japonaise en Indonésie.	Mai 2005	Indonésie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	L'examen est en cours parallèlement à une procédure judiciaire.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Mexique (en consultation avec le PCN allemand)	Fermeture d'une usine.	2002	Mexique	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le litige a été réglé le 17 janvier 2005. La filiale mexicaine, qui était fermée à cette date, a été reprise par une joint venture constituée entre la société mexicaine *Llanti Systems* et une coopérative d'anciens salariés sous le nom de « Corporación de Occidente ». Les salariés ont reçu au total 50 % des actions de la fabrique de pneumatiques et *Llanti Systems* a racheté les 50 % restants pour un montant estimé à 40 millions de dollars. L'EMN allemande apportera son concours en tant que conseiller techique de production. Dans un premier temps, ce sont 600 emplois. Au bout d'un an, ce chiffre sera porté à 1 000 emplois.
Pays-Bas	Fabrication de ballons de football par un sous-traitant d'Adidas en Inde.	Juillet 2001	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Un réglement a été négocié et le PCN, Adidas et l'ONG India Committee of the Netherlands ont publié un communiqué conjoint le 12 décembre 2002 *www.oecd.org/dataoecd/33/43/2489243.pdf*.
Pays-Bas	Commercialisation par une société néerlandaise de ballons de football fabriqués en Inde.	Juillet 2001	Inde	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Aucun lien d'investissement	Après l'explication du CIME sur le lien d'investissement, il a été décidé que le problème ne méritait pas d'être à nouveau examiné par le PCN.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Pays-Bas	Activités de IHC CALAND en Birmanie pour contribuer à l'abolition du travail forcé et au règlement des problèmes de violation des droits de l'homme.	Juillet 2001	Birmanie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Après plusieurs réunions tripartites, les parties ont pu s'entendre sur des activités communes et une déclaration conjointe. Les parties ont rencontré l'ambassadeur de Birmanie à Londres. On trouvera le texte de cette déclaration à l'adresse *www.oesorichtlijnen.nl*.
Pays-Bas	Fermeture aux Pays-Bas d'une société affiliée d'une entreprise finlandaise.	Décembre 2001	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Après avoir négocié avec succès la mise en place d'un plan social, les syndicats ont retiré leur procédure de circonstances spécifiques.
Pays-Bas	Les syndicats ont sollicité le concours du PCN du fait du lien existant entre l'aide publique aux syndicats néerlandais pour venir en aide aux syndicats guatémaltèques.	Mars 2002	Guatemala/ Corée	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	La procédure de circonstances spécifiques concernant une société coréenne, le PCN coréen s'en occupait déjà. Le PCN néerlandais a décidé, en conclusion, que le cas ne méritait pas d'être à nouveau examiné par ses soins.
Pays-Bas	Les syndicats ont fait appel au PCN à propos de la fermeture d'une société affiliée d'une entreprise française aux États-Unis.	Juillet 2002	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Le lien établi par les syndicats est qu'une autre société affiliée de cette entreprise française implantée aux Pays-Bas a pu utiliser le paragraphe relatif à la chaîne des approvisionnements pour régler des problèmes salariaux. Le PCN néerlandais a décidé, en conclusion, que le cas spécifique n'était pas de son ressort et ne méritait pas d'être à nouveau examiné.
Pays-Bas	Sort des salariés d'une société affiliée d'une entreprise américaine en faillite.	Août 2002	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Non, attendu en juillet 2005	Le fait que la société affiliée néerlandaise soit en faillite rend difficile la clôture de la procédure.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Pays-Bas (en consultation avec le Chili)	Effets de la pisciculture.	Août 2002	Chili	V. Environnement	Close	Pas par le PCN néerlandais	La procédure de circonstances spécifiques a été traitée par le PCN chilien. Le PCN néerlandais est intervenu simplement en tant que médiateur entre l'ONG néerlandaise et le PCN chilien.
Pays-Bas	Chemie Pharmacie Holland BV; activités en RDC.	Juillet 2003	RDC	II.10. Chaîne des approvisionnements IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	En dépit de l'absence de lien d'investissement, le PCN a décidé de publier une déclaration sur les enseignements tirés de l'expérience (*www.oesorichtlijnen.nl*).
Pays-Bas	Fermeture d'une société affiliée d'une entreprise américaine aux Pays-Bas.	Septembre 2003	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Après avoir négocié avec succès la mise en place d'un plan social, les syndicats ont retiré leur procédure de circonstances spécifiques.
Pays-Bas	Réglement d'un problème d'emploi entre une société américaine et son syndicat par le biais de la disposition relative à la chaîne des approvisionnemments.	Août 2004/ Avril 2005	États-Unis	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Pas par le PCN néerlandais	Le lien établi par les syndicats est qu'une société néerlandaise a pu, par l'intermédiaire de sa société affiliée américaine, utiliser les recommandations relatives à la chaîne des approvisionnements pour régler des problèmes salariaux. Le PCN néerlandais a discuté du problème avec la société néerlandaise en cause. Peu de temps après, le problème sous-jacent entre la société américaine et son syndicat a été réglé.
Pays-Bas	Sort des employés d'une société irlandaise aux Pays-Bas.	Octobre 2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	Lien d'investissement/ procédure judiciaire?	Des recherches sont en cours dans le cadre de l'évaluation initiale.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Pays-Bas	Fermeture aux Pays-Bas d'une société affiliée d'une entreprise européenne.	Octobre 2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	La procédure judiciaire a pris en compte les préoccupations des syndicats.
Pays-Bas	Organisation de voyages en Birmanie par des tour opérateurs.	2003-2004	Pays-Bas	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Malgré l'absence d'un lien d'investissement, le PCN a décidé de faire une déclaration visant à décourager les voyages à destination de la Birmanie, voir *www.oesorichtlijnen.nl* (en néerlandais uniquement).
Norvège	Obligations contractuelles d'une compagnie norvégienne d'assurance maritime suite à des demandes d'indemnisation pour dommages corporels et décès.	2002	Philippines, Indonésie	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	s.o.	Une évaluation initiale effectuée par le PCN a conclu que l'entreprise n'avait pas contrevenu aux Principes directeurs et qu'il n'y avait donc pas lieu de poursuivre l'examen plus avant.
Pologne	Violation des droits des travailleurs dans une filiale d'une multinationale.	2004	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	En contact avec les représentants des parties concernées.
Pologne	Violation des droits des travailleurs dans une filiale d'une multinationale.	2002	Pologne	IV. Emploi et relations professionnelles	Reprise	s.o.	En contact avec les représentants des parties concernées.
Portugal	Fermeture d'une usine.	2004	Portugal	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Après une évaluation initiale effectuée par le PCN, aucun élément ne permettant d'invoquer une violation des Principes directeurs, la procédure s'est terminée au bout de deux mois avec l'accord de toutes les parties intéressées.
République tchèque	Droit de représentation syndicale dans la filiale tchèque d'une entreprise multinationale allemande.	2001	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord peu après le début des négociations.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
République tchèque	Pratiques sociales de la filiale tchèque d'une multinationale allemande.	2001	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Le PCN a organisé quatre réunions. Lors de la dernière, il a été constaté qu'un dialogue social constructif avant été engagé dans l'entreprise mise en cause et qu'il n'y avait plus de conflit entre les parties.
République tchèque	Pratiques sociales d'une multinationale suisse.	Avril 2003	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Les parties sont parvenues à un accord au cours de la deuxième réunion, en février 2004.
République tchèque	Droit de représentation syndicale dans la filiale tchèque d'une entreprise multinationale.	Janvier 2004	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	En cours	s.o.	Le PCN attend que les résultats d'une procédure judiciaire parallèle soient connus pour pouvoir reprendre le dossier.
République tchèque	Droit de représentation syndicale dans la filiale tchèque d'une entreprise multinationale.	Février 2004	République tchèque	IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Oui	Le PCN tchèque a clos la procédure de circonstance spécifique à la demande du syndicat (le requérant) en août 2004.
Royaume-Uni	Plainte d'une organisation syndicale internationale concernant les activités de BAT.	2003	Birmanie	II. Principes généraux IV. Emploi et relations professionnelles	Close	Non	Une première amorce de dialogue entre les parties a abouti à une impasse. Le PCN du Royaume-Uni a proposé sa médiation pour renouer le dialogue ; l'entreprise a quitté la Birmanie et la plainte a été retirée.
Royaume-Uni	Activités de la société De Beers signalées dans un rapport du Groupe d'experts des Nations unies.	2003	RDC	Non précisé dans le rapport du Groupe d'experts des Nations unies	Close	Oui	Le PCN du Royaume-Uni a publié un communiqué en mai 2004 *www.dti.gov.uk/ewt/debeers.doc.*
PCN du RU (responsable du dossier) et de la Turquie	Oléoduc traversant trois États.	Avril 2003	Azerbaïdjan Géorgie et Turquie	I, II, III, V,	En cours	s.o	L'examen est coordonné par le PCN du Royaume-Uni responsable du dossier, qui tient les parties intéressées informées.

PCN concerné	Cas examiné	Date de notification	Pays d'accueil	Chapitre des Principes directeurs	État de la procédure	Communiqué final	Commentaires
Royaume-Uni	Activités de la société Avient Ltd signalées dans un rapport du Groupe d'experts des Nations unies.	2003	RDC	Non précisé dans le rapport du Groupe d'experts des Nations unies	Close	Oui	Le PCN du Royaume-Uni a publié un communiqué en septembre 2004 *www.dti.gov.uk/ewt/avient.doc*.
Suède	Relations professionnelles dans deux compagnies suédoises (Sandvik et Atlas Copco) opérant dans le secteur des mines d'or au Ghana.	Mai 2003	Ghana	IV. Emploi et relations professionnelles V. Environnement	Close	Oui	Le PCN suédois a publié un communiqué en juin 2003 *www.oecd.org/dataoecd/16/34/15595948.pdf*.

Note : s.o. = sans objet.

ANNEXE IA.4

Documents d'archive

Document 1. Lettre du président du Comité de l'investissement à l'EITI . 78
Document 2. Références aux Principes directeurs dans le Rapport de la Commission pour l'Afrique 80
Document 3. Communiqué publié par le PCN français 83
Document 4. Communiqué publié par le PCN du Royaume-Uni. 85
Document 5. Demande de clarification de la part du PCN suisse. 89
Document 6. Lettre de clarification au PCN suisse 91

Document 1. Lettre du président du Comité de l'investissement à l'EITI

Extractive Industries Transparency Initiative (Initiative pour la transparence des industries extractives) Conférence de Londres, 2005

Londres, le 17 mars 2005

Comité de l'investissement de l'OCDE

Déclaration de Manfred Schekulin, président

En ma qualité de président du Comité de l'investissement de l'OCDE, j'ai le plaisir de vous faire part du soutien de l'OCDE aux principes généraux de transparence et de responsabilité qui sous-tendent l'Initiative pour la transparence des industries extractives (EITI). Ces principes sont essentiels pour la réalisation de l'objectif de la communauté internationale, qui est de promouvoir l'intégrité et la croissance durable dans l'économie mondiale. L'OCDE souscrit pleinement à cet objectif et à la reconnaissance des mesures importantes que doivent prendre les gouvernements pour renforcer la transparence. Elle reconnaît également que les entreprises multinationales peuvent contribuer de manière importante au développement durable des pays dans lesquels elles opèrent et considère qu'une plus grande transparence des entreprises multinationales doit aller de pair avec de meilleures pratiques de gouvernance dans le secteur public.

L'OCDE a compté au nombre des participants à la première conférence de l'EITI en juin 2003. Depuis cette date, elle a poursuivi ses activités dans des domaines tels que la lutte contre la corruption, la promotion du gouvernement d'entreprise et l'encouragement de la responsabilité des entreprises, activités qui complètent les efforts de l'EITI en vue d'une plus grande transparence :

- *La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales* impose à chaque signataire de criminaliser la corruption d'agents publics étrangers par des entreprises établies sur son territoire. La Convention et ses recommandations connexes fournissent une vaste ébauche de schéma d'élimination de la pratique pernicieuse de la corruption étrangère par des entreprises dans le but de décrocher un marché dans un pays étranger ou de le conserver. À ce jour, trente-six pays l'ont ratifiée et plusieurs demandes d'adhésion ont été reçues.

- L'amélioration du gouvernement d'entreprise est un autre domaine dans lequel l'OCDE apporte une contribution particulière. L'Organisation termine actuellement l'élaboration de Principes directeurs en matière de gouvernance des entreprises d'État qui s'appuient sur les *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE* et les complètent. Ces travaux présentent un intérêt évident pour les nombreuses entreprises publiques opérant dans le secteur pétrolier et minier et dont les pratiques en matière de gouvernance s'inscrivent dans le contexte plus large du renforcement de la transparence dans les industries extractives.
- La transparence est également l'un des thèmes des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Ces Principes directeurs sont des recommandations sans caractère obligatoire que l'OCDE adresse aux entreprises multinationales et qui s'appliquent dans tous les pays. Les gouvernements de tous les pays de l'OCDE, la Commission européenne et un nombre croissant de gouvernements de pays non membres de l'OCDE se sont engagés à les mettre en œuvre de manière effective. Ils s'appuient sur des procédures de suivi qui permettent aux gouvernements, aux milieux d'affaires, aux syndicats et aux ONG de discuter de questions se rapportant à la mise en œuvre des Principes directeurs et à la clarification, si nécessaire, de leur signification dans des circonstances spécifiques.

Le Comité de l'OCDE met actuellement la dernière main à un projet qui vise à aider les entreprises opérant dans des « régions à déficit de gouvernance », c'est-à-dire dans des régions où les gouvernements ne peuvent ou ne veulent protéger le cadre de droits général et assurer d'autres services publics. Le résultat attendu de ce projet, qui s'appuie sur de longues consultations avec des gouvernements de pays africains et autres pays partenaires, des représentants des milieux d'affaires et autres parties prenantes au sein de la société civile est un outil de gestion des risques pour les investisseurs qui désirent travailler selon des principes d'intégrité dans les régions à déficit de gouvernance.

Le projet se concentre sur les problèmes au sujet desquels les instruments de l'OCDE en matière d'intégrité peuvent apporter des clarifications. Ces instruments sont notamment les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE, les Lignes directrices pour la gestion des conflits d'intérêts dans le service public, la Convention de lutte contre la corruption. Ce projet est également une contribution au traitement des problèmes génériques soulevés lors des récentes discussions du Conseil de sécurité des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles en république démocratique du Congo.

Je salue l'opportunité qui a été donnée à l'OCDE d'apporter sa contribution à la deuxième réunion de l'EITI. Et je suis convaincu qu'une coopération ultérieure, en accord avec les fonctions, procédures et mandats respectifs de nos institutions, pourrait être utile.

Document 2. Références aux Principes directeurs dans le Rapport de la Commission pour l'Afrique

Rapport de la Commission pour l'Afrique publié le 11 mars 2005

www.commissionforafrica.org/english/report/introduction.html

Page 40. «… certaines entreprises alimentent les conflits volontairement. Elles versent des sommes importantes à des gouvernements oppressifs ou à des seigneurs de la guerre. Certaines entreprises facilitent même l'achat d'armes… Mais nombre de leurs actes ne sont pas des délits. À l'heure actuelle, les différents codes de déontologie facultatifs des entreprises, tels que les consignes de l'OCDE sur les multinationales, ne fournissent pas d'indications suffisamment claires sur ce que les entreprises devraient faire dans de tels cas. »

Page 69. La recommandation qui suit est faite dans le cadre d'un paragraphe intitulé *S'attaquer aux causes des conflits et développer la capacité de les gérer :* « Les pays de l'OCDE devraient encourager l'élaboration et la mise en œuvre intégrale de consignes claires et complètes pour les entreprises travaillant dans des régions présentant des risques de conflits violents, devant être intégrées dans les Consignes de l'OCDE sur les entreprises multinationales. »

Page 150. Sous le titre *La corruption et les marchés publics*. « Recommandation : la communauté internationale devrait encourager des politiques plus transparentes dans le domaine des marchés publics en Afrique comme dans le monde développé, notamment dans les secteurs de la construction et de l'ingénierie. Elle devrait également renforcer les instruments internationaux de lutte contre la corruption qui existent déjà. Par exemple, il faudrait ratifier la Convention des Nations unies contre la corruption… et les pays qui exercent des activités commerciales en Afrique devraient adhérer plus largement à la Convention contre la corruption adoptée en 1999 par l'OCDE. Les gouvernements devraient également prendre des mesures vigoureuses pour encourager les sociétés immatriculées sur leurs territoires à adhérer aux différentes consignes internationales qui existent, celles de l'OCDE relatives aux entreprises multinationales, par exemple, afin de lutter contre les pratiques commerciales corrompues dans les pays en voie de développement. »

Pages 165-166. Sous le titre *Les activités des entreprises dans les zones de conflit*.

« Recommandation » : les pays de l'OCDE devraient promouvoir le développement et la mise en œuvre intégrale de consignes claires et complètes pour les entreprises exerçant leurs activités dans des zones présentant des risques de conflit violent, en vue de leur intégration aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Une des répercussions de l'instabilité est la baisse des investissements nationaux et étrangers… Cependant, bien que ces investissements soient souvent désespérément nécessaires, les entreprises activement engagées dans ces pays peuvent également avoir un effet négatif sur la paix et la sécurité… Beaucoup de ces actes constituent une violation du droit international. Mais les entreprises commettent beaucoup d'autres actes qui ne peuvent pas être qualifiés de délits ni être contrôlés par les voies réglementaires actuelles mais qui n'améliorent pas la situation. Plusieurs normes et codes de conduite essayent actuellement de combler le vide juridique, dont les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Bien que ces Principes directeurs soient facultatifs, les gouvernements de l'OCDE sont tenus de les promouvoir et de veiller à ce qu'ils soient respectés. Le G8 s'est déjà engagé à « encourager l'adoption de principes facultatifs de responsabilité sociale des entreprises par les sociétés actives dans le développement des ressources naturelles de l'Afrique ». Cette obligation doit maintenant être appliquée.

Cependant, les Principes directeurs actuels ne couvrent pas suffisamment les activités économiques dans les zones présentant des risques de conflit violent ou se trouvant déjà en situation de conflit violent. Les Principes directeurs à l'intention des entreprises ont besoin d'être revus en tenant compte des zones de conflit, en indiquant les meilleures pratiques actuellement en place en matière de sécurité, de transparence et de modalités de peréquation des recettes. Ces Principes directeurs devraient viser à aider les entreprises à éviter les risques potentiels que suppose l'exercice d'activités dans de tels environnments, et ainsi leur permettre d'investir avec plus d'assurance. Ils devraient insister sur l'importance de recourir à l'analyse des conflits et aux évaluations de risques pour éviter de créer ou d'aggraver les conflits. Les mécanismes de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE par le biais des Points de contact nationaux (PCN) devraient être renforcés, par exemple par l'établissement de PCN dans les pays d'Afrique riches en ressources, commes l'ont recommandé des participants aux consultations régionales de la Commission.

Page 174. Sous le titre *S'attaquer aux causes des conflits et développer la capacité de les gérer*, la recommandation suivante est formulée : « Les pays de l'OCDE devraient encourager l'élaboration et la mise en œuvre intégrale de consignes claires et complètes pour les entreprises travaillant dans des régions présentant des risques de conflits violents, devant être intégrées dans les Consignes de l'OCDE sur les entreprises multinationales. »

Pages 246-247. « Nous encourageons vivement le monde des affaires à identifier les mesures qu'il peut prendre à l'appui des actions prioritaires énoncées dans le présent rapport… Cela signifie que les entreprises doivent aller au-delà des stratégies de responsabilité sociale des entreprises axées sur

la philantropie, de manière à s'interroger de manière plus fondamentale sur la manière dont elles exercent leurs activités. Cela signifie qu'il faut déployer des efforts mieux coordonnés, axés sur les résultats et tournant autour des principales initiatives, dont le "contrat mondial" de l'ONU, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, l'initiative de comptes rendus mondiaux, la déclaration tripartite de principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale du BIT et la convention de lutte contre la corruption de l'OCDE… La Commission encourage vivement les pays africains, ainsi que leur secteur privé, leurs petites entreprises et leur société civile, à participer davantage au débat mondial sur la responsabilité sociale des entreprises, y compris dans le cadre du prochain bilan des Principes directeurs de l'OCDE. »

Page 303. « Comme nous l'avons vu ailleurs dans ce rapport (chapitre 4), une stratégie de développement passant par les industries extractives est difficile et nécessite un degré élevé de transparence. C'est la raison pour laquelle la Commission demande un renforcement de l'initiative de transparence des industries extractives…, un accord sur une définition commune des « ressources sources de conflits » et une modification des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales afin qu'ils couvrent leur comportement dans les situations de conflit.

Document 3. Communiqué publié par le PCN français

Recommandations du Point de contact national français à l'intention de l'entreprise EDF et de ses partenaires au sujet de la mise en œuvre du projet « Nam Theun 2 au Laos »

Jeudi 26 mai 2005

Le Point de contact national français a été saisi par l'organisation non gouvernementale « Les Amis de la Terre » le 26 novembre 2004 concernant le projet de construction d'un barrage hydroélectrique baptisé « Nam Theun 2 » au Laos par le consortium NTPC dont Électricité de France est le principal actionnaire.

La saisine s'appuie sur plusieurs chapitres des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : chap. II (principes généraux) concernant le développement durable, le respect des droits de l'homme; chap. V (environnement) concernant la collecte et la transmission d'informations sur les effets potentiels des activités menées, la consultation des populations, l'évaluation des impacts sur l'environnement, la santé, la sécurité des personnes concernées; chap. IX (concurrence) concernant le respect des règles de concurrence internationale (cette partie de la saisine a été rejetée par le PCN). Par ailleurs, le PCN a jugé pertinent d'élargir cette saisine au chapitre IV concernant l'emploi et les relations professionnelles.

Sur la base de l'ensemble des documents recueillis auprès du consortium NTPC, de la Banque mondiale, de la Banque asiatique de développement, du réseau international du ministère de l'économie, et des consultations d'experts de la Coface et de l'Agence française de développement (AFD), le PCN a abouti à la conclusion qu'en l'état des informations disponibles, il ne pouvait être imputé à EDF aucune violation des Principes directeurs de l'OCDE et qu'EDF avait même pris des engagements allant au-delà de ces principes. Le PCN prend note à cet égard de la signature par EDF le 24 janvier 2005 d'un accord sur la responsabilité sociale engageant le groupe dans ses activités.

Considérant toutefois qu'il appartient aussi au PCN de veiller à la mise en œuvre effective des engagements de l'entreprise à respecter les standards internationaux en matière environnementale et sociale, les membres du PCN décident d'adresser des recommandations en ce sens :

1. Le PCN est d'avis que l'entreprise EDF et ses partenaires – à travers le consortium NTPC – doivent rester impliqués dans la mise en œuvre de la totalité des mesures compensatoires, dans le cadre du partage prévu des responsabilités avec les autorités nationales laotiennes. Les institutions parties au projet sont également appelées à s'assurer d'un juste partage des responsabilités. Le PCN prend note des études menées par le consortium sur les effets potentiels de ses activités en matière environnementale et

encourage NTPC, conformément à ses obligations, à poursuivre ces évaluations et à participer activement aux mesures de protection appropriées.

2. Le PCN est également d'avis que les entreprises multinationales opérant dans des pays où le dispositif législatif et réglementaire en matière environnementale et sociale est réputé faible devraient produire leurs meilleurs efforts afin de mettre en œuvre sur le chantier et envers les personnes affectées par leur activité les bonnes pratiques internationalement reconnues qu'elles suivent dans leur propre pays. À cet effet, les normes fondamentales de l'OIT – notamment concernant la liberté syndicale – constituent des règles de conduite appropriées pour les entreprises dans le cadre de leurs activités.

Le PCN propose en outre d'établir avec l'entreprise des consultations régulières (au moins annuelles) permettant un suivi de l'évolution du projet et de ses impacts ainsi que des échanges constructifs concernant les mesures correctrices à apporter pour maintenir un niveau de bonnes pratiques élevé et le statut d'exemplarité que s'est fixé ce projet.

Document 4. Communiqué publié par le PCN du Royaume-Uni

Communiqué au sujet d'Avient

Introduction

La société Avient est citée dans l'annexe 3 (Entreprises commerciales que le Groupe d'experts estime être en situation de violation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales) du rapport initial du Groupe d'experts des Nations unies sur l'exploitation illégale des ressources naturelles et autres richesses de la république démocratique du Congo (RDC) publié en octobre 2002.

Dans le rapport final du Groupe d'experts publié en octobre 2003, le nom de la société Avient apparait dans la catégorie 3 (cas non réglés transmis au PCN pour mise à jour ou complément d'enquête).

Ces listes contiennent les noms des entreprises qui, selon le Groupe d'experts des Nations unies sur la RDC, auraient enfreint les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Fondement des allégations

Le Groupe d'experts prétendait que la société Avient fournissait du matériel militaire aussi bien à l'armée congolaise (FAC) qu'aux forces de défense du Zimbabwe (ZDF), contribuant ainsi au conflit qui a déchiré la région.

Il prétendait que la société Avient fournissait des équipages pour des avions Antonov 26 et des hélicoptères Mi 24, affirmant que ces types d'appareils étaient utilisés dans le cadre d'actions offensives en RDC à l'époque où Avient travaillait sous contrat pour le gouvernement de la RDC. Le Groupe d'experts n'a pas fourni d'autres détails ou preuves d'actions spécifiques menées par les équipages de la société Avient.

Enfin, le Groupe d'experts prétendait que la société Avient est intervenue comme intermédiaire dans la vente de six hélicoptères militaires au gouvernement de la RDC. Le Groupe d'experts n'a fourni aucun élément de preuve pour appuyer ces allégations.

Toutefois, le Groupe d'experts ne précisait pas dans ses allégations quelle(s) étai(en)t la ou les disposition(s) des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales que la société Avient avait prétendument enfreinte.

Coopération avec le Groupe d'experts des Nations unies

Dans les documents du Groupe d'experts, la société apparait sous le nom de Avient Air. L'entreprise dénie avoir jamais été constituée sous ce nom et aux effets de cette procédure le PCN du Royaume-Uni a toujours discuté avec des représentants de Avient Ltd.

Dans une lettre au PCN du Royaume-Uni du 26 septembre 2003, le Groupe d'experts faisait état de l'avancement des discussions menées avec Avient sur les allégations mais déclarait qu'il ne pourrait aboutir à aucune conclusion définitive avant l'expiration de son mandat en octobre 2003. La société Avient a rencontré le Groupe d'experts en mai 2003 et par la suite échangé des courriers avec le PCN, le Groupe d'experts et les Nations unies en un certain nombre d'occasions. La société Avient a été, et demeure mécontente du comportement du Groupe d'experts tout au long de ces discussions bien qu'elle aît accepté de coopérer avec ledit Groupe, le PCN du Royaume-Uni et de se conformer aux Principes directeurs. Plus précisément, la société Avient estime avoir subi un préjudice du fait que les allégations ont été présentées comme des faits mais sans qu'aucun élément de preuve ne fonde ces assertions. Par la suite, ces allégations ont été invoquées par les banques, organisations et gouvernements pour justifier leur impossibilité de travailler avec l'entreprise.

Commentaires du PCN sur les accusations du Groupe d'experts

Le Groupe d'experts n'a fourni que très peu d'éléments de preuve pour étayer ses allégations. Quelques documents ont été produits par les Nations unies en mai 2004 et, sur la base des informations contenues dans ces documents et des discussions avec la société Avient, le PCN a demandé à cette dernière de répondre formellement aux accusations spécifiques.

1. Le Groupe d'experts allègue que Avient Air a eu des relations étroites avec Oryx (autre société citée dans le rapport des Nations unies) et qu'Avient Ltd. était une société militaire de fourniture de services et de matériel à ZDF et à la FAC.

   Avient Ltd. a confirmé avoir transporté du fret commercial entre le Zimbabwe et l'Afrique du Sud et la RDC (Mbuji-Maii) pour le compte d'Oryx et l'avoir fait pendant un certain nombre d'années, produisant à l'appui de ses déclarations toute une série de manifestes demandés par le PCN. Le matériel transporté était en rapport avec l'activité minière.

   Au vu des éléments de preuve fournis, le PCN considère que bien qu'appartenant et qu'étant en partie dirigée par un ancien militaire, Avient Ltd. n'est pas une société militaire.

2. Avient Ltd. nie avoir fourni du matériel à ZDF et à la FAC, mais concède avoir fourni des prestations de services (« transport, réapprovisionnement et déplacement de personnel et de matériel ») à ZDF. La société souligne qu'il ne s'agissait pas d'un rôle tactique ou militaire mais d'une fonction de fourniture.

   Avient Ltd. a également fourni à la FAC, pendant une brève période, des services d'ingénierie et de formation et des équipages. La société prétend

qu'en raison de problèmes survenus en RDC ces travaux ont été infructueux et les équipages fournis par Avient Ltd. n'ont pratiquement jamais volé. Leur principale fonction de soutien a consisté à larguer de la nourriture et du ravitaillement aux forces gouvernementales de la RDC, qui ont été interceptés par endroits par les forces rebelles. Avient Ltd affirme que son personnel a respecté tous les accords de cessez-le-feu.

3. *Fourniture d'équipages pour avions-cargos Antonov, chasseurs à réaction Mig 23 et hélicoptères d'attaque MI 24.*

   Avient Ltd. admet transporter du fret et du ravitaillement en vertu d'un accord commercial passé avec le gouvernement de la RDC et utiliser ses Antonov.

   Avient Ltd. a fourni un équipage pour un chasseur à réaction Mig 23, chargé de former les équipages de la RDC aux techniques de vol et de maintenance de l'appareil. À l'arrivée en RDC, le personnel a estimé que l'appareil n'était pas en état de voler et a remis à la FAC une liste de pièces détachées nécessaires pour sa remise en état. À la suite de quoi, un appareil a effectué un vol sur un circuit de l'aéroport de Kinshasa et un cours de formation en vol a été organisé comme convenu. Des incidents se sont produits lors de cette formation et le cours a été annulé au bout de 3 jours; l'appareil n'a jamais plus volé et l'ensemble de l'équipage est retourné chez lui.

   Avient Ltd. admet avoir fourni un équipage pour un hélicoptère MI 24 et avoir participé à des opérations d'assistance dans des endroits isolés mais, peu de temps après, un problème technique est survenu et le personnel est rentré chez lui.

   Avient Ltd. prétend que la FAC a déchanté au vu des méthodes utilisées par la Société et que les accords contractuels ont été résiliés au bout de 8 mois. Ce que confirme un document des Nations unies.

Le Groupe d'experts all ègue qu'Avient Ltd. est intervenue en qualité d'intermédiaire dans la vente de six hélicoptères militaires au gouvernement de la RDC.

Avient Ltd. nie résolument cette allégation. Les Nations unies n'ont fourni aucun élément de preuve pour étayer cette allégation. Les autres demandes d'informations adressées par le PCN aux différents échelons du gouvernement n'ont pas permis de produire un élément de preuve. Dans ces circonstances, le PCN juge l'allégation infondée.

Conclusions

Le gouvernement du Royaume-Uni est fermement résolu à appliquer les Principes directeurs qui constituent une référence de comportement pour les entreprises et les aide à élaborer leurs propres codes de conduite. Toutefois,

les Principes directeurs n'ont pas vocation à être un instrument de sanction ni un instrument permettant de demander des comptes à une entreprise. Les procédures de mise en œuvre qu'ils comportent sont un mécanisme de résolution des problèmes dans le but de permettre aux parties de trouver un accord ou au PCN de faire des recommandations sur le comportement à adopter à l'avenir en pareille circonstance. Dans ce cas, étant donné qu'il n'y a pas de plaignant, il incombe au PCN de faire des recommandations.

Il est difficile de travailler en RDC et dans les régions limitrophes. La période examinée ici s'est caractérisée par une absence de réglementation, une situation d'anarchie et à gouvernance médiocre. Dans ce contexte, et même si cela est difficile, il est important que les entreprises agissent de manière à soutenir le développement de la région.

Le PCN juge recevable l'argument de Avient Ltd selon lequel la société travaillait dans le cadre d'un accord contractuel avec les gouvernements officiellement reconnus de la région.

À l'avenir, Avient Ltd. devra examiner avec soin les recommandations des Principes directeurs, en particulier mais pas exclusivement, celles du chapitre 2, avant de passer des contrats avec des gouvernements et des entreprises de la région.

Le chapitre 2 des Principes directeurs établit spécifiquement que les entreprises devraient :

- contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable ;
- 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 ;
- s'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

Document 5. Demande de clarification de la part du PCN suisse

De : Responsable, Point de contact national suisse

À : président du Comité de l'investissement

Objet : Demande de clarification concernant la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (Réf : 438387 – kau)

Bern, le 9 juillet 2004

Monsieur,

Aux termes de la Décision du Conseil de l'OCDE de juin 2000 relative aux Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, il ressort de la responsabilité du Comité de l'investissement d'apporter une clarification dans les cas où un Point de contact national présente une demande motivée concernant l'interprétation des Principes directeurs. Par la présente, nous aimerions vous soumettre la demande suivante.

Le cas d'espèce :

Le PCN suisse a été saisi par un syndicat suisse qui estime qu'une entreprise multinationale, dont le siège principal se trouve en Suisse, n'a pas respecté, à l'égard d'une de ses filiales également établie en Suisse, certaines recommandations énoncées dans les Principes directeurs, en l'occurrence le chapitre IV (Emploi et relations professionnelles), et plus précisément son chiffre 1 (a) en ce qui concerne les négociations d'accords collectifs de travail.

De l'avis de ce syndicat, les Principes directeurs sont l'expression de valeurs universelles par les pays qui y ont adhéré. Référence est notamment fait au chapitre I (Concepts et principes), chiffres 2 et 4, qui statue que les « Principes directeurs encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter ces Principes *partout où elles exercent leurs activités* », et que « les Principes directeurs *ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre les entreprises multinationales et les entreprises nationales* ». Il en découle, selon le syndicat, que le PCN suisse devrait se saisir également des « circonstances spécifiques » relatives au comportement d'une entreprise suisse vis-à-vis de sa filiale suisse, c'est-à-dire ne présentant aucun élément international.

Appréciation du PCN suisse :

Le PCN suisse reconnaît que les Principes directeurs sont un instrument pluridimensionnel et que la question de leur applicabilité doit être envisagée avec souplesse. Aussi, nous estimons qu'en tant que recommandations des gouvernements à « leurs » entreprises, les Principes directeurs revêtent un caractère universel.

Néanmoins, comme le retient le « Rapport du président » de la Réunion annuelle des PCNs de 2003 (chapitre VI – Portée des Principes), « les Principes directeurs ont été mis au point dans le contexte spécifique des investissements internationaux réalisés par les entreprises multinationales, et leur application suppose donc l'existence d'un [tel] lien d'investissement ».

Par conséquent, le PCN suisse considère qu'il y a lieu de faire une distinction entre la substance des Principes directeurs, d'une part, et leur mise en œuvre dans des cas concrets, d'autre part. Si les recommandations contenues dans les Principes visent les activités des entreprises tant sur le plan international que national, la procédure relative aux « circonstances spécifiques » devant les Points de contact nationaux, telle que conçue par la Décision du Conseil de 2000, devrait se limiter, par principe, à des questions nées dans un contexte d'investissement international.

Question :

Le Comité de l'investissement partage-t-il l'appréciation du PCN suisse, ou estime-t-il que la procédure relative aux « circonstances spécifiques » doit également s'appliquer à des questions sans dimension internationale ?

En vous remerciant de la suite que vous voudrez bien donner à notre demande, je vous prie d'agéer, Monsieur, l'assurance de mes sentiments distingués.

Ivo Kaufmann
Responsable
Secrétariat d'État à l'Économie
Point de contact national suisse

Document 6. Lettre de clarification au PCN suisse

M. Ivo Kaufman
Responsable, Point de contact national suisse
Secrétariat d'État à l'Économie
Suisse

Vienne, 19 avril 2005

Cher Monsieur Kaufman,

Demande de clarification concernant la mise en œuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales (Réf. : 438387 – kau)

Je réponds à votre lettre du 9 juillet 2004 dans laquelle vous avez demandé des précisions concernant les approches qu'il convient de retenir pour les circonstances spécifiques ne comportant aucun « élément international ».

Dans votre lettre, vous avez fait état d'une demande présentée par un syndicat suisse qui souhaite que vous examiniez une circonstance spécifique « relative au comportement d'une entreprise suisse vis-à-vis de sa filiale suisse ». Vous avez également exposé votre propre interprétation de cette affaire et vous souhaitez savoir si le Comité de l'investissement est d'accord avec votre interprétation.

Votre interprétation est la suivante : « Le PCN suisse reconnaît que les Principes directeurs constituent un instrument pluridimensionnel et que la question de leur champ d'application doit être envisagée avec souplesse. Nous estimons donc que les Principes directeurs, en tant que recommandations formulées par les pouvoirs publics à l'intention de "leurs entreprises", sont par nature universels. Cela étant, comme indiqué dans le "Rapport du président" publié à l'occasion de la réunion annuelle 2003 des Points de contact nationaux (chapitre VI – portée des Principes), "les Principes directeurs ont été mis au point dans le contexte spécifique des investissements internationaux réalisés par les entreprises multinationales, et leur application suppose donc l'existence d'un lien d'investissement". En conséquence, le PCN suisse est d'avis qu'il convient d'opérer une distinction entre la teneur des Principes directeurs sur le fond d'une part et leur mise en œuvre dans des cas particuliers d'autre part. Si les recommandations formulées dans les Principes directeurs visent les activités que les entreprises exercent dans leur propre pays et à l'étranger, leur mise en œuvre par les Points de contact nationaux dans des « circonstances spécifiques », pour reprendre la formule utilisée dans la Décision de 2000 du Conseil, devrait être en principe limitée aux questions soulevées dans un contexte d'investissement international. »

Vous avez posé ensuite cette question :

Le Comité de l'investissement partage-t-il le point de vue du PCN suisse, ou bien estime-t-il que la procédure des « circonstances spécifiques » devrait également s'appliquer aux questions n'ayant aucune dimension internationale?

Le Groupe de travail du Comité de l'investissement a examiné votre demande de clarification au cours de sa réunion de décembre (en prenant comme point de départ le document de référence DAF/INV/WP(2004)2) et fait part de ses conclusions au Comité de l'investissement. Le Groupe de travail a ensuite demandé au Secrétariat de solliciter des commentaires écrits de la part du BIAC, du TUAC et des ONG sur cette question, en se fondant sur les paragraphes 1 à 14 du document DAF/INV/WP(2004)2. Ces commentaires ont été regroupés dans le document DAF/INV/WP/RD(2005)1. Votre demande de clarification a en outre fait l'objet de nouvelles discussions lors de la réunion du Groupe de travail le 5 avril 2005 et au cours des consultations qui se sont tenues avec le BIAC, le TUAC et les ONG en liaison avec les réunions d'avril 2005.

Sur la base de ces discussions, le Comité de l'investissement confirme que la procédure des circonstances spécifiques a été créée pour traiter de questions qui se posent dans le contexte d'un investissement international. Le Comité fait remarquer qu'il n'a pas tenté d'évalué l'application de l'interpretation du PCN suisse à la circonstance spécifique en question. Il souhaite par ailleurs rappeler les éléments suivants :

- *Renforcement de l'influence concrète des Principes directeurs :* Les NCP doivent aborder les circonstances spécifiques (y compris celles qui ne possèdent aucune « dimension internationale ») en veillant par-dessus tout à renforcer l'influence concrète des Principes directeurs. Toute décision de se pencher ou non sur une circonstance spécifique doit être prise à la lumière de cet objectif. 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 PCN sont chargés de remplir ce mandat dans la limite des ressources mises à leur disposition et des pouvoirs dont ils sont investis en leur qualité de responsables de l'investissement ou de représentants de gouvernements ayant souscrit aux Principes directeurs. D'une manière générale, s'ils veulent servir au mieux les Principes directeurs, les PCN doivent 1) apporter clairement la preuve qu'ils sont prêts à accepter les responsabilités qui leur sont conférées en vertu de ces Principes ; 2) se garder d'utiliser les modestes ressources consacrées aux Principes directeurs pour traiter des problèmes que d'autres institutions ont été spécifiquement chargées de régler ;

3) exploiter au maximum le savoir-faire du groupe de responsables chargés de faire appliquer les Principes directeurs, à savoir la communauté responsable de l'investissement international; et 4) collaborer en toute efficacité avec d'autres milieux concernés par l'action des pouvoirs publics.

- *Les Principes directeurs concrétisent des orientations universelles applicables aux activités tant nationales qu'internationales des entreprises*. Le texte des Principes directeurs est très clair sur ce point qui fait aussi l'objet d'une large convergence de vues entre les délégations, les PCN et les autres parties concernées. Votre lette y fait référence et les commentaires du BIAC, du TUAC et des ONG se rejoignent pour l'essentiel pour convenir que « les valeurs défendues par les Principes directeurs sont de portée universelle » (citation de la lettre du BIAC). Comme l'a déjà indiqué le Comité de l'investissement dans des déclarations antérieures, les Principes directeurs « expriment les valeurs communes sur lesquelles reposent un grand nombre de déclarations et de conventions internationales ainsi que de lois et de réglementations nationales en vigueur dans les pays qui ont souscrit aux Principes directeurs. »
- *Instauration de règles du jeu équitables*. L'examen de votre demande de clarification a mis en lumière certaines préoccupations concernant ce qu'un délégué a qualifié de « nécessité d'instaurer des règles du jeu équitable ». Le Comité convient qu'il s'agit là d'une vraie préoccupation. Cela étant, il reconnaît aussi qu'un grand nombre d'acteurs très différents (autres organismes de pays ayant ou non souscrit aux Principes directeurs, autres organisations internationales ou régionales et entités n'appartenant pas au secteur public telles que des associations professionnelles, des syndicats ou des ONG) travaillent à leur manière à défendre les valeurs et les principes dont les Principes directeurs sont issus et qu'ils contribuent à conforter. Tous s'efforcent de rendre les règles du jeu plus équitables en faisant en sorte que elles prennent toute leur signification dans les activités quotidiennes d'un grand nombre d'entreprises. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs ne constituent qu'un moyen parmi d'autres d'y parvenir, et les PCN devraient veiller à fournir un complément par d'autres moyens.
- *Différences entre le dialogue purement national et le dialogue international sur les questions de déontologie des entreprises*. Dans des travaux passés, le Comité a admis que les systèmes conçus pour encourager les entreprises à adopter un comportement approprié étaient complexes et que, dans leur majorité, ils puisaient leurs racines dans un terreau local, qu'il soit social, civil ou juridique. Il peut s'agir de pressions informelles exercées sur les salariés des entreprises par leurs collègues ou leur famille, de la surveillance de la presse nationale, ou encore d'une dissuasion officielle découlant de l'application des législations locales. Les entreprises internationales ont sans doute de ces processus une appréhension différente de celle des entreprises nationales, elles ne perçoivent et n'interprètent certainement pas les signaux et les

pressions d'un pays hôte de la même façon que les entreprises de ce pays; il peut arriver que les acteurs d'un pays d'accueil soient plus circonspects vis-à-vis des acteurs étrangers, ou qu'ils exercent à leur encontre une forme de discrimination; la dimension internationale des transactions économiques peut introduire des difficultés d'interprétation qui n'existent pas dans des transactions purement internes à un pays. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs sont destinées à combler le fossé qui existe entre les institutions chargées du dialogue, qui sont essentiellement nationales, et les transactions commerciales, dont la plupart sont internationales par nature. Les Principes directeurs sont l'expression d'une perspective internationale de la déontologie des entreprises qui a l'aval de 39 pays abritant le siège de la plupart des grandes entreprises multinationales. Une grande partie de la valeur ajoutée des Principes directeurs tient à ce lien entre national et international, et le Comité de l'investissement encourage les PCN à tirer le meilleur profit de cette relation.

- *Frontière entre les questions nationales et les questions internationales*. Dans un contexte d'économie mondialisée et d'investissement international, que l'on pourrait pourtant concevoir comme une mosaïque d'environnements nationaux superposés, il n'est pas toujours facile de définir des limites précises entre les activités relevant du pays d'origine et celles du pays d'accueil, ou entre les questions nationales et les questions étrangères. Au cours des discussions, plusieurs délégations ont souligné que le simple fait qu'une société soit une entreprise multinationale signifiait que ses décisions étaient, presque par définition, d'essence internationale. C'est précisément à cause de cette difficulté à établir une typologie nette et précise des transactions économiques qu'un grand nombre de PCN et de délégations ont souligné l'importance d'une approche au cas par cas de cette question. Ce message a été martelé dans le rapport 2003 du Comité, qui rappelait alors que « la question de l'applicabilité des Principes doit être envisagée avec souplesse ».

Nous espérons avoir répondu à vos questions par des éléments qui vous seront utiles, à vous et à toutes les parties concernées par la procédure des instances spécifiques.

Nous vous prions de croire, cher Monsieur, en l'assurance de notre considération.



Manfred Schekulin
Président, Comité de l'investissement de l'OCDE
www.oecd.org/investment

c.c. Délégué(e)s au Comité de l'investissement.

ANNEXE IA.5

Document conjoint OCDE-Nations unies sur le Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE

Le pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : complémentarités et contributions spécifiques

Le présent document, élaboré par le Bureau du Pacte mondial des Nations unies et le Secrétariat de l'OCDE, a servi de base aux travaux du Comité de l'investissement de l'OCDE sur la mise en œuvre des Principes directeurs. Il a été commenté par les délégués du Comité et mis sur les sites Web des Nations unies et de l'OCDE.

Introduction

Le Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (« les Principes directeurs de l'OCDE ») constituent les initiatives mondiales à caractère non obligatoire les plus complètes en matière de responsabilité sociale des entreprises. Dans leur formulation des principes d'une éthique d'entreprise, ils s'appuient sur des normes internationales largement reconnues.

Ce document cherche à clarifier les complémentarités et les contributions spécifiques de ces deux initiatives en énonçant les grands principes et objectifs, le champ d'application et les mécanismes de mise en œuvre et de suivi de chacune d'elles. Il vise ainsi à jeter les bases d'une coopération plus étroite.

Le Pacte mondial des Nations unies

Le Pacte mondial est une initiative ouverte et volontaire en faveur de l'entreprise citoyenne à laquelle ont participé un large éventail de participants multiples de par le monde. Le Pacte mondial est la plus formidable initiative en faveur de l'entreprise citoyenne. Plus de 2 000 entreprises et autres acteurs sociétaux originaires de plus de 80 pays y participent et des réseaux locaux, lancés dans plus de 40 pays, aident à promouvoir le Pacte au niveau local. Le Secrétaire général des Nations unies a proposé l'idée d'un Pacte mondial à l'occasion d'un discours prononcé au Forum économique mondial, le 31 janvier 1999. La phase opérationnelle du Pacte a été lancée ultérieurement, le 26 juillet 2000, au siège des Nations unies.

Le Pacte mondial demande aux entreprises d'embrasser, de promouvoir et de faire respecter, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les dix principes universellement admis de ce Pacte sont inspirés de : la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail; la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations unies contre la corruption.

S'agissant d'une initiative volontaire, le Pacte mondial cherche à promouvoir des pratiques responsables des entreprises par toute une série de mécanismes d'engagement, dont l'apprentissage, le dialogue et des projets. Les avantages comparatifs essentiels de cette initiative sont l'universalité de ses principes, la légitimité internationale que seules confèrent les Nations unies et la possibilité d'être une plate-forme véritablement mondiale, très attractive pour les entreprises du monde entier. Le Pacte mondial s'appuie sur des déclarations et des conventions universellement admises; cela lui a valu un fort soutien dans les pays en développement, ce qui est une caractéristique spécifique de l'Organisation des Nations unies. À ce jour, plus de la moitié des participants au Pacte mondial sont originaires de pays non membres de l'OCDE, ce qui accroît la crédibilité de l'initiative et la promesse d'un impact social positif dans les pays qui en ont le plus besoin.

Pour réaliser sa mission d'une économie mondiale plus viable et plus inclusive, le Pacte mondial poursuit deux objectifs complémentaires : faire en

sorte que le Pacte et ses principes fassent partie intégrante de la stratégie opérationnelle des entreprises partout dans le monde et qu'ils facilitent la coopération entre les principales parties prenantes en encourageant les partenariats de soutien des objectifs des Nations unies.

Bien que le Pacte mondial soit dans une large mesure soutenu par les gouvernements, il opère principalement comme un réseau reliant les entreprises et les agences des Nations unies, les organisations syndicales et celles de la société civile afin de promouvoir des principes sociaux et environnementaux universels. Il bénéficie de l'appui du Secrétariat du Pacte mondial, lequel est composé du Bureau du Pacte mondial et de six agences des Nations unies : le Haut-commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, l'Organisation internationale du travail, le Programme des Nations unies pour l'Environnement, l'Organisation des Nations unies pour le développement industriel et l'Office des Nations unies contre la drogue et le crime. Y participent de grandes entreprises mais aussi des petites et moyennes entreprises (PME) appartenant à pratiquement tous les secteurs industriels et toutes les régions géographiques.

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

Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales (EMN) opérant sur et à partir des territoires des 39 pays ayant adhéré à ces Principes*. Les Principes directeurs sont un code de conduite exhaustif et approuvé de façon multilatérale qui bénéficie du soutien de gouvernements dont les territoires accueillent près de 90 % de l'investissement direct étranger et 97 des 100 plus grosses entreprises multinationales.

Les Principes directeurs établissent des principes et des normes volontaires de comportement dans des domaines tels que les droits de l'homme, la publication d'informations, la lutte contre la corruption, la fiscalité, les relations professionnelles, l'environnement, la concurrence et la protection des consommateurs (voir le tableau IA.5.1 pour une cartographie du champ d'action des deux initiatives). Ces principes et ces normes s'appuient sur le même ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, que le Pacte mondial des Nations unies. C'est par le biais des Principes directeurs que le Comité de l'investissement de

* Il s'agit des 30 pays membres de l'OCDE et de 9 pays non membres (Argentine, Brésil, Chili, Estonie, Israël, Lettonie, Lituanie, Roumanie et Slovénie) qui ont souscrit à ces Principes.

Tableau IA.5.1 **Couverture comparée des principes du Pacte mondial des Nations unies et d'une sélection de Principes directeurs de l'OCDE**

Principes du pacte mondial	Chapitres des principes directeurs de l'OCDE
Droits de l'homme	
Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.	**Chapitre II** – Principes généraux **Chapitre VII** – Intérêts des consommateurs
Principe 2 : Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.	**Chapitre II** – Principes généraux
Normes de travail	
Principe 3 : Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective.	**Chapitre IV** – Emploi et relations professionnelles.
Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire.	**Chapitre IV** – Emploi et relations professionnelles.
Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants.	**Chapitre IV** – Emploi et relations professionnelles.
Principe 6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.	**Chapitre IV** – Emploi et relations professionnelles.
Environnement	
Principe 7 : Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement.	**Chapitre V** – Environnement.
Principe 8 : Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables.	**Chapitre V** – Environnement**.**
Principe 9 : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	**Chapitre V** – Environnement.
Lutte contre la corruption	
Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de vin.	**Chapitre VI** – Lutte contre la corruption
Divers	
	Chapitre III. Publication d'informations. **Chapitre VII.** Intérêts des consommateurs. **Chapitre VIII.** Science et technologie. **Chapitre IX.** Concurrence. **Chapitre X.** Imposition.

l'OCDE cherche à intégrer ces valeurs fondamentales dans ses travaux sur l'investissement international de manière à avancer dans sa mission qui est d'accroître la contribution de l'investissement à la croissance et au développement durable.

Les Principes directeurs visent à promouvoir la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter aux progrès économiques, sociaux et environnementaux et à faire en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie avec les politiques des pays dans lesquels elles opèrent et avec les attentes de la société. En pesant dans le débat public général sur bon nombre de problèmes d'éthique des entreprises

internationales du poids que leur confère l'adhésion des gouvernements, les Principes directeurs ont d'ores et déjà renforcé la légitimité et la pertinence des tentatives des entreprises pour s'attaquer à ces problèmes.

Le fait que les processus de mise en œuvre des Principes directeurs soient cautionnés par les gouvernements leur confère une grande crédibilité. Leurs procédures uniques de mise en œuvre (décrites plus en détail ci-dessous) offrent une voie unique pour l'exploration de problèmes concrets d'éthique des entreprises.

Les Principes directeurs s'inscrivent dans un instrument plus large et équilibré de droits et d'engagements qui est la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales. Cette Déclaration promeut une approche globale, interdépendante et équilibrée du traitement par les gouvernements de l'investissement direct étranger et des activités des entreprises dans les pays adhérant à ces Principes.

Les instruments de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales sont l'un des principaux canaux par lesquels l'OCDE aide les pays souscrivant à ces principes à œuvrer à la mise en place d'un régime libéral pour l'investissement direct étranger, tout en faisant en sorte que les activités des entreprises multinationales s'exercent en harmonie aves les politiques des pays dans lesquels elles sont implantées.

Complémentarités des initiatives et contributions distinctes

Prémisses. Les deux initiatives reposent sur des prémisses complémentaires. Les Principes directeurs reposent sur l'hypothèse que des principes internationalement admis peuvent aider à éviter les malentendus et instaurer un climat de confiance et de prévisibilité entre les entreprises, les travailleurs, les gouvernements et la société dans son ensemble. Le Pacte mondial repose sur la prémisse selon laquelle les entreprises ont intérêt à travailler sur des marchés mondialisés inclusifs et viables, sous-tendus par des principes universels, et le pouvoir fédérateur unique des Nations unies peut être utilisé pour réunir un consensus, promouvoir des actions positives de fond et trouver des solutions pratiques aux défis de la mondialisation.

Champ d'application. Les deux initiatives se complètent parfaitement en termes de sujets traités et de couverture géographique. Toutes deux reposent sur un large consensus international : les Principes directeurs de l'OCDE comme le Pacte mondial des Nations unies sont profondément enracinés dans des conventions et des déclarations internationales bénéficiant d'un consensus universel.

Les principes énoncés dans le Pacte mondial sont des principes généraux. Leur grande portée et leur simplicité expliquent en partie leur attrait et les

rendent accessibles pour tous les types d'entreprises, quelle que soit leur taille, leur secteur, leur implantation ou leur niveau d'expérience en matière d'entreprise citoyenne. Dans bien des cas, les Principes directeurs de l'OCDE sont plus détaillés. Ils couvrent également des sujets que n'abordent pas les dix principes du Pacte mondial, comme la fiscalité et la concurrence.

La portée globale du Pacte mondial et sa focalisation sur les initiatives des entreprises et leur fonctionnement en réseau avec les agences des Nations unies complètent le caractère fortement intergouvernemental des Principes directeurs. Il est des entreprises auxquelles les recommandations des Principes directeurs de l'OCDE ne sont pas applicables, ce sont celles qui n'opèrent ni sur ni à partir du territoire de l'un des 39 pays ayant adhéré à ces principes (lesquels sont, pour la plupart, des pays développés). Au contraire, le Pacte mondial est particulièrement bien accepté dans les pays en développement où sont implantés la plupart de ses réseaux locaux. Il est ouvert à toutes les entreprises, quel que soit l'endroit où elles sont basées et où elles opèrent, dans la mesure où elles expriment leur soutien aux dix principes et où elles sont disposées à travailler à leur mise en œuvre.

Le Pacte mondial repose sur un ensemble de dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Inspirés de quatre déclarations et conventions internationales fondamentales, ces principes jouissent d'un consensus universel. Les Principes directeurs de l'OCDE sont des recommandations que les 39 pays adhérents adressent aux entreprises multinationales opérant dans ou à partir de leur pays. Ils s'appuient dans une large mesure sur les mêmes sources normatives que le Pacte mondial des Nations unies. Ils contiennent des principes et des normes volontaires de comportement dans les domaines de l'emploi et des relations professionnelles, des droits de l'homme, de l'environnement, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, des sciences et de la technologie, de la concurrence et de la fiscalité. Le tableau qui suit met en parallèle les principes du Pacte mondial et les chapitres pertinents des Principes directeurs de l'OCDE.

Dans la mesure où le texte des Principes directeurs de l'OCDE est relativement long et détaillé, il couvre certaines domaines qui ne sont pas explicitement couverts par le Pacte mondial des Nations unies. Les Principes directeurs contiennent des chapitres sur la publication d'informations (avec des recommandations sur la publication d'informations financières et non financières), les intérêts des consommateurs, les sciences et la technologie, la concurrence et la fiscalité.

Mode et degré d'engagement avec les milieux d'affaires. Les initiatives se complètent mutuellement dans leur mode et leur degré différents d'engagement avec les milieux d'affaires. Les entreprises amorcent leur

participation au Pacte mondial en communiquant aux Nations unies un engagement pris au plus haut niveau par leur président-directeur général et, s'il y a lieu, leur Conseil d'administration. Les entreprises et autres acteurs sociaux s'engagent eux aussi directement dans les différents mécanismes d'engagement que le Pacte mondial offre au niveau mondial, régional et local, tel que la découverte de solutions pratiques, l'identification de bonnes pratiques et les projets sur le terrain. Bien que l'OCDE se réjouisse des témoignages de soutien aux Principes directeurs, son processus de mise en œuvre n'en dépend pas; le cadre normatif sur lequel reposent les Principes directeurs est jugé si fondamental que sa pertinence pour les entreprises est considérée comme allant de soi. La responsabilité de promouvoir les recommandations contenues dans les Principes directeurs incombe principalement aux gouvernements souscrivant à ces principes de même que l'administration du mécanisme unique de suivi des Principes directeurs.

Mise en œuvre. Le Pacte mondial offre à ses participants cinq types différents de possibilités d'engagement : les réseaux, les dialogues, l'apprentissage, les initiatives et les projets en partenariat. Les entreprises et autres parties prenantes du Pacte mondial sont encouragées à jouer un rôle actif dans les réseaux de pays. Les réseaux du Pacte mondial soutiennent la mise en œuvre du Pacte dans un contexte local *via* le dialogue, l'apprentissage et les projets, et apportent leur concours pour l'assurance qualité.

Dans les dialogues des politiques, le Pacte mondial soutient les réunions locales, régionales ou internationales orientées vers l'action et axées sur des problèmes spécifiques liés à la mondialisation et à l'engagement social des entreprises.

Pour promouvoir l'apprentissage, le Pacte mondial encourage l'élaboration d'outils et de publications visant à aider les participants dans le processus de mise en œuvre des principes et sponsorise les occasions pour les sociétés participantes de mettre en commun les meilleures pratiques et les enseignements tirés de l'expérience. S'agissant d'une inititiative volontaire, le Pacte mondial cherche à établir la justification commerciale d'un engagement social responsable des entreprises. Pour aider à la réalisation de cet objectif, il a, par exemple, facilité un certain nombre d'initiatives avec la communauté financière pour promouvoir des pratiques responsables des entreprises.

Les participants au Pacte mondial sont également encouragés à entreprendre des projets en partenariat avec des agences des Nations unies et des organisations de la société civile pour appuyer des objectifs de développement mondial tels que les Objectifs du millénaire pour le développement.

Les mécanismes spécifiques de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE soutenus par les gouvernements englobent les activités des Points

de contact nationaux (PCN). Ces offices gouvernementaux implantés dans chacun des 39 pays adhérents sont chargés d'encourager le respect des Principes directeurs et de faire en sorte que ces principes soient bien connus et bien compris de la communauté nationale des entreprises et autres parties intéressées. Les PCN promeuvent les Principes directeurs, traitent les demandes de renseignements concernant ces Principes, aident au règlement des problèmes qui peuvent se poser, rassemblent des informations sur les expériences nationales en matière de Principes directeurs et rendent compte tous les ans au Comité de l'investissement de l'OCDE.

Mécanismes de reddition de comptes et de suivi. Ces deux initiatives n'ont pas un caractère obligatoire pour les entreprises qui choisissent de s'y engager en ce sens que, dans un cas comme dans l'autre, le non-respect des objectifs ne fait l'objet d'aucune sanction légale formelle. Elles ont chacune leurs propres moyens uniques de promouvoir l'observation de ces principes.

Le Pacte mondial n'est pas un instrument réglementaire : il ne fait pas la police, ne juge pas le comportement des entreprises et ne leur impose rien; il repose sur la reddition de comptes au public, la transparence et l'intérêt personnel éclairé des entreprises, des travailleurs et de la société civile d'initier et d'échanger les meilleures pratiques dans la poursuite des principes sur lesquels repose le Pacte mondial. Pour promouvoir un engagement de base de qualité, le Pacte mondial demande aux sociétés participantes de publier dans leur rapport annuel (ou dans un rapport analogue) un descriptif de la manière dont elles soutiennent le Pacte mondial et ses dix principes. Cette « communication sur les progrès accomplis » est un outil important de démonstration de l'amélioration continue des performances à laquelle aspire le Pacte mondial. Les entreprises qui ne communiquent pas sur leurs progrès pendant deux années d'affilée sont déclarées inactives aussi longtemps qu'elles ne communiquent aucune information. Pour promouvoir une amélioration continue de la qualité et de la responsabilité, le Pacte mondial a introduit d'autres mesures de l'intégrité qui utilisent le dialogue pour aider les participants à améliorer la qualité de leurs efforts de mise en œuvre. Avec ces mesures de l'intégrité, on peut s'attendre à ce que les réseaux locaux jouent un rôle de plus en plus important dans la découverte de solutions pratiques.

Les Principes directeurs de l'OCDE offrent un mécanisme unique de suivi pour la procédure des « circonstances spécifiques ». Ce mécanisme permet aux parties intéressées de porter à l'attention d'un PCN une allégation de non-observance par une entreprise des recommandations des Principes directeurs. Depuis sa création en 2000, la procédure des circonstances spécifiques a été utilisée 80 fois comme forum de discussion des problèmes concrets d'éthique d'entreprise rencontrés sur le terrain par des dirigeants. Elle a été utilisée, par exemple, pour discuter des pratiques en matière de gestion du personnel d'une entreprise coréenne opérant dans une zone franche de transformation pour

l'exportation au Guatemala, de la réinstallation par une société canadienne de populations au voisinage de sa mine de cuivre en Zambie, et de la gestion par un fabricant d'articles de sports du risque qu'implique l'emploi d'une main d'œuvre enfantine dans la production d'articles de sports en Inde. Les PCN continuent d'affiner leur utilisation de la procédure des circonstances spécifiques pour faire en sorte que toutes les parties (entreprises, société civile et syndicats, autres gouvernements) la considèrent comme utile. L'utilisation des réseaux des ambassades et des programmes officiels d'aide au développement comme sources d'informations sur les projets d'investissement dans les pays non membres de l'OCDE et la publication de communiqués expliquant la nature et les conclusions des discussions qui ont eu lieu dans le cadre de cette procédure sont des développements prometteurs.

Les Points de contact nationaux se réunissent tous les ans pour procéder à un « examen par les pairs » de leurs activités, notamment de la manière dont ils gèrent les cas particuliers ou circonstances spécifiques. Ainsi, la mise en œuvre des Principes directeurs implique une amélioration continue tant au niveau des PCN que des autres utilisateurs. Un rapport sur la mise en œuvre des Principes directeurs est publié tous les ans; il contient des informations sur les cas particuliers et sur la manière dont d'autres instances gouvernementales (par exemple les agences de crédit à l'exportation) utilisent les Principes directeurs dans le cadre de leurs travaux.

La responsabilité de la supervision du fonctionnement des Principes directeurs incombe au Comité de l'investissement de l'OCDE. On attend de lui qu'il prenne des mesures pour renforcer leur efficacité. Le Comité peut également publier des clarifications sur l'application des Principes directeurs dans des circonstances spécifiques.

Conclusions

Le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE sont deux des initiatives mondiales phares en matière de responsabilité des entreprises. Ils se complètent et se renforçent mutuellement à bien des égards.

Il est clair que ces initiatives ont des missions qui se renforçent mutuellement. Les Principes directeurs de l'OCDE, cautionnés par les gouvernements, utilisent un processus intergouvernemental pour promouvoir la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent faire au progrès économique, environnemental et social. Le Pacte mondial cherche à faire progresser le principe de l'entreprise citoyenne et responsable en inspirant des actions volontaires appuyant des principes universellement admis. Les opportunités de défense d'une cause et de promotion mutuelles seront explorées.

Étant donné l'intérêt commun qu'elles portent à la promotion de la responsabilité sociale des entreprises, des possibilités de coopération mutuellement bénéfiques peuvent être explorées. Quelques exemples concrets existent déjà. Ainsi, les Secrétariats respectifs de ces deux initiatives se sont invités mutuellement à participer et à apporter leur expertise à des manifestations portant notamment sur les thèmes des entreprises opérant dans des zones de conflit, de la transparence et la lutte contre la corruption. En mars 2005, ils ont co-sponsorisé, avec le NEPAD et Transparency International, une importante conférence sur la lutte contre la corruption organisée à Addis Abeba. D'autres efforts conjoints sur des travaux de fond pourraient être entrepris au cas par cas.

ANNEXE IA.6

Investissements dans les régions à déficit de gouvernance – Résumé des consultations

> *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.*
>
> *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, premier paragraphe de la préface.*

Introduction et historique

Les régions à déficit de gouvernance sont les régions dont les gouvernements ne veulent ou ne peuvent exercer leurs responsabilités[1]. Cela signifie que les autorités publiques ne protègent pas les droits (dont les droits de propriété) ou n'assurent pas les services publics de base (par exemple les programmes sociaux, le développement des infrastructures et la surveillance prudentielle). Ces défaillances des pouvoirs publics aboutissent à une faillite plus large des institutions politiques, économiques et civiques que le Comité de l'investissement de l'OCDE désigne sous le terme « déficit de gouvernance ». Un thème récurrent des travaux du Comité de l'investissement

de l'OCDE sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales est que la responsabilité des entreprises va de pair avec la responsabilité des gouvernements. Le document actuel résume les résultats d'un dialogue multilatéral qui a cherché à apporter des éléments de réponse à la question centrale suivante : Les entreprises ont-elles un rôle et des responsabilités différents selon qu'elles opèrent dans des régions à déficit de gouvernance, où les pouvoirs publics ne fonctionnent pas bien, ou dans des environnements plus sains pour l'investissement?

Fin 2004, le Comité de l'investissement a discuté d'un document de référence du Secrétariat qui identifie quelques uns des problèmes éthiques que pose le fait d'investir dans des régions à déficit de gouvernance. Ce document traitait essentiellement des difficultés à propos desquelles les instruments d'intégrité de l'OCDE peuvent apporter quelques clarifications. Le Comité a ensuite organisé trois consultations autour des problèmes identifiés dans le document : 1) une consultation d'experts qui a eu lieu à Paris en décembre 2004; 2) une consultation d'experts sur le Web qui a eu lieu début 2005 [2]; et 3) une conférence à Addis Abeba, cosponsorisée par l'OCDE, le Pacte mondial des Nations unies, le NEPAD et Transparency International[3], à laquelle ont assisté plus de 90 participants. La présente annexe rend compte des résultats de ces consultations.

Résumé des consultations

Questions d'ordre général

Dimension humaine du problème. Cette discussion n'étant pas un débat politique sans âme, quelques participants ont rappelé les souffrances humaines engendrées par les problèmes institutionnels abordés lors des consultations. Un participant d'une ONG rappelle que ce qui est en jeu, ce n'est pas simplement la crédibilité ou la rentabilité des investissements de l'OCDE mais le bien-être physique, social et économique de millions de personnes dans les pays en développement[4].

Primauté des rôles des acteurs des pays d'accueil. La primauté des rôles des acteurs des pays d'accueil dans la réforme de leurs propres institutions a été soulignée tant dans le document de référence que lors des consultations. Selon certaines indications, les acteurs des pays d'accueil commencent à assumer ces rôles, même dans les régions à déficit de gouvernance. L'Angola a pris les premières mesures visant à accroître la transparence des revenus. Le Nigeria a engagé une réforme fiscale et, en RDC, une évaluation des performances des entreprises d'État a conduit récemment à la suspension de six ministres. À la conférence d'Addis Abeba, un représentant des milieux d'affaires a noté l'émergence d'un nouveau leadership africain dont l'objectif est de transmettre un héritage politique durable. Ce qui est de bonne augure

pour les réformes. Le pays d'origine et les organisations internationales peuvent jouer un rôle important, mais uniquement de soutien, en aidant les pays d'accueil à déficit de gouvernance à s'engager sur la voie des réformes.

Problèmes manquants. Un certain nombre de participants aux consultations ont fait remarquer qu'alors que le projet du Comité de l'investissement aborde certaines préoccupations extrêmement pertinentes dans les domaines de la gouvernance et de la lutte contre la corruption, il laisse de côté un grand nombre de problèmes importants[5]. Les problèmes manquants mentionnés par les participants sont : les droits de l'homme et le droit humanitaire, la gestion de l'extorsion et des relations avec les autorités rebelles et autres belligérants, la conduite d'activités dans un contexte de crimes de guerre, la gestion de la chaîne des approvisionnements, la protection des droits des travailleurs, la gestion des forces de sécurité et le rôle possible des embargos frappant l'investissement.

Progression rapide des initiatives dans ce domaine. Un grand nombre d'initiatives aidant, de diverses façons, les pays à déficit de gouvernance à trouver des solutions à leurs problèmes ont été lancées. Les initiatives citées par les participants sont : la Convention on Business Integrity in Nigeria ; les Principes directeurs du CAD pour les conflits, la paix et la coopération pour le développement ; l'Initiative pour la transparence des industries extractives (EITI) ; la Global Reporting Initiative ; le International Budget Project ; les Guidelines on Reputational Due Diligence de l'AIPPG ; la loi Sarbanes-Oxley ; le South Africa's King II Report (code de gouvernement d'entreprise) ; les Transparency International (TI) and Social Accountability International's Business Principles for Countering Bribery ; les TI's Integrity Pacts ; les Voluntary Principles on Security and Human Rights ; la Convention des Nations unies contre la corruption ; les UN Global Compact Conflict Guidelines et les Principes de Wolfsberg.

Ces initiatives s'appuient sur les compétences spécifiques de nombreuses organisations. La progression rapide des initiatives visant à améliorer la situation des régions à déficit de gouvernance, initiatives sponsorisées par les pays d'origine et par les pays d'accueil, les organisations internationales, les entreprises et les associations professionnelles, les ONG et les syndicats, donne à penser qu'un vaste effort a été engagé pour s'attaquer à ces problèmes. Les contributions des organisations reflètent leurs compétences spécifiques et ont donné naissance à un cadre d'action qui est certes loin d'être complet mais représente néanmoins un progrès. Ainsi, alors que les consultations ont souligné l'importance des défis que posent les régions à déficit de gouvernance, elles ont également véhiculé un message d'espoir : un grand nombre de personnes travaillent de multiples façons à aider ces pays en quête de réformes et d'une plus grande qualité de vie. Ces diverses initiatives ont été lancées par les gouvernements des pays d'origine et des pays d'accueil,

les entreprises, les syndicats et les ONG opérant dans les pays adhérents et dans les pays non adhérents. Avec ce projet, le Comité de l'investissement de l'OCDE vise à s'appuyer sur les atouts bien établis de l'Organisation dans le domaine des instruments d'intégrité et de gouvernance de manière à compléter et renforcer d'autres initiatives.

Partenariats stratégiques. Nombre de ces initiatives sont le fruit d'une action collective et le partenariat stratégique a été l'un des thèmes majeurs des consultations[6]. Ces partenariats ont impliqué (et continueront d'impliquer) les milieux d'affaires, les gouvernements des pays d'accueil et des pays d'origine, les ONG, les syndicats et les organisations internationales.

Nature et affectation des responsabilités du secteur public et des milieux d'affaires

Mélanger politique et économie. Selon les participants, l'une des caractéristiques des régions à déficit de gouvernance est de mélanger la politique et l'économie. Comme le fait observer l'une des contributions : dans ce type d'environnement, le système politique est souvent étroitement lié au cadre économique[7]. Cette imbrication est malsaine dans les régions à déficit de gouvernance en ce sens qu'elle crée une situation dans laquelle ni le secteur public ni le secteur commercial ne fait bien son travail. Les participants ont rapporté que dans les régions à déficit de gouvernance les investisseurs étrangers (à l'instar de leur homologues nationaux) tendent à être toujours profondément impliqués dans la politique du pays d'accueil; ils doivent entretenir leurs contacts politiques pour protéger leurs investissements et peuvent également s'en servir pour en tirer un avantage concurrentiel. Il est donc difficile pour les entreprises opérant dans ces pays d'être crédibles lorsqu'elles prétendent se tenir à l'écart de la politique et adopter une attitude « strictement commerciale »[8]. Compte tenu de cette situation, les entreprises doivent distinguer l'engagement politique approprié de l'engagement politique inapproprié.

Un engagement politique constructif. Les participants ont souligné l'ambivalence de la situation dans laquelle se trouvent les entreprises vis-à-vis de l'engagement politique car si les participants consultés se disent préoccupés par une imbrication excessive de la politique et de l'économie, la plupart d'entre eux ont également le sentiment que les entreprises ont un rôle à jouer dans le soutien des réformes des sociétés d'accueil à déficit de gouvernance. À titre d'exemple, à la question « Les entreprises ont-elles un rôle à jouer dans le soutien des réformes? », tous les participants ont répondu par écrit un « oui » franc et massif ou assorti de réserves (parfois importantes). Certains participants ont souligné l'importance particulière de ce rôle dans les régions à déficit de gouvernance où les entreprises multinationales sont non seulement relativement puissantes (comparées à la plupart des acteurs des

pays d'accueil) mais également mieux informées des règles et normes internationales[9]. En revanche, les participants ont souvent fait part de leur inquiétude que « même les initiatives les mieux intentionnées des entreprises pour aider les pays d'accueil dans leurs réformes comportent le risque d'une ingérence inappropriée dans la politique du pays d'accueil ou l'apparence d'une faute…[10] ». Les participants ont identifié un certain nombre de caractéristiques d'un engagement politique constructif :

- Objet et finalité de l'engagement. Un engagement approprié encourage de meilleurs processus participatifs et un environnement commercial concurrentiel, renforce les agents de la renommée que sont les professionnels de la comptabilité, de l'audit et du droit et la société civile, promeut les institutions qui valorisent l'intégrité (par exemple, les associations professionnelles et les chambres de commerce[11]).
- Test de bonne foi. Le test consiste pour une entreprise à veiller à ce que ses intentions, dans le contexte particulier où elle opère, soient franches, de bonne foi et au mieux des intérêts de la communauté et du pays d'accueil sur le long terme[12].
- Compétence. L'entreprise est bien informée de la situation politique locale et a pris des mesures pour faire en sorte de bien comprendre les dimensions nationales, régionales, locales et ethniques des politiques du pays d'accueil[13].
- Partenariat. La plupart des contributions ont souligné l'importance du partenariat; à titre d'exemple, une ONG demande à des entreprises d'engager un dialogue multilatéral… ce qui permettra aux différents acteurs de mettre en commun leurs compétences clés… et facilitera également le renforcement de leurs relations mutuelles, de la coordination et de la transparence[14]. Les partenariats avec des organisations internationales et des ambassades locales ont été également fréquemment mentionnés.

Pas de « deux poids deux mesures ». Les participants ont fait observer qu'il est à la fois possible et nécessaire de respecter les normes internationales (par exemple sur les droits de l'homme, la lutte contre la corruption et l'évitement des conflits d'intérêts) dans les régions à déficit de gouvernance. Ils ont souligné que c'est dans ces régions que ces normes deviennent doublement pertinentes et utiles car elles aident à définir et à fixer des frontières à la responsabilité des entreprises dans les pays où le cadre politique et juridique ne fournit pas à celles-ci des orientations fiables. Une entreprise participante déclare que « … l'adhésion aux normes internationales est suffisante mais que des directives et un soutien internes clairs doivent être donnés au personnel opérationnel et d'encadrement déployé dans ces zones… Il est essentiel pour les entreprises de veiller à ce que leurs propres normes de

fonctionnement soient largement cohérentes, quel que soit l'état de la gouvernance… dans les régions où elles exercent leurs activités[15] ».

Une plus grande diligence raisonnable et une gestion plus attentive. Les participants ont considéré que, si les mêmes normes de conduite des entreprises s'appliquent dans tous les pays du monde, dans les régions à déficit de gouvernance le respect de ces normes exige une plus grande diligence raisonnable et une gestion plus attentive. Selon le responsable d'une société minière, un « degré accru de prudence » attentive au contexte est nécessaire. La contribution de l'Association internationale des producteurs de pétrole et de gaz (AIPPG) note que… « les entreprises faisant preuve d'une diligence raisonnable seront mieux positionnées pour identifier les régions à risque et diminuer la probabilité de dommages en termes de renommée » et attire l'attention sur ses *Guidelines on Reputational Due Diligence*. Ainsi, à un niveau donné, les participants à la consultation semblent avoir répondu à la questions centrale qui leur était posée, à savoir : « Les entreprises ont-elles des responsabilités et des rôles différents lorsqu'elles opèrent dans les régions à déficit de gouvernance et lorsqu'elles opèrent dans d'autres environnements plus sains pour les investisseurs. » En gros, leur réponse semble être la suivante : « Les responsabilités des entreprises sont pour l'essentiel les mêmes dans les régions à déficit de gouvernance et dans d'autres environnements. Ce qui diffère c'est le degré de diligence raisonnable et d'attention qu'elles doivent apporter à leur gestion pour faire en sorte que ces normes soient respectées. Celui-ci doit être beaucoup plus grand dans les régions à déficit de gouvernance. »

Témoigner. De manière générale, les participants à la consultation ont soutenu le point de vue selon lequel il incombe aux entreprises de « signaler les écarts de conduite aux autorités compétentes[16] » et fourni des indications selon lesquelles les entreprises le font déjà[17]. Lors des consultations de décembre, un dirigeant d'entreprise a fait observer que, d'après l'expérience de sa propre entreprise, lorsque les sociétés dénoncent ces écarts, bien souvent elles sont ignorées par les gouvernements du pays d'origine et du pays d'accueil et par les organisations internationales. Les participants ont également souligné les risques évidents de toute dénonciation, à savoir la perte de marchés, le fait de se « retrouver sur la paille » et l'expropriation. Certains ont déclaré douter que les entreprises puissent jouer un rôle important à cet égard étant donné la gravité des menaces qui pèsent sur elles. Une ONG a suggéré qu'il serait nécessaire de mettre en place un « programme de protection des témoins » et que, « si les entreprises ont le sentiment qu'elles ne peuvent pas rendre compte d'écarts de conduite sérieux à un organisme international et/ou à une institution du pays d'accueil sans s'exposer à des conséquences négatives », c'est une bonne raison de ne pas investir dans ce pays d'accueil[18]. Faisant observer que, dans ces conditions,

« une action unilatérale est généralement suicidaire[19] », les participants ont souligné l'intérêt d'une action collective[20], par exemple par le biais d'associations professionnelles ou en partenariat avec des organisations internationales[21], qui faciliterait une dénonciation effective. Le rôle utile joué par certaines ambassades de l'OCDE dans la canalisation de ces informations, a été reconnu[22].

Petites et moyennes entreprises (PME). De manière générale, les participants (dont les PME elles-mêmes[23]) ont soutenu que « les mêmes normes minimum s'appliquent à toutes les entreprises, grandes et petites. S'il peut être déraisonnable de s'attendre à ce que de petites entreprises non cotées adoptent les mêmes niveaux de reporting que de grandes entreprises cotées, dans les pays à déficit de gouvernance en particulier, toute réduction des exigences en matière d'intégrité et de transparence encouragera les éléments irresponsables[24] ». Tout naturellement, les contributions des PME ont eu tendance à souligner les normes élevées auxquelles elles souscrivent déjà[25]. Un représentant d'une ONG a déclaré que la véritable question n'est pas tant de savoir si les normes internationales s'appliquent aux PME, mais comment elles peuvent être rendues significatives : « Du fait de leur moindre visibilité et, dans le cas de petites entreprises non cotées, de leur imperméabilité à l'obligation de rendre des comptes à leurs actionnaires, ces entreprises sont, à l'évidence, moins incitées à adopter les meilleures pratiques…[26] » Une PME a fait remarquer que certaines PME cotées sont soumises à des contraintes juridiques grandissantes (loi Sarbanes-Oxley, par exemple) leur imposant de publier des informations plus complètes et qu'il leur en coûte très cher de se conformer à ces exigences[27].

Connaître vos partenaires commerciaux et vos clients. De nombreux participants ont souligné l'importance pour les sociétés de connaître leurs partenaires commerciaux et leurs clients. Selon l'ancien président du Groupe Wolfsberg (prenant la parole lors de la consultation de décembre 2004), connaître leurs clients est pour les banques une responsabilité essentielle. Il a prôné l'utilisation des *Principes de Wolfsberg* comme base d'élaboration des procédures bancaires en la matière. Les *Guidelines on Reputational Due Diligence* de l'AIPPG aident les entreprises à concevoir des procédures de diligence raisonnable et à « établir un cadre de travail pour les programmes maison ». Ces principes directeurs proposent, en particulier, l'utilisation de drapeaux rouges pour signaler aux entreprises un danger possible et les inciter à faire des recherches sur cet élément et à le prendre en compte lorsqu'elles décideront de travailler avec une autre entreprise ou un particulier[28]. Les indications fournies par les consultations sont donc que les entreprises, par le biais essentiellement des associations professionnelles, vont de l'avant dans ce domaine.

Pratiques de gestion et de reporting : maximisation de la valeur et intégrité

Les entreprises devraient…

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.*

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre 2. Principes généraux.

Dans les régions à déficit de gouvernance les entreprises doivent prendre de nombreuses décisions dans des domaines qu'elles ne maîtrisent que partiellement. En revanche, elles maîtrisent presque totalement leur choix des modalités du gouvernement d'entreprise. Les pratiques de gestion et de reporting d'une entreprise sont probablement le meilleur indicateur de l'importance qu'elle attache au fait de relever les différents défis éthiques et commerciaux auxquels elle est confrontée. L'une des questions examinées par les participants aux consultations a été de savoir si les entreprises qui opèrent dans des régions à déficit de gouvernance doivent utiliser les outils fondamentaux des entreprises tels que conseils d'administration, systèmes de gestion interne, audits externes et publication d'informations, pour gérer les risques sérieux (droits de l'homme, corruption, etc.) auxquels elles sont exposées dans ces environnements difficiles.

De manière générale, les participants ont répondu à cette question par l'affirmative. À titre d'exemple, une petite société minière déclare « qu'une plus grande autonomie au sein du Conseil…, une plus grande rigueur, responsabilité et indépendance des comités d'audit,… des responsabilités accrues pour les auditeurs externes… nous aideront à mieux gérer notre rôle dans des environnements difficiles[29] ». Les participants aux consultations ont souligné la nécessité d'une plus grande diligence raisonnable et d'une gestion plus attentive pour aider les salariés et les partenaires commerciaux « sur le terrain » dans les pays à déficit de gouvernance[30] – la justesse en la matière est « un aspect dans lequel la flexibilité n'est pas de mise[31] ». Une ONG fait remarquer que le comportement des entreprises dans ces domaines est déterminant pour la manière dont elles seront perçues par les sociétés environnantes; elle déclare que l'on attend seulement des entreprises qu'elles agissent dans leur « sphère d'influence ». Les entreprises seront jugées sur la manière dont elles négocient les marchés, la transparence de leurs transactions, leurs relations avec les collectivités locales non pas seulement dans leur offre de services mais sur le fait qu'elles fourniront ou non des informations pertinentes sur leurs activités, la composition de leur Conseil d'administration, les propriétaires effectifs in fine, l'ampleur et la durée de leur investissement[32].

Travailler avec les entreprises d'État

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies des pays dans lesquels elles exercent leurs activités… À cet égard, les entreprises devraient:

1. *Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable…*

3. *Encourager la création de capacités locales en coopérant étroitement avec la communauté locale, y compris les milieux d'affaires locaux….*

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.*

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre 2. Principes généraux.

La conférence d'Addis Abeba a fourni l'occasion d'examiner les expériences des pays en matière d'entreprises d'État (les pays examinés ont été la RDC, l'Éthiopie, la Namibie, le Nigeria, le Sénégal, l'Afrique du Sud et la Tanzanie). Lors de cette conférence, le secteur des entreprises d'État a été également en première ligne des discussions plus générales sur la gouvernance publique et privée et la responsabilité des entreprises. Le secteur a été décrit par les participants à la conférence comme un « obstacle au développement » et une « charge pour l'économie africaine ». Ainsi, la conférence d'Addis Abeba a souligné l'importance que les acteurs africains attachent au secteur des entreprises d'État, à la fois en tant que cible pour la promotion de la responsabilité des entreprises et que problème d'intégrité pour les entreprises privées travaillant avec ce secteur.

Bien que la discussion des expériences africaines en la matière ait mis en évidence des disparités entre les pays (par exemple quant au degré de privatisation réalisé à ce jour), le tableau global brossé à Addis Abeba a montré de sérieux problèmes présentant des similitudes frappantes (notamment d'inefficience et de corruption, en particulier de corruption politique). Les problèmes de gouvernance des entreprises d'État mentionnés par les participants à la conférence ont été les suivants :

- *Aucune séparation entre le rôle réglementaire de l'État et son rôle de propriétaire.* Les entreprises d'État entretiennent des relations généralement étroites avec les ministères et les acteurs politiques au plus haut niveau. Cela donne lieu à des conflits d'intérêts dans la formulation d'un certain nombre de politiques, notamment en matière de réglementation, de concurrence et de marchés publics. En Afrique, de nombreuses entreprises d'État jouissent d'un pouvoir de monopole dans leur secteur.
- *Des Conseils d'administration inefficaces.* Bien souvent, les Conseils d'administration n'ont pas de droits de fait pour exercer leur responsabilité qui est de fixer l'orientation stratégique de l'entreprise et de veiller à ce que

les dirigeants agissent au mieux des intérêts des actionnaires (par exemple, le contrôle réel peut être entre les mains non pas du Conseil mais des partis politiques ou des hauts fonctionnaires). Les nominations au Conseil se font sur la base de l'appartenance politique et pas de la compétence dans le domaine de l'entreprise. Les nominations au Conseil d'Administration des entreprises d'État peuvent ouvrir la voie au favoritisme et les Conseils sont souvent aux prises avec des conflits d'intérêts.

- *Des systèmes de gestion et autres contrôles internes laxistes*. Les systèmes de contrôle interne des entreprises d'État sont souvent défectueux voire inexistants. Il est fréquent que les entreprises d'État ne « soient pas du ressort du vérificateur général (Auditor General) »[33] et parfois elles recrutent leurs propres auditeurs qui ne se conforment pas aux normes d'audit internationales et sont l'objet de conflits d'intérêts.
- *Des normes peu rigoureuses en matière de publication d'informations*. L'un des participants à la conférence a fait remarquer que les entreprises d'État doivent se conformer à des normes de transparence plus strictes que les entreprises privées parce quelles sont dépositaires de la confiance du public. En réalité, la norme moyenne en matière de publication d'informations observée par les entreprises d'État dans la plupart des pays étudiés est faible.

Ainsi, globalement, la conférence d'Addis Abeba a confirmé la pertinence de l'accent mis par le rapport général sur la manière dont les entreprises des pays de l'OCDE structurent leurs transactions commerciales avec les entreprises d'État. Les consultations n'ont pas révélé une opinion générale selon laquelle les entreprises devraient éviter toutes relations commerciales avec les entreprises d'État à déficit de gouvernance ; la teneur du débat a plutôt consisté à dire que les entreprises doivent surveiller avec attention la structure des transactions individuelles, se montrer particulièrement diligentes dans le suivi de leurs relations avec les entreprises d'État posant problème et promouvoir de meilleurs dispositifs de gouvernance des entreprises d'État. Les consultations ont clairement montré que les entreprises elles-mêmes reconnaissent que la manière dont elles gèrent leurs relations avec les entreprises d'État à déficit de gouvernance est un sujet important et qu'elles sont disposées à essayer de promouvoir une meilleure gouvernance avec ces partenaires commerciaux (comme les y incite la recommandation II.6 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales). Mais en même temps, les entreprises ont voulu éviter de donner l'impression qu'elles peuvent assumer une responsabilité totale. Tout en exprimant une volonté de s'engager sur ce sujet, la contribution d'une entreprise souligne que la « c'est aux gouvernements et non pas aux industriels qu'incombe la responsabilité de bonnes pratiques de gouvernance[34] ».

Les consultations ont indiqué, en particulier, que les entreprises des pays de l'OCDE siégeant au conseil d'administration d'entreprises d'État partiellement privatisées ont un rôle à jouer dans la protection des droits des « autres actionnaires », notamment des droits des citoyens des pays d'accueil qui sont (ou devraient être) les propriétaires ultimes de leurs entreprises d'État[35]. Dans sa contribution, la FAFO déclare que les grandes entreprises multinationales siégeant au conseil d'administration d'entreprises d'État « ont un droit légitime en tant qu'actionnaire de demander des comptes à ces entreprises et qu'elles ont les moyens d'agir pour faire changer les choses, ce que n'ont pas les citoyens des régions à déficit de gouvernance[36] ».

Traiter avec les autorités des régimes fiscaux à déficit de gouvernance

> *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.*

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Chapitre 10. Fiscalité.

La politique fiscale détermine qui obtient quoi sur les dépenses de l'État et qui doit le payer. De nombreuses sociétés ont élaboré des systèmes complexes pour répondre aux besoins de la collectivité et mettre en œuvre leur modèle de justice sociale. Dans bon nombre de pays, ces politiques ont créé leurs propres opportunités de recherche de rentes de situation et ont contribué à l'apparition de déséquilibres fiscaux mais l'on s'accorde également à reconnaître qu'elles ont contribué à la création de sociétés prospères, justes et pacifiques. Les programmes de dépenses et les régimes d'imposition doivent faire l'objet d'une surveillance politique effective pour veiller à ce que l'argent soit bien dépensé et empêcher les abus. Comme l'indique l'IDSA (Institut pour la démocratie en Afrique du Sud) dans sa contribution : « Dans une démocratie, les citoyens ont le droit de savoir à quoi est dépensé l'argent public et quelles décisions leurs représentants élus prennent en leur nom. Ce n'est que s'ils ont cette connaissance que des agents publics élus peuvent être tenus pour responsables de la programmation de leur budget, de ses affectations et de sa mise en œuvre. »

Les Principes directeurs de l'OCDE font partie des quelques instruments majeurs qui reconnaissent l'importance des responsabilités des entreprises

en tant que contribuables. Le chapitre 10 des Principes traite de ce problème. Les participants aux consultations ont généralement admis l'importance de ces responsabilités mais leurs points de vue sont mitigés concernant la volonté et la capacité des entreprises des pays de l'OCDE de jouer un rôle majeur dans le soutien des réformes fiscales. De manière générale, l'importance des partenariats a été soulignée : « [les entreprises] ne doivent pas proposer des réformes de manière unilatérale mais elles doivent être disposées à participer à une coalition d'intérêts en quête de réformes[37]. » Comme le déclare un dirigeant d'entreprise, les entreprises peuvent « faire tout ce qui est en leur pouvoir pour encourager la transparence [fiscale]. L'entreprise peut contribuer à la création d'un environnement positif et influencer les réformes; c'est dans son intérêt de le faire mais dans le pays d'accueil elle n'est qu'un hôte et ne peut dicter sa loi. Là encore, l'EITI fait œuvre de pionnier en la matière[38] ». De façon générale, le rôle efficace et utile joué dans ce domaine par l'EITI a été reconnu par un grand nombre de participants dans tous les processus de consultation. Le Comité de l'investissement de l'OCDE s'est associé par deux fois à l'EITI[39] et considère que le projet actuel renforce et complète cette initiative.

L'IDSA déclare que les entreprises, en partenariat avec la société civile et les organisations internationales, peuvent contribuer de façon significative à l'amélioration des systèmes budgétaires. Les entreprises sont souvent d'importantes sources de revenus pour les régimes fiscaux à déficit de gouvernance et peuvent être un moteur puissant pour la promotion des réformes budgétaires. La contribution de l'IDSA propose aux acteurs non-gouvernementaux (dont les entreprises) un certain nombre de façons de contribuer à l'amélioration des systèmes budgétaires. Ils peuvent notamment aider à bâtir une culture de la responsabilité et prôner un accès plus large du public à la prise de décisions budgétaires.

Corruption d'agents publics

Le chapitre VI des Principes directeurs de l'OCDE – Lutte contre la corruption – est la principale communication directe de l'Organisation aux entreprises sur le thème de la lutte contre la corruption dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage indû[40]. En tant que tel, il constitue un complément essentiel de la Convention de l'OCDE sur la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales et de la recommandation révisée. Un membre d'une ONG ayant participé aux consultations note la pertinence particulière de ce chapitre pour les acteurs qui investissent dans les régions à déficit de gouvernance et « le fait que les [pays membres] de l'OCDE ont également une législation en la matière particulièrement pertinente. Le lien entre la corruption et le sous-développement est bien établi, de même que le cycle de

la corruption, de l'extorsion et du conflit violent. Le versement de pots-de-vin implique directement les entreprises dans cette dynamique…[41] ».

Les participants ont souligné la nécessité d'une politique de la « tolérance zéro » et de « l'impulsion venant du sommet ». Les représentants du monde de l'entreprise travaillant dans des filiales africaines de multinationales basées dans des pays de l'OCDE ont décrit des cas où ils ont payé très cher le refus d'accéder à des demandes de pots-de-vin. (Ainsi, un cadre nigérian a abandonné pour $250 000 de facteurs de production bloqués dans un port nigérian plutôt que de verser un pot-de-vin pour obtenir que ceux-ci soient débloqués.) Ils ont souligné l'importance du concours du siège pour résister aux sollicitations[42]. En ce sens, les consultations confirment une conclusion des examens (Phase II) de la mise en œuvre par les signataires d'une législation habilitante en vertu de la Convention de l'OCDE. Ces examens ont montré que, si l'on veut que le concours du siège soit efficace, il faut mettre en place une chaîne claire de signalisation de la corruption (parfois *via* une hotline) mais aussi un système de protection du dénonciateur. Ces mesures doivent être énoncées dans les principes directeurs de l'entreprise et appuyées par des activités régulières de sensibilisation et de formation.

Un représentant d'une ONG et un représentant d'un syndicat ont adressé une mise en garde aux milieux d'affaires internationaux; des poursuites et des investigations sont en cours et la pratique devient de plus en plus courante parmi les 36 pays signataires de la Convention de l'OCDE[43]. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la Convention, plusieurs condamnations ont été prononcées, par exemple au Canada, en Corée, au Mexique, en Norvège, en Suède (appel en cours) et aux États-Unis. La conférence d'Addis Abeba a montré que, au-delà de la Convention de l'OCDE, le cadre anti-corruption est actuellement mis en place aux niveaux international, régional et national. Les entreprises engagées dans des pratiques de pots-de-vin courent désormais des risques plus grands.

Le chapitre 6 des Principes directeurs de l'OCDE fournit des orientations sur l'utilisation appropriée d'agents. La Convention de l'OCDE impose aux signataires de criminaliser la corruption d'agents étrangers, directement ou indirectement par le biais d'intermédiaires. La corruption par le biais d'agents est clairement couverte par la Convention[44]. Les bonnes pratiques actuelles donnent à penser que les entreprises devraient tout d'abord s'assurer qu'il est réellement nécessaire de passer par un agent. Si tel est le cas, les entreprises doivent gérer avec soin leurs relations avec cet agent, notamment 1) en faisant preuve de diligence raisonnable dans le choix et la nomination de l'agent; 2) en veillant à ce que le montant versé à l'agent soit raisonnable et corresponde à un service réel; et 3) en établissant une relation contractuelle claire dans laquelle l'agent est informé des politiques de l'entreprise et les accepte.

Le rapport du Groupe d'experts sur la RDC a révélé le cas d'une entreprise qui a constaté le versement par l'un de ses agents de pots-de-vin à des fonctionnaires; dans sa lettre au Groupe d'experts[45], l'entreprise déclare avoir mis fin à ses relations avec l'agent dès qu'elle a pris conscience du problème. Il a été demandé aux participants si cette mesure était suffisante ou si une entreprise confrontée à ce type de situation devait prendre d'autres mesures pour y remédier. De nombreux participants ont commenté la nécessité de changer la manière dont l'entreprise choisit et gère ses agents. En outre, les participants ont proposé un certain nombre d'autres mesures qui pourraient être prises lorsqu'on découvre qu'un agent est engagé dans un système de pots-de-vin : 1) signaler l'agent aux autorités compétentes[46]; 2) réduire les pouvoirs discrétionnaires de l'agent en matière de déblocage de paiements [47]; 3) publier un communiqué de presse expliquant la décision de l'entreprise de rompre ses liens avec l'agent en question (mais également prendre des mesures pour protéger l'entreprise contre d'éventuelles représailles)[48]; et 4) communiquer avec d'autres parties prenantes[49].

Responsabilités des gouvernements des pays d'origine et des organisations internationales

Les participants aux consultations ont identifié trois types de responsabilités incombant aux gouvernements des pays d'origine et aux organisations internationales.

- Premièrement, il leur incombe de soutenir l'intégrité dans les régions à déficit de gouvernance *via* le concours financier qu'ils apportent aux entreprises opérant dans ces zones (par exemple, *via* l'aide extérieure au développement et les systèmes de crédits à l'exportation et de garantie des investissements). Bien que le message soit nuancé, les participants ont parfois mis en doute la volonté et la capacité des entreprises à s'engager profondément dans la lutte contre la corruption dans ces régions. La nécessité de programmes d'Aide publique au développement (APD) plus complexes et plus rigoureux dans la gestion de la corruption sous toutes ses formes a été notée par un grand nombre de participants, en particulier à Addis Abeba. Un participant a prôné en plaisantant la création d'un Processus de Kimberley pour le suivi des fonds de l'APD. L'un des principaux orateurs de la conférence a décrit l'arsenal « d'armes de détournement massif » déployé à l'encontre des économies africaines. Face à cet arsenal, les gouvernements des pays d'origine doivent accroître la sophistication de leurs politiques, de leurs contrôles et de leurs systèmes de reddition de comptes.
- Deuxièmement, de nombreux participants se tournent vers les gouvernements des pays d'origine et les organisations internationales pour leur demander d'apporter orientations et assistance aux entreprises dans leur lutte contre la corruption.

- Troisièmement, les gouvernements des pays d'origine, et en particulier les organisations internationales, sont perçus comme relativement bien placés (par rapport aux entreprises) pour promouvoir les réformes institutionnelles dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance et, à ce titre, incités à continuer de jouer ce rôle. Toutefois, l'un des principaux orateurs de la conférence d'Addis Abeba a fait observer que l'ingérence des pays du Nord dans les processus de réforme des pays du Sud a eu parfois des conséquences indésirables non recherchées et qu'en matière de réformes rien ne saurait remplacer un engagement politique véritable du pays d'accueil.

Résumé

Les thèmes et points de vue qui ont émergé de ces consultations peuvent se résumer ainsi :

- *Pas de « deux poids deux mesures »*. Les participants aux consultations sont d'avis que les entreprises doivent avoir les mêmes responsabilités qu'elles exercent leurs activités dans des régions à déficit de gouvernance ou dans des environnements plus sains pour les investisseurs; elles doivent se conformer aux lois et autres normes internationales largement reconnues (par exemple, en matière de droits de l'homme, de gestion des forces de sécurité, de protection des populations locales, de gouvernement d'entreprise). Si les responsabilités des entreprises sont les mêmes dans tous les pays, ce qui diffère dans les pays d'accueil à déficit de gouvernance c'est : 1) le degré de diligence raisonnable et d'attention qu'elles doivent apporteur à leur gestion pour faire en sorte que ces normes soient respectées et 2) les efforts que doivent déployer les entreprises pour faire en sorte de pouvoir être comptables de leurs performances dans ces régions à déficit de gouvernance (où les institutions chargées d'améliorer la transparence comme les associations professionnelles, les cabinets juridiques et comptables, une presse libre et la société civile, ne fonctionnent pas bien).
- *Engagement politique et milieux d'affaires*. Les consultations ont mis en évidence l'extrême importance de l'engagement politique en tant que problème éthique pour les investisseurs dans les régions à déficit de gouvernance; cultiver leurs relations politiques est une condition nécessaire de leur survie (par exemple pour protéger leurs investissements ou se protéger de la concurrence). La difficulté (et le débat reste ouvert) est de savoir quel type d'engagement politique est acceptable dans ces circonstances? Comment les entreprises et autres acteurs peuvent dire ce qui est un engagement politique constructif et ce qui est un engagement inapproprié? Les consultations ont apporté quelques éléments de réponses intéressants à ces questions (par exemple un engagement constructif est un engagement transparent mené en partenariat avec d'autres acteurs de la société civile). Mais, de manière

générale, les pays membres de l'OCDE et les pays non membres devront poursuivre le dialogue sur cette question importante.

- *Les gouvernements des pays d'origine et les organisations internationales* peuvent aider (et aident effectivement) les pays à déficit de gouvernance à développer des institutions plus saines. L'importance de l'EITI et le rôle positif des ambassades des pays d'origine ont été fréquemment mentionnés au cours des consultations. Mais, plus généralement, les consultations ont souligné la nécessité pour les gouvernements des pays d'origine et les organisations internationales de s'engager davantage à mettre en place des systèmes plus sophistiqués afin de veiller à ce que leurs activités ne contribuent pas, directement ou indirectement, à la corruption. En outre, les participants ont le sentiment que les gouvernements des pays d'origine et les organisations internationales pourraient faire davantage pour aider les entreprises à relever les nombreux défis auxquels elles sont confrontées lorsqu'elles s'efforcent d'exercer leurs activités de manière intègre dans des régions à déficit de gouvernance. Ils pourraient notamment conseiller les entreprises et les aider à canaliser l'information sur les infractions jusqu'aux autorités à même d'utiliser cette information.

Notes

1. Estimations effectués par le ministère britannique du Développement international. Voir *Why we need to work more effectively with fragile states*, janvier 2005, page 5.
2. Les contributions à la consultation sur le net peuvent être obtenues à l'adresse : *www.oecd.org/daf/investment/guidelines*.
3. Des informations sur cette conférence, y compris les contributions des différents participants, peuvent être obtenues à l'adresse *www.oecd.org/daf/investment* (Cliquer ensuite sur « conférences »)
4. Quatrième paragraphe de la contribution écrite de la FAFO au questionnaire de la consultation. Transparency International a soulevé le même point lors de la consultation de décembre 2004.
5. Voir, par exemple, les propositions du BIAC, de International Alert, de Rights and Accountability in Development et du groupe parlementaire multipartite sur la région des Grands Lacs.
6. Voir, par exemple, la réponse de Soji Apampa (SAP, Nigeria) au questionnaire de consultation et la présentation qu'il a faite à la conférence d'Addis Abeba (*www.oecd.org/daf/investment*).
7. Paragraphe 2 de la réponse à la Question 1 des conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan. De nombreux participants à la conférence d'Addis Abeba ont décrit l'imbrication malsaine de la politique et de l'économie.
8. Voir, par exemple, la contribution d'une petite société minière sur les normes en matière d'engagement politique et l'utilisation des relations politiques pour s'assurer un avantage concurrentiel, pages 1 et 2. Ce point a été également soulevé dans le document de référence pour les consultations.

9. Contribution de Asif Saeed, Government College University, Lahore, Pakistan, page 1.
10. Point deux, page 2 de la contribution écrite de Karen Ballentine (FAFO) sur la Question 2. Voir également la page 3 de la contribution du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan.
11. Page 2 de la contribution du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan. Voir également la page 2 de la réponse de la FAFO sur le renforcement des compétences locales, l'incorporation aux accords de partage de la production d'une assistance technique corrective et le renforcement des organisations de la société civile.
12. Page 3 de la contribution du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan; réponses au point 2 de la Question 2.
13. Page 3 de la contribution du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan; réponses au point 2 de la Question 2.
14. Page 3 de la contribution de International Alert, Question 10.
15. Page 2 de la contribution du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan.
16. Contribution de la De Beers, page 3. La société De Beers a souligné que les activités illicites doivent être signalées.
17. Contribution d'une petite société minière. Contribution du Groupe Forrest, page 10.
18. Rights and Accountability in Development, page 3.
19. Contribution de Soji Apampa (SAP Nigeria), page 2.
20. Ce thème, à savoir le fait qu'une entreprise dispose d'informations qui pourraient être utiles aux praticiens de la lutte contre la corruption mais qu'il lui est souvent difficile d'utiliser, a été également soulevé par les participants lors de la Table ronde de juin 2003 sur la responsabilité des entreprises (voir le résumé des discussions publié dans le *Rapport annuel 2003 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*). Un suivi de cette Table ronde est actuellement entrepris par le Groupe d'étude conjoint sur les sollicitations de pots-de-vin.
21. De Beers a déclaré que les gouvernements et les organisations internationales ont un avantage relatif lorsqu'ils révèlent des problèmes de gestion dans le secteur public.
22. Contribution d'une petite société minière.
23. Au moins cinq PME ont participé aux consultations.
24. Contribution de la société De Beers, page 5.
25. Voir, par exemple, les contributions écrites du Groupe Forrest et de la petite société minière.
26. Contribution de la FAFO, page 5. La contribution de Soji Apampa (page 3) soulève le même problème et note le rôle de la réglementation et des exigences des autorités boursières dans « l'uniformisation des régles du jeu ».
27. Contribution d'une petite société minière canadienne, pages 4 et 5.
28. Selon la présentation de l'AIPPG, il s'agit notamment « d'agents publics détenant pour leur propre compte des actions ou autres parts d'intérêts dans l'entreprise, d'un fonctionnaire, d'un cadre supérieur ou d'un salarié clé de l'entreprise détenant un intérêt dans une autre entreprise qui pourrait être considérée comme concurrente; des incertitudes inhérentes à l'activité ou aux références

financières; d'instructions de paiement exigées par l'entreprise et incluant des paiements fractionnés, des paiements effectués à un tiers apparemment non lié ou sur un compte bancaire ouvert dans un paradis fiscal et de la demande par une entreprise que l'identité des administrateurs, des propriétaires ou des employés ne soit pas révélée ».

29. Voir la contribution d'une petite société minière, page 4. Cette déclaration est faite à propos des changements en matière de gouvernance imposés par des « initiatives de type Sarbanes-Oxley ».
30. Voir les contributions de De Beers, de l'AIPPG et du cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan, page 2.
31. Contribution de Asif Saeed, Government College University, Lahore, Pakistan, page 4, Question 7.
32. Contribution of Rights and Accountability in Development, page 2. Voir également les contributions de Asif Saeed, De Beers, la petite société minière, le cabinet de conseils en droit de l'entreprise Edward Nathan, International Alert.
33. Participant à la session parallèle sur les entreprises d'État de la conférence d'Addis Abeba.
34. Contribution de De Beers, page 5.
35. Voir, par exemple les réponses à la question 10 de Asif Saeed, De Beers, Edward Nathan, la FAFO, International Alert et de la petite société minière.
36. Contribution de la FAFO, page 7.
37. Contribution de Soji Apampa, SAP Nigeria, page 5. Réponse à la Question 11.
38. Contribution de De Beers, page 6.
39. Le président du Comité de l'investissement a fait une déclaration formelle lors de la réunion de l'EITI du 17 juin 2003; il a également fait un exposé à la réunion du 17 mars 2005 (annexe IA.4, document 1).
40. Le chapitre 6 a été rajouté au Principes directeurs lors de l'examen de juin 2000. Le texte du chapitre et son commentaire ont été élaborés conjointement par le groupe de travail sur la corruption et le Comité de l'investissement.
41. Contribution de International Alert, page 7.
42. Deux cadres d'entreprises ayant fait une intervention lors de la conférence d'Addis Abeba.
43. Transparency International et UNICORN – Global Unions Anti-Corruption Network.
44. En outre, selon les termes de la Convention, l'agent est responsable s'il a apporté son concours ou a été complice d'une opération de corruption, qu'il (elle) l'ait fait à dessein ou non.
45. Voir réaction numéro 4 (page 13) de l'Addendum au rapport du Groupe d'Experts au Conseil de sécurité des Nations unies sur l'exploitation illicite des ressources naturelles en république démocratique du Congo (RDC). S/2002/1146/Add.1. Diffusé le 20 juin 2003.
46. Contribution du Groupe Forrest, page 10.
47. Contribution de Asif Saeed, page 8.
48. Soji Apampa, SAP Nigeria, page 5.
49. Contribution du cabinet de conseillers d'entreprises Edward Nathan, page 18.

ANNEXE IA.7

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

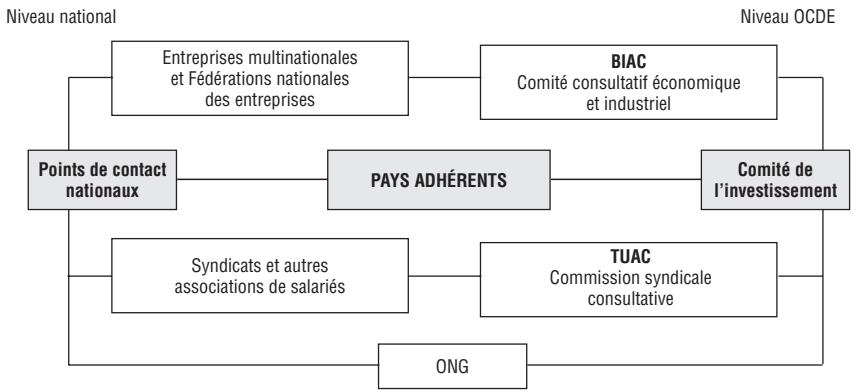
Les institutions chargées de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sont désignées dans la Décision du Conseil de l'OCDE, déclaration contraignante à laquelle ont souscrit tous les pays qui adhèrent aux Principes. En vertu de la Décision du Conseil, chacun de ces pays doit établir 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 Comité de l'investissement.

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 quatrième réunion annuelle des points de contact nationaux, tenue en juin 2004.

Graphique IA.7.1 **Institutions participant à la mise en œuvre des Principes directeurs**



ISBN 92-64-01458-6
Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement
© OCDE 2005

Consultations – Contributions des entreprises, des syndicats et des organisations non gouvernementales

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

Contribution du BIAC à la Table ronde annuelle de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises

Juin 2005

1. La bonne gestion des affaires publiques est une condition indispensable à l'investissement direct étranger et facilite la responsabilité des entreprises

L'IDE a des répercussions positives sur les économies des pays d'accueil en raison des ressources financières, technologiques et managériales supplémentaires dont il s'accompagne. En outre, soucieux d'accroître les avantages que procure l'IDE aux sociétés dans lesquelles ils réalisent leurs opérations, de nombreux investisseurs étrangers décident d'actions volontaires en matière de responsabilité des entreprises. Ils investissent des ressources importantes dans des politiques visant par exemple à instaurer un climat de confiance entre les partenaires sociaux, à protéger l'environnement, à soutenir les politiques scientifiques et technologiques nationales et à nouer des relations au sein de leur communauté.

Les activités en matière de responsabilité des entreprises ne doivent toutefois pas être vues comme des activités venant se substituer à l'action devant être menée par les gouvernements pour promouvoir le développement soutenable des sociétés. Les gouvernements et les entreprises ont des responsabilités distinctes qui doivent être clairement définies et maintenues bien séparées.

La responsabilité des entreprises est de fournir efficacement des biens et des services à leurs clients et ce faisant, d'obtenir des rendements satisfaisants pour leurs bailleurs de fonds. Lorsqu'elles s'engagent dans des activités supplémentaires en matière de responsabilité des entreprises, les entreprises le font sur une base volontaire et parce qu'elles estiment que celles-ci peuvent être bénéfiques pour leur compétitivité à long terme.

Les gouvernements doivent offrir aux entreprises un environnement juridique, politique, social et économique qui fonctionne et dans lequel elles

peuvent mener leurs activités avec succès. La qualité de l'environnement offert par le gouvernement aux entreprises et aux investissements est la condition préalable à l'investissement (national et étranger) et à la capacité des investisseurs de mener des activités volontaires en matière de responsabilité des entreprises, et non l'inverse.

L'importance que revêt pour un pays l'approche positive de l'investissement a été mise en évidence dans l'initiative intitulée « Un cadre de politiques pour l'investissement ». Élaboré par les pays membres et non membres de l'OCDE en collaboration avec les entreprises de la zone OCDE, ce projet vise à susciter une communauté de vues entre les gouvernements et les entreprises sur ce qui constitue de « bonnes pratiques » pour attirer l'investissement direct étranger.

Les discussions qui se sont déroulées le 13 juin dernier à l'occasion de la Réunion du Groupe de réflexion sur un Cadre de politiques pour l'investissement ont confirmé que la mise en place d'un environnement favorable à l'investissement suppose de garantir la responsabilité et la transparence des gouvernements, la mise en œuvre rigoureuse de l'État de droit, un fort engagement à lutter contre la corruption et les pots-de-vin, un régime de libre-échange et de liberté d'investissement, la flexibilité du marché du travail, le développement des ressources humaines et des infrastructures et l'égalité de traitement entre investisseurs nationaux et investisseurs étrangers.

Les pays qui font tout pour offrir un environnement favorable à l'investissement sont en bien meilleure position pour attirer l'investissement et susciter les activités des investisseurs en matière de responsabilité des entreprises qui sont susceptibles d'apporter des avantages supplémentaires à la société que ceux qui ne font pas l'effort nécessaire pour mettre en place un tel cadre.

2. La Déclaration de l'OCDE et les Principes directeurs : un ensemble qui ne peut être dissocié

Le lien étroit entre les politiques gouvernementales, l'IDE et la responsabilité des entreprises ressort également de la Déclaration de l'OCDE sur l'investissement international et les entreprises multinationales.

Les 30 pays membres et les 9 pays non membres de l'OCDE qui ont adhéré à la Déclaration se sont en particulier engagés sur deux objectifs d'action revêtant une importance primordiale pour tous les gouvernements qui sont déterminés à offrir un environnement favorable aux investisseurs étrangers. Les gouvernements adhérents sont convenus de ne pas appliquer un traitement discriminatoire à l'égard des entreprises multinationales et d'éviter d'imposer à celles-ci des contraintes juridiques qui ne soient pas compatibles avec celles d'un autre pays membre.

Les pays qui adhèrent à la Déclaration émettent à leur tour, par le biais des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, des recommandations aux investisseurs en matière de bonne conduite sur un grand nombre de questions liées à la gouvernance des entreprises. Ils mettent en outre en place des structures qui, généralement en collaboration avec les entreprises, assurent la promotion des Principes directeurs et leur mise en œuvre effective dans la pratique courante des entreprises.

Les Principes directeurs font partie intégrante de la Déclaration de l'OCDE dont ils ne sauraient être dissociés. Tout gouvernement qui essaierait de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs sans s'engager à mettre en place un régime favorable à l'investissement aurait peu de chance de réussir à attirer l'IDE et d'encourager les activités liées à l'IDE en matière de responsabilité des entreprises.

3. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : un outil de référence précieux pourles entreprises

Des centaines de Principes directeurs, recommandations, principes et engagements volontaires ont vu le jour jusqu'à présent. Cette palette d'instruments montre qu'il n'existe pas d'approche universelle de la responsabilité d'entreprise. Elle laisse aux entreprises la souplesse nécessaire pour utiliser les outils qui sont les mieux adaptés à leurs besoins.

Certains de ces instruments peuvent avoir une orientation plus pratique que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et convenir davantage à des secteurs ou des entreprises spécifiques. Les Principes directeurs n'en constituent pas moins la clé de voûte de la responsabilité des entreprises.

L'intérêt particulier qu'ils suscitent auprès des entreprises multinationales tient au fait qu'ils ont été élaborés en étroite collaboration avec les entreprises, les syndicats et les ONG et que 39 gouvernements de pays membres et non membres de l'OECD y ont souscrit. Cette caution confère aux Principes directeurs une crédibilité certaine dans le monde des entreprises et donc une utilité pratique pour les activités des entreprises.

Les Principes directeurs s'appuient par ailleurs sur un réseau de Points de contact nationaux (PCN) mis en place par les gouvernements qui adhèrent à la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales. La mission des PCN est de promouvoir les Principes directeurs, de répondre aux interrogations sur leur contenu et de contribuer à une résolution loyale des questions soulevées par leur mise en œuvre dans les cas concrets (« circonstances spécifiques »). Les PCN sont en particulier censés proposer un forum de discussion confidentiel et aider les

entreprises, les associations patronales et les autres parties prenantes à régler les questions soulevées par les parties intéressées.

Les PCN ont été saisis de près de 95 demandes d'examen de circonstances spécifiques depuis la révision des Principes directeurs en 2000. L'expérience acquise de cet examen des circonstances spécifiques révèle que les Principes directeurs ont constitué un outil efficace pour résoudre les problèmes rencontrés avec les entreprises. Dans la majorité des cas, soit les accusations faites contre les entreprises ont été déclarées non fondées, soit les parties concernées ont convenu de modalités pour résoudre le litige. Les Principes directeurs constituent par conséquent un outil précieux qui permet de faire la distinction entre critiques fondées et fausses accusations.

La légitimité des Principes directeurs et le caractère confidentiel de leurs procédures d'application sont des arguments « de vente » majeurs pour motiver les entreprises à travailler en étroite collaboration avec les PCN compétents. L'obligation de confidentialité n'a pas toujours été respectée par toutes les parties en cause. Les syndicats et les ONG se sont parfois servis des questions en litige dans des procédures en instance pour les besoins de campagnes publiques. Ceci est toutefois préjudiciable à la crédibilité et à l'utilité pratique des Principes directeurs du point de vue des entreprises. Les PCN doivent par conséquent faire tout leur possible pour préserver la confidentialité et la légitimité de la procédure de mise en œuvre des Principes directeurs.

Les cas mentionnés ci-après montrent que, si elles fonctionnent bien, les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs peuvent être bénéfiques pour les entreprises qui décident de collaborer avec les PCN dans le traitement des circonstances spécifiques :

Exemple n° 1

Deux ONG ont attiré l'attention d'un PCN sur une question concernant la conduite des filiales et associées de deux entreprises nationales d'un pays non membre de l'OCDE. Les ONG accusaient les filiales des deux entreprises nationales de ne pas appliquer les Principes directeurs dans le domaine des Droits de l'homme et de l'environnement.

Le PNC a pris en considération les informations obtenues auprès des ONG, d'un syndicat, de l'ambassade du pays concerné dans le pays d'accueil et d'une ONG du pays d'accueil. Le PCN a également réuni plusieurs fois toutes les parties concernées au sujet de ce cas. Le PCN s'est aussi rendu dans la zone, avec des représentants des deux entreprises et du syndicat, pour enquêter plus avant sur la situation.

Le PCN a conclu que les entreprises n'avaient pas failli au respect des Principes directeurs. Il les a toutefois encouragées à davantage sensibiliser le personnel employé par leurs filiales aux Principes directeurs et a mis fin à la procédure.

Exemple n° 2

Dans de nombreux cas, le PCN facilite le dialogue entre les parties concernées. Dans l'un de ces cas impliquant une entreprise originaire d'un pays de l'OCDE et une ONG, cette dernière avait signalé au PCN des dénonciations de mauvaises pratiques et de non observation des Principes directeurs, en l'occurrence des manquements au respect des droits du travail dans l'une des usines de l'entreprise située dans un pays non membre de OCDE.

Le PCN a invité les deux parties à clarifier leur point de vue chacune de leur côté et il a ensuite organisé une réunion avec elles dans le cadre d'un dialogue ouvert. Les deux parties sont convenues que l'entreprise devait introduire davantage de transparence et mettre en œuvre des procédures permanentes de contrôle externe, de divulgation et de vérification. Elles sont également convenues que la communication devrait à l'avenir être améliorée et se sont félicitées de l'opportunité qui leur avait été donnée par le PCN d'engager une discussion constructive et de poursuivre l'échange d'informations entre les entreprises et les ONG. L'intervention du PCN s'est arrêtée là, mais elle pourrait bien être de nouveau sollicitée, soit par l'entreprise soit par l'ONG, dans le cas où la communication entre elles serait défaillante.

4. Soutien des entreprises pour la promotion des Principes directeurs

Depuis la révision des Principes directeurs en 2000, les entreprises de la zone OCDE se sont activement engagées dans les actions de sensibilisation et de promotion pour une mise en œuvre efficace des Principes directeurs. Les membres du BIAC ont nommé des experts qui jouent le rôle de points de contact pour les Principes directeurs. Par le biais de séminaires et de conférences, de liens sur Internet, de publications et d'actions de coopération avec les agences de promotion des investissements, les membres du BIAC fournissent en permanence des informations sur la teneur des Principes directeurs. Ils apportent en outre une aide très active aux entreprises qui doivent faire face à des circonstances spécifiques. Le Secrétariat du BIAC a mis en place un lien vers une page Internet qui propose du matériel promotionnel et il a commencé à publier un dossier (« Business Brief ») sur les Principes directeurs concernant différentes questions de procédure et de fond liées à ces derniers.

Pour les besoins de l'utilisation des Principes directeurs contre les demandes de pots-de-vin, le BIAC assure la promotion des Principes directeurs en tant qu'instrument fortement prometteur pour l'avenir. Il a constitué avec les membres du Groupe de travail de l'OCDE sur la corruption qui se sont montrés intéressés un « Groupe de réflexion sur les pots-de-vin » dont il coordonne les travaux. Ce groupe de réflexion s'est réuni deux fois depuis le mois d'octobre 2004 et le BIAC mène actuellement une enquête sur les dispositifs auxquels les entreprises des pays de l'OCDE peuvent avoir recours si elles sont confrontées à des demandes de pots-de-vin. L'objectif est

de dresser un inventaire en vue d'aider les pays et les entreprises à mieux connaître les dispositifs existants et de prévoir des moyens d'information facilement accessibles auxquels les entreprises pourraient faire appel lorsqu'elles sont confrontées à des demandes de pots-de-vin.

5. Problèmes rencontrés dans l'application des Principes directeurs dans les pays non adhérents

Les principes de bonne conduite volontaire formulés dans les Principes directeurs s'appliquent aux activités des investisseurs étrangers à l'échelle mondiale. Les Principes directeurs ont cependant toujours été envisagés dans le cadre de l'environnement local dans lequel les entreprises interviennent.

La mise en œuvre des Principes directeurs dans la pratique des entreprises pose souvent des difficultés dans les pays en développement et émergents. Dans de nombreux pays situés en dehors de la zone OCDE, l'environnement juridique, économique, social et politique dans lequel interviennent les investisseurs étrangers est moins propice que dans les pays développés à des activités de cœur de métier ou à d'éventuelles activités relevant de la responsabilité des entreprises.

Les gouvernements et les représentants de la société civile devraient donc s'abstenir de susciter des attentes irréalistes au sujet de la responsabilité des entreprises dans les pays en développement. Lorsqu'elles se voient confrontées à des attentes trop ambitieuses, les entreprises peuvent rencontrer des difficultés pour accroître ou maintenir des activités qui sont bénéfiques pour le pays d'accueil.

La satisfaction de critères élevés d'intégrité et de responsabilité des entreprises est particulièrement difficile dans les zones à faible gouvernance. Ces zones sont des pays ou des régions dans lesquels le fonctionnement des infrastructures juridiques, politiques, sociales et économiques les plus élémentaires laisse à désirer. Dans ces zones, les entreprises ont besoin d'une assistance technique qui leur permette de respecter le critère d'intégrité et les objectifs de responsabilité des entreprises dans les sociétés des pays d'accueil. Les entreprises de l'OCDE ont par conséquent demandé à l'OCDE de collaborer avec d'autres organisations internationales telles que la Banque mondiale pour étudier la possibilité de mettre au point un instrument pilote pour la diffusion des informations pratiques concernant la conduite des affaires dans les zones à faible gouvernance. Les informations fournies devraient également permettre de clarifier le rôle bien distinct que doivent jouer les entreprises et les gouvernements dans ces zones. Le BIAC considèrerait cette démarche comme un engagement positif de la part des gouvernements de l'OCDE en faveur d'un partenariat visant à dégager une approche positive de l'intégrité et de la responsabilité des entreprises dans les zones à faible gouvernance.

Communication du TUAC

Juin 2005

1. Introduction

Le TUAC estime que plus de 60 cas ont été soumis par les syndicats au cours des cinq années qui se sont écoulées depuis la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Plus de la moitié d'entre eux n'ont pas encore été résolus et le sérieux avec lequel les Points de contact nationaux (PCN) traitent ces cas varie beaucoup. Étant donné cette situation, le TUAC considère que l'amélioration du fonctionnement des PCN et de leur traitement des cas est la question que les gouvernements doivent examiner en priorité à la réunion annuelle de 2005 des PCN.

Pour évaluer les résultats des PCN, le TUAC a réalisé une enquête sur le fonctionnement des PCN, auprès de ses affiliés membres de l'OCDE et des organisations syndicales dans les autres pays ayant souscrit aux Principes. Le questionnaire est joint en annexe I. Le présent document s'appuie sur les réponses et les commentaires des organisations syndicales en Argentine (CGT), en Belgique (CSC et FGTB), au Brésil (CUT), au Danemark (LO), en Allemagne (DGB), en Irlande (ICTU), en Italie (CGIL et UIL), aux Pays-Bas (FNV), en Nouvelle-Zélande (NZCTU), en Norvège (LO), en Espagne (CC.OO), en Suède (LO et SACO), en Suisse (USS), au Royaume-Uni (TUC) et aux États-Unis (AFL-CIO).

2. Information sur les Principes directeurs et promotion

Parmi ceux qui ont répondu à l'enquête, un nombre important ont signalé qu'ils entretenaient une relation satisfaisante avec le PCN de leur pays, comme par exemple l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, la Suède et la Suisse. Cependant un grand nombre de syndicats ont qualifié la relation d'inexistante ou purement superficielle. Le PCN italien a été établi en juillet 2004 et sans consultation préalable avec les syndicats en dépit de leurs demandes. Il a pourtant mis en place un organe consultatif mais ce groupe ne s'est pas encore réuni. En Espagne, aux États-Unis et en Irlande, les syndicats ont l'impression que les PCN sont pratiquement invisibles. Ils n'ont eu connaissance d'aucune activité de sensibilisation aux Principes directeurs. Le PCN espagnol tient habituellement une réunion chaque année avec les parties

prenantes mais celle-ci est perçue comme un moyen pour le PCN de faire face à ses obligations au titre des Principes directeurs et non pas comme un véritable engagement en faveur de leur mise en œuvre et de leur promotion. Aux États-Unis et en Irlande, les syndicats n'ont même pas été invités à une réunion annuelle.

Également inquiétant est le fait qu'un seul syndicat ait signalé des améliorations dans le fonctionnement du PCN au cours de 2004/2005. Le PCN argentin a participé à un séminaire organisé par des ONG en décembre 2004 et est en train d'enquêter sur un cas soumis par un affilié de la CGT et a donc été présenté comme légèrement plus actif. Mais en principe, les PCN qui sont considérés inactifs ou inopérants n'ont guère accompli de grands progrès. En dépit des efforts qui ont été déployés pour mieux faire connaître les Principes directeurs, les syndicats restent préoccupés car les Principes directeurs ne sont pas encore suffisamment connus. Bien que le DGB en Allemagne continue d'organiser des séminaires et vienne juste de terminer la version allemande du Guide de l'utilisateur rédigé par le TUAC, il a constaté que les Principes directeurs ne sont pas très connus en Allemagne.

Le Guide de l'utilisateur est maintenant disponible en 22 langues : allemand, anglais, bahasa Indonesia, bulgare, chinois, coréen, croate, espagnol, estonien, français, géorgien, hongrois, italien, japonais, letton, lituanien, macédonien, portugais, roumain, russe, tchèque et turc.

Le TUAC est actuellement engagé dans un projet avec le soutien de la Commission européenne pour développer l'usage des Principes directeurs par les Comités d'entreprise européens (EWC), à l'aide principalement de quatre séminaires de formation. Jusqu'à présent, deux séminaires se sont tenus pour les Conseillers de ces Comités, en collaboration avec les membres affiliés – un séminaire à Stockholm pour les pays nordiques, en janvier 2005 et un autre au Royaume-Uni essentiellement pour les participants britanniques et néerlandais, en mai 2005. Le deux autres se dérouleront plus tard dans l'année, en Allemagne et en France. Le projet a également conduit à des présentations des Principes directeurs aux membres des EWC dans le secteur des textiles, le secteur public et le secteur de la construction et de la menuiserie. Les membres affiliés en Belgique, au Danemark et en Suisse assurent également la promotion des Principes directeurs parmi les Comités d'entreprise européens.

En partenariat avec les membres affiliés, d'autres organisations syndicales et la Fondation Friedrich Ebert (FES), le TUAC continue de faire connaître les Principes directeurs dans les pays adhérents et non adhérents. La FES et le TUAC ont organisé conjointement un séminaire régional à Montevideo à la fin de 2004 qui était destiné aux pays d'Amérique latine qui ont adopté les Principes directeurs. Les syndicats et les PCN d'Argentine, du Brésil, du Chili et du Mexique étaient représentés. Le séminaire a porté

essentiellement sur les moyens d'améliorer la mise en œuvre et la promotion des Principes directeurs en Amérique latine, de partager les expériences et de tirer les enseignements des PCN qui fonctionnent le mieux. Le PCN brésilien a annoncé qu'il organiserait une conférence internationale sur les Principes directeurs en 2005 ce qui serait nécessaire étant donné que ce PCN n'a réalisé aucune activité de promotion en 2004.

Parmi les autres activités syndicales signalées dans l'enquête, figuraient, outre divers séminaires et programmes de formation, les activités de l'USS (Suisse) destinées à élargir la connaissance des Principes directeurs en Europe de l'Est. La conférence la plus récente s'est tenue en Macédoine en mai 2005. LO Norvège a fait campagne en faveur des Principes directeurs en Russie notamment.

La majorité des PCN mentionnés dans l'enquête n'avaient organisé aucune activité de promotion des Principes directeurs en 2004/2005, tout au moins à la connaissance des syndicats des pays concernés. Étant donné que les Principes directeurs restent relativement inconnus en dehors de la « communauté » RSE et des groupes d'intérêt, le TUAC encourage les gouvernements à accroître leurs efforts pour informer toutes les parties concernées y compris les syndicats, à propos des Principes directeurs.

Il existe en outre un déséquilibre essentiel entre les PCN et les différentes régions de la zone OCDE. Alors que certains PCN réalisent régulièrement des activités de promotion, cinq ans après la révision des Principes, d'autres n'ont même pas organisé d'activités pour les syndicats. Il appartient donc au Comité de l'investissement de l'OCDE, de veiller à ce que même les PCN les plus passifs, organisent au moins une conférence ou activité similaire dans le but d'informer les syndicats et autres personnes concernées, au sujet des Principes directeurs.

Les réunions régionales des PCN, comme la réunion annuelle entre les PCN nordiques, devraient également être encouragées. Ces réunions pourraient contribuer à améliorer les relations entre les PCN et activer les PCN les plus passifs. Ils pourraient apprendre les uns des autres en partageant leurs expériences et les PCN les plus efficaces pourraient servir de référence pour les autres.

3. Traitement des cas par les PCN

Depuis la révision des Principes directeurs en 2000, une soixantaine de cas ont été soumis aux PCN par les syndicats. Plus de la moitié de cas n'ont pas encore été résolus. Les plus anciens remontent à 2002. Un très grand nombre de cas soumis en 2003 ne sont pas encore réglés. Le manque de ponctualité dans le traitement des cas reste l'un des principaux inconvénients du processus de suivi des Principes directeurs.

En premier lieu, nous demandons aux PCN d'accuser réception du dossier de présentation des cas ce qui éviterait de la confusion et des malentendus inutiles comme cela s'est passé dans certains cas. Nous estimons aussi que cet accusé de réception devrait se faire dans les semaines et non pas les mois suivant la réception du dossier. Il semble cependant que le syndicat canadien qui a soumis un cas au PCN canadien en novembre 2004 concernant UMP Kymmene n'avait pas encore reçu de réponse du PCN à la fin de mai 2005.

Dans le cadre de l'enquête, un seul syndicat était satisfait de la manière dont le PCN traitait les cas. Plusieurs syndicats ont fait état de graves problèmes au niveau de la gestion des cas par les PCN. Plusieurs PCN ne tiennent pas compte des Lignes directrices de procédure et n'offrent pas aux parties impliquées la possibilité d'examiner le problème posé pour aider à le résoudre. D'après la CUT, au Brésil le PCN n'a pas essayé une seule fois de faciliter le dialogue entre les partenaires sociaux pour aider à résoudre les problèmes. Il est de ce fait très difficile, voire impossible, de parvenir à un accord entre les parties concernées. Le PCN américain a été présenté comme sans réaction et n'est pas intervenu efficacement dans un seul cas. Aux Pays-Bas, le traitement des cas s'est détérioré. La FNV a fait observer que le PCN néerlandais avait restreint l'applicabilité des Principes directeurs en citant l'éclaircissement du CIME au sujet du « lien avec l'investissement » et l'introduction de nouvelles obligations qui limitent la recevabilité des cas.

L'attitude des PCN vis-à-vis des actions en justice entamées parallèlement a été considérée comme un obstacle important au règlement des problèmes puisque certains PCN ont refusé de prendre des mesures tant que les procédures judiciaires étaient en cours. Cela pose un problème en particulier pour les cas soulevés dans les pays n'ayant pas souscrit aux Principes car la voie du recours judiciaire est souvent empruntée avant de soumettre un cas au PCN. C'est ainsi qu'il n'y a pas eu de progrès dans le cas soumis par le Congrès des syndicats malais (MTUC) en mai 2003 au sujet des violations des Principes directeurs commis es par l'entreprise coréenne Kiswire. De même, il n'y a eu aucune évolution dans le cas concernant les activités de Top Thermo Manufacturers en Malaisie, soumis au PCN du Japon en mars 2003 par le MTUC ou le cas de Toyota aux Philippines soumis en mars 2004.

En raison des insuffisances des appareils judiciaires de certains pays n'ayant pas souscrit aux Principes, par exemple en ce qui concerne l'application de la loi, il est indispensable que les PCN s'efforcent de régler les cas en dépit d'éventuelles poursuites judiciaires au niveau national. Cependant, certains PCN font valoir qu'ils ne veulent pas s'ingérer dans l'appareil judiciaire des pays hôtes. Pourtant, ce risque est pratiquement inexistant. Les PCN ne rendent pas des jugements sur la question de savoir si le droit national fait l'objet de violation. Leur tâche consiste simplement à veiller au respect de l'application des Principes directeurs. Le danger n'est pas que les PCN puissent essayer

d'influencer l'issue des actions entamées devant les tribunaux nationaux mais qu'ils soient tellement inquiets de ne pas signaler des cas de comportement d'entreprises incompatibles avec les Principes directeurs que les procédures de mise en œuvre risquent de perdre de leur importance.

Il y a lieu de rappeler que les Principes directeurs se situent au-delà du droit national et qu'ils ne devraient pas être confondus avec les procédures juridiques. Au contraire, les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs permettent d'obtenir des règlements à l'amiable. En outre, les procédures judiciaires ou autres n'excluent pas les procédures par le biais des PCN. Ceci a déjà été confirmé dans le traitement d'un certain nombre de cas. En s'écartant de ce principe, on s'écarte aussi de la révision de 2000 des Principes directeurs.

4. Responsabilité des PCN

Les gouvernements ont maintenant disposé de cinq ans pour établir des PCN et mettre au point des procédures pour la mise en œuvre des Principes directeurs. Malgré cela, un certain nombre de PCN ne fonctionnent pas encore convenablement. De plus, il existe des différences énormes dans les modes de fonctionnement des PCN, notamment en ce qui concerne le traitement des cas.

Les PCN de la Corée, des États-Unis et du Japon en particulier ont constamment négligé « d'offrir une possibilité d'examiner ces questions » et « d'aider les milieux d'affaires, les organisations syndicales et les autres parties intéressées à régler ces questions efficacement et promptement ». Dans la pratique, le PCN américain n'a pas contribué au règlement d'un seul cas. En Italie, le PCN n'a vu le jour qu'en juillet 2004. Les PCN espagnol et irlandais sont d'autres exemples de PCN dépourvus d'engagement et d'intérêt pour les Principes directeurs. Même les PCN qui n'ont pas eu à intervenir dans des circonstances spécifiques peuvent jouer un rôle actif dans leur promotion. L'absence de cas n'est pas une raison pour rester passif.

Pour que tous les PCN deviennent totalement opérants, il faut les rendre responsables. Mais à cet égard, il est manifeste que le Comité de l'investissement de l'OCDE n'a pas réussi. Actuellement la pression sur les pairs est insuffisante au sein du Comité.

Les rapports annuels des PCN étaient destinés à accroître la responsabilité, à donner les moyens de partager les expériences, d'encourager les meilleures pratiques et d'évaluer l'efficacité des PCN. Pourtant, ils font tout au plus une présentation des activités de promotion des PCN et un résumé des cas et au pire, se composent d'une demi-page contenant à peine plus que les coordonnées du PCN et le nom de la personne à contacter.

Les rapports annuels devraient plutôt rendre correctement compte des activités des PCN et notamment des efforts déployés pour résoudre les

problèmes. Par ailleurs, le Comité de l'investissement devrait évaluer les résultats des PCN, recenser les problèmes et les faiblesses et formuler des recommandations de manière à améliorer leur efficacité comme il est mentionné dans les Lignes directrices de procédure.

Il est urgent que les Principes directeurs réalisent pleinement leur potentiel en tant qu'instrument efficace pour influencer le comportement des entreprises. Le TUAC demande à l'OCDE d'entreprendre des examens par les pairs, de la mise en œuvre des Principes directeurs par les gouvernements y ayant souscrit et en particulier, des résultats des PCN.

Les examens par les pairs sont considérés comme l'un des atouts de l'OCDE et sont souvent cités comme un moyen efficace d'apprendre des autres et d'améliorer les résultats dans un certain domaine. L'examen fait pression sur les gouvernements pour qu'ils atteignent un certain niveau. Une partie des travaux réalisés par le Comité de l'investissement vise à introduire le modèle des examens par les pairs en Afrique par l'intermédiaire du NEPAD (Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique). Il conviendrait donc que le Comité de l'investissement applique les examens par les pairs aux travaux de ses propres membres sur les Principes directeurs.

Ces examens par les pairs devraient être réalisés par le Comité de l'investissement ou son Groupe de travail, en collaboration avec le BIAC, le TUAC et OECD Watch. Comme il est d'usage dans d'autres domaines de l'OCDE, à chaque examen, des examinateurs responsables devraient être désignés par les pays membres. Il faut les choisir avec discernement car ils sont censés être impartiaux et à l'abri de toute influence de groupes d'intérêt. Les examens par les pairs devraient donner lieu à un rapport évaluant les réalisations du gouvernement à propos de la mise en œuvre des Principes directeurs mais ils devraient aussi analyser les points faibles et formuler des recommandations au gouvernement concerné.

Les examens par les pairs permettraient un échange plus systématique d'informations que ce qui se passe actuellement. Ils accroîtraient la transparence et favoriseraient l'établissement d'un véritable dialogue sur la politique à suivre. À l'heure actuelle, les PCN qui ne souhaitent pas partager les informations avec leurs collègues peuvent facilement éviter leurs obligations. Les examens par les pairs contribueraient aussi au renforcement des capacités de règlement des problèmes ce qui ne devrait pas être sous-estimé compte tenu de la nature des Principes directeurs et des ressources limitées qui ont été consacrées à leur mise en œuvre.

5. Conclusions

- En dépit des efforts déployés par les gouvernements, les syndicats, les ONG et les entreprises pour faire mieux connaître les Principes directeurs, ceux-

ci restent relativement inconnus. Cependant, les efforts des gouvernements sont inégalement répartis et il paraît indispensable, d'après l'enquête du TUAC, de réaliser des activités de promotion en particulier en Argentine, au Brésil, en Espagne, aux États-Unis, en Irlande et en Italie. Ailleurs, il faut aussi accroître les efforts de promotion.

- La gestion des PCN est le garant d'une mise en œuvre efficace des Principes directeurs. Il y a cependant beaucoup de lacunes en matière de traitement des cas : retards, manque de transparence, réticence à offrir aux parties impliquées la possibilité d'examiner les problèmes et notamment à proposer la conciliation ou la médiation, réticence à traiter les cas parallèlement aux actions en justice et manque général d'ouverture face aux problèmes soulevés auprès des PCN.
- Pour améliorer le fonctionnement des PCN, les gouvernements doivent être tenus responsables. Le TUAC estime que la situation justifie l'instauration d'examens par les pairs de la mise en œuvre des Principes directeurs par les gouvernements ayant souscrit aux Principes.

ANNEXE

Questionnaire du TUAC sur le fonctionnement des Points de contact nationaux (PCN)

Avril 2005

A. Questions d'ordre général

1. Quel est l'état de vos relations avec le PCN de votre pays?
2. Pendant la période 2004/2005, le PCN a-t-il organisé des activités particulières?
3. Y a-t-il eu des changements ou des améliorations dans le fonctionnement du PCN en 2004/2005?

B. Cas soumis au titre des Principes directeurs

1. Veuillez donner des informations sur le/les cas soumis par votre organisation en 2004/2005. Quelles sont les mesures qui ont été prises par le PCN pour traiter le problème? Quelles sont les dispositions qui ont été prises par votre organisation pour faire régler le problème?
2. Veuillez donner des informations sur d'autres cas en cours dans lesquels votre organisation ou votre PCN est concerné.
3. Êtes-vous satisfait du traitement du/des cas? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi?

C. Autres questions

1. Quelles sont les activités entreprises par votre organisation relativement aux Principes directeurs?
2. Veuillez ajouter tout autre commentaire concernant votre expérience des Principes directeurs et/ou des PCN?

OECD WATCH

Juin 2005

Cinq ans après – Revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les Points de contact nationaux*

1. Introduction

Cinq ans après l'adoption des Principes directeurs révisés, le moment est opportun pour faire l'inventaire des acquis, tirer la leçon des erreurs commis es et se préparer à relever les futurs défis. Ce rapport, le troisième de ce genre produit par OECD Watch, offre un aperçu du développement des Points de contact nationaux (PCN) créés dans 22 des 39 pays ayant adopté les Principes directeurs de l'OCDE. Cette évaluation a été réalisée sur la base des expériences et informations des ONG. Étant donné la nécessité de faire des Principes directeurs un outil essentiel de responsabilisation des entreprises au profit des communautés des pays en voie de développement, thème de la Table ronde de la Corporate Social Responsibility (CSR) de l'OCDE tenue en juin 2005, des efforts spécifiques ont été déployés en vue d'obtenir le point de vue des partenaires du Sud sur la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs dans les pays non membres.

En 2000, après de très longues discussions, un nouveau mécanisme de mise en œuvre a été mis en place, permettant ainsi aux ONG de soumettre pour la première fois leurs plaintes sur les cas de violation des Principes directeurs aux Points de contact nationaux (PCN). En 2001, la première plainte soumise par les ONG a été le cas Adidas (sa chaîne d'approvisionnement). Cinq ans plus tard, en juin 2005, les ONG ont présenté un total de 45 plaintes, dont 20 au cours de l'année 2004.

Cette revue vise également à fournir des réponses aux questions souvent posées par les ONG : Est-ce le temps et l'effort dépensés dans la préparation des cas et l'analyse des procédures valent la peine? Quelle est la valeur ajoutée des Principes directeurs? N'existe-t-il pas d'autres approches plus efficaces utilisées par les ONG? Enfin, y a-t-il eu une amélioration perceptible

* Le texte intégral de ce rapport est disponible au *www.oecdwatch.org*.

du comportement ou des politiques des entreprises multinationales, suite à leur adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE? Quels ont été les acquis après cinq ans de mise en œuvre?

2. Promouvoir l'adhésion aux Principes directeurs

Un aspect important du travail des PCN est la promotion des Principes directeurs. Les PCN « doivent faire connaître les Principes directeurs et les rendre disponibles par des moyens appropriés ». Bien que les Principes directeurs soient de mieux en mieux connus depuis cinq ans, leur visibilité pourrait être grandement améliorée si tous les PCN menaient des actions dans ce but. Certains PCN ont mené des actions exemplaires, par exemple, le PCN australien.

Le PCN d'Australie a été proactif dans la promotion des Principes directeurs alors même que l'absence de plaintes aurait pu provoquer une vigilance réduite du PCN sur les pratiques de « Corporate Social Responsibility » des entreprises australiennes, une activité faible du PCN et des Principes directeurs… L'action la plus intéressante du PCN a peut-être été le développement de son site Web et la continuité des améliorations sur ce site.

En terme de promotion et d'activité, la Suède est le second pays leader avec son « Partenariat pour la responsabilité mondiale ». Le gouvernement suédois incite les entreprises nationales à se conformer aux Principes directeurs de l'OCDE et à devenir des ambassadeurs pour la promotion des « Droits de l'homme, des principales normes en matière de droit du travail, de la lutte contre la corruption et le maintien d'un environnement sain ». Le gouvernement suédois a également mis en place une politique visant à promouvoir un bon comportement dans les affaires au sein des entreprises étatiques en Suède, une politique que les autres gouvernements devraient imiter.

En Autriche, des améliorations ont été constatées dans les efforts déployés pour informer les entreprises; tout d'abord au niveau des industries productives et des services de vente de matériels. Cette initiative appelée « CSR-Autriche » a été développée avec la Chambre de commerce d'Autriche et la Fédération de l'industrie autrichienne. Toutefois, la contribution des ONG a été maigre.

Un autre effort digne d'attention est la conférence sur la CSR organisée par le gouvernement néerlandais en novembre 2004 à Maastricht. Tenue pendant la Présidence hollandaise de l'Union européenne, cet événement a permis d'afficher les Principes directeurs comme un des principaux outils de la responsabilité collective des entreprises. Par contraste, il semble que certains pays du Nord aient fait très peu de choses pour la promotion des Principes directeurs. Par exemple, ni le PCN de Finlande, ni celui de la Norvège n'ont beaucoup agi pour la promotion des Principes directeurs.

En France, il n'y a virtuellement pas eu de communication sur le travail du PCN. « Le PCN se contente de faire un rapport d'activité et de diffuser des communiqués peu informatifs sur son site Web. Le PCN déclare que la confidentialité est nécessaire pour une bonne collaboration dans les affaires ».

Lors d'une réunion avec les ONG, en février 2005, le PCN des États-Unis a clairement admis que son activité était peu importante, et ce, à cause de la faiblesse de ses ressources. L'insuffisance des ressources est peu compréhensible dans un pays comme les États-Unis. Mais dans d'autres pays, comme l'Argentine, elle s'explique par les difficultés budgétaires des États, qui ont d'autres priorités que la promotion pour l'adhésion aux Principes directeurs. Selon l'ONG El Otro, il faudrait déposer une plainte pour galvaniser le mécanisme et clarifier le rôle du PCN. Pour le moment, le PCN en Argentine « est un canard boiteux ». Au Brésil, il est également évident que, sans l'appui du gouvernement et l'allocation de ressources appropriée, le PCN ne peut pas fonctionner. Dans ce pays, c'est la plainte déposée par les syndicats contre la multinationale Italienne Parmalat qui a provoqué la création du PCN en 2003. Frente Autentico del Trabajo (FAT) a salué le PCN mexicain pour avoir diffusé les Principes directeurs et pour avoir tenu un forum additionnel de réconciliation. Néanmoins, FAT pense que le PCN doit en faire davantage afin d'être mieux connu et d'encourager les entreprises à adhérer aux Principes directeurs.

Malgré les efforts non négligeables de la plupart des PCN pour promouvoir les Principes directeurs, les membres d'OECD Watch n'approuvent pas le point de vue exprimé dans le rapport 2005 du Comité chargé des investissements selon lequel « beaucoup de pays adhérents ont augmenté l'utilisation des Principes directeurs dans le cadre d'une approche gouvernementale engagée en matière de responsabilisation collective des entreprises ». En effet, il y a encore un long chemin à faire.

3. Transparence et l'accessibilité

Malgré quelques avancées positives, les ONG se plaignent beaucoup du manque de transparence et d'accessibilité des PCN, confirmant la perception générale que les gouvernements OCDE sont mobilisés pour aider les acteurs du monde des affaires. Pour les ONG, l'impressions est que les Principes directeurs sont considérées comme un produit inopportun, issu des négociations de l'OCDE, et pas un instrument utile et nécessaire. (Ceci pourrait expliquer les faibles efforts déployés par les gouvernements pour utiliser les Principes directeurs dans la mise en œuvre de leurs outils d'aide aux entreprises, comme les crédits à l'exportation et l'assurance des risques politiques.)

Pour que les PCN répondent aux critères de transparence des organismes publics, le minimum demandé est la création d'un site Web. Il est étonnant,

qu'après cinq ans d'existence, un certain nombre de PCN ne diffuse aucune information sur Internet. Certains d'entre eux n'ont même pas créé de site Web, ou s'ils l'ont fait, ils cachent leurs pages dans le site Web de leur ministère : celles-ci sont très difficiles à trouver.

En Hollande, durant les cinq dernières années, un grand progrès a été réalisé vers une plus grande transparence. Citons, par exemple, la soumission des projets de rapports annuels aux partenaires sociaux et aux ONG, l'implication de plusieurs ministères et les informations données sur les plaintes. Selon Joris Oldenziel de SOMO, « le PCN hollandais semble désireux de maintenir sa réputation de PCN parmi les plus actifs… illustré par sa volonté de prendre la parole lors de la Table ronde organisée par OECD Watch à Bruxelles et par le fait que le PCN ait pris l'initiative de soulever la question du « lien d'investissement » (investment nexus) avec le Comité des échanges de l'OCDE.

Il est instructif de comparer les efforts très différents déployés par deux pays asiatiques pour la promotion des Principes directeurs. Du point de vue d'OECD Watch, un pays comme le Japon, qui est membre à part entière de l'OCDE, est moins performant que Taiwan qui est un pays non membre et qui ne dispose pas de PCN officiellement reconnu. Alors que le PCN japonais a géré un certain nombre de plaintes, il n'y a pas de mécanisme institutionnel facilitant l'accès à l'information des ONG. Selon les membres d'OECD Watch, « Le PCN japonais ne s'engage pas du tout envers la société civile. Il n'a organisé ni réunion, ni séminaire ou quelconque autres activités pour informer le public sur les Principes directeurs ou sur l'existence et la fonction du PCN ». Le PCN japonais a un site Web, mais ce site est relativement inaccessible et difficile à trouver. Cela contraste avec les efforts déployés à Taiwan. En avril 2005, après près d'une année de préparation, le PCN « fantôme » a créé un site Web, « Responsabilisation sociale des entreprise à Taiwan », contenant des informations sur les Principes directeurs et des recommandations pour promouvoir la responsabilisation collective des entreprises.

Bien que le PCN des États-Unis soit ouvert aux demandes et qu'il réponde aux lettres et aux e-mails de manière adéquate, les ONG continuent à faire des critiques sur son manque de transparence. Par exemple, le PCN des États-Unis ne rend pas public son Rapport annuel au Comité chargé des investissements. Alors que les rapports annuels de l'Australie, du Canada, de la France, de la Hollande, de la Suède et du Royaume-Uni, de qualité variée il est vrai, sont affichés sur les sites Web des PCN. Les ONG allemandes, elles, se plaignent d'une absence totale de transparence dans les procédures et les critères de prise de décisions.

Aux États-Unis, l'absence de feedback donné aux ONG intéressées pose problème car le PCN des États-Unis (selon les données de l'OCDE) est celui qui a reçu le plus grand nombre de plaintes depuis la révision des Principes directeurs (16, dont la majeure partie est venue des syndicats).

4. Perspectives des pays non membres de l'OCDE

Malgré des sérieuses limitations, les membres d'OECD Watch issus de pays non membres de l'OCDE n'adhèrent pas aux idées, souvent mises en avant par les groupes industriels des pays membres de l'OCDE, selon lesquelles les principes et normes de l'OCDE sont inappropriés aux pays en développement. Au contraire, ces membres d'OECD Watch ont manifesté leur intérêt pour l'utilisation des Principes directeurs en tant qu'outil d'émancipation qui les aide à améliorer leurs capacités à résoudre les problèmes CSR posés à leurs propres entreprises et gouvernements.

WACAM (Ghana) a essayé d'utiliser les Principes OCDE pour mettre en cause la responsabilité des entreprises suédoises prestataires dans les abus aux Droits de l'homme dans les zones minières d'Anglo Gold Ashanti. Toutefois, WACAM craint que l'utilisation des Principes directeurs puisse être utilisée comme « un paravent » par les puissantes entreprises multinationales pour cacher les violations des droits des personnes marginalisées et pour procéder à une exploitation extrême des ressources des nations en développement. Néanmoins, WACAM pense que « si les entités morales se conformaient réellement aux Principes directeurs existants, beaucoup de problèmes communautaires n'existeraient pas. Il faut rechercher les moyens d'assurer cette conformité ».

Edward Lange, de l'ONG zambienne DECOP, déclare que « les groupes de la société civile ont trouvé les Principes directeurs très utiles ». Les Principes directeurs ont émancipé les ONG et les syndicats du secteur industriel et fait de la société civile une force avec laquelle il faut compter. « Les entreprises ne peuvent pas nous considérer comme faisant partie du décor. Mais les ONG zambiennes ont été déçues par les lenteurs du PCN du Royaume-Uni dans la gestion des plaintes ». E. Lange indique que les ONG zambiennes voudraient trouver les moyens de forcer les gouvernements non membres de l'OCDE à reconnaître les Principes directeurs comme une obligation pour les investisseurs étrangers.

CIVIDEP, une ONG indienne qui travaille sur les questions relatives aux ouvriers du prêt-à-porter, a pensé que « dans cette économie qui se mondialise de façon accélérée, il est impératif que les activités des entreprises transnationales en Inde soient supervisées en utilisant les instruments mondiaux disponibles tels que les Principes directeurs de l'OCDE, et ceci afin d'engager leur responsabilité sur l'impact de leurs investissements sur l'environnement et la société ».

Selon Farhan Anwar, de l'ONG pakistanaise Sherhi-Citizens pour un meilleur environnement, les groupes de la société civile sont désireuses d'en savoir plus sur le processus des Principes directeurs de l'OCDE. [Les ONG pakistanaises] trouvent que les Principes directeurs les aident à mieux

comprendre les responsabilités sociales et environnementales des entreprises. Elles estiment que, maintenant qu'elles connaissent les Principes directeurs, elles ont besoins d'outils pour faire face aux problèmes posés en matière de conduite responsable et collective des entreprises. Pour les ONG de plusieurs pays membres de l'OCDE, même si l'utilisation des Principes directeurs n'offrent pas de résultats concrets, les Principes peuvent servir de référence et de guide en matière de renforcement des capacités des groupes de la société civile et aussi permettre une meilleure compréhension de ce que les gouvernements des pays de l'OCDE attendent d'un investissement responsable au point de vue social et environnemental. Les Principes directeurs peuvent également offrir un modèle pour le renforcement des politiques et des législations des pays en voie de développement. Ils peuvent servir de catalyseur dans le processus de changement.

Ces points de vue ont été repris par Hubert Tshiswaka, directeur de l'ONG congolaise Action contre la faim et l'impunité pour les droits humains (ACIDH). Selon H. Tshiswake, la diffusion de l'information sur les Principes directeurs en RDC est l'une des priorités de l'ACIDH. Mais, pour lui, beaucoup reste encore à faire en vue de rendre les Principes directeurs utiles dans les pays confrontés aux conflits. « La culture d'entreprise peut contribuer à asseoir la paix, la sécurité et la légalité, ou bien le paiement de pots-de-vin peut alimenter les conflits et participer à l'exploitation insoutenable des ressources naturelles… » Les récents rapports sur les financements apportés par AngloGold Ashanti aux combattants rebelles dans les exploitations minières d'Ituri et d'Anvil montrent que cet argent a pu être utilisé pour fournir un appui logistique aux militaires gouvernementaux dans les massacres perpétrés au Katanga. Ces pratiques de financement ont été condamnées par les jurys d'experts des Nations unies alors que, non maîtrisées de nos jours, elles se poursuivent au Congo.

Plusieurs membres d'OECD Watch dans les pays non membres de l'OCDE pensent que les gouvernements des pays de l'OCDE ont tendance à protéger leurs entreprises lorsqu'elles violent les dispositions des Principes directeurs de l'OCDE. Ce comportement porte atteinte à la crédibilité des Principes directeurs en tant qu'instrument de responsabilisation des entreprises.

5. Obstacles à une mise en œuvre efficace

OECD Watch estime que les attentes légitimes des groupes de la société civile qui ont pris part à la révision des Principes directeurs en 2000 n'ont pas été comblées en ce qui concerne les procédures de mise en œuvre. OECD Watch pense également que la portée des Principes directeurs se réduit de plus en plus, apparemment sur ordre des confédérations d'entreprises et de certains gouvernements. Il y a également une tendance à une déviation

procédurale des Principes directeurs, ce qui a mené les PCN à traiter des cas similaires de différentes manières. La lourdeur et l'imprévisibilité dans le traitement des cas spécifiques par les PCN a créé de la frustration au niveau des ONG et a été préjudiciable à la crédibilité des Principes directeurs – et bien plus encore à celle des gouvernements signataires. Le temps mis par les PCN pour conclure la procédure de cas spécifiques dure en moyenne environ 12 mois, mais il est important de signaler que certaines structures ont mis deux fois plus de temps, ne fut ce que pour décider de l'admissibilité d'un cas. Dans beaucoup de pays, les plaintes traînent depuis des années sans suite favorable. Par exemple, aujourd'hui, seul huit cas de plaintes sur 45 déposés ont été conclus avec une déclaration du PCN ou résolus en dehors du forum du PCN. Les PCN se sont donné une certaine latitude pour la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs, ce qui est apparu aux yeux des ONG comme un processus arbitraire, injuste et imprévisible. Ces problèmes, ainsi que d'autres mis en relief dans ce rapport, comprennent :

- un traitement inégal et injuste des ONG ;
- le manque d'une Autorité pour l'investigation ou l'établissement des faits ;
- l'application du test du « lien d'investissement (Nexus) » pour les cas de responsabilité de la chaîne d'approvisionnement ;
- l'inaction ou le rejet de plaintes en cas de « procédures judiciaires parallèles » ;
- des déclarations non concluantes ou peu convaincantes du PCN ;
- le manque de communication ;
- la réticence à évaluer les violations alléguées des Principes directeurs ;
- le manque total de capacité d'investigation sur les cas de la république démocratique du Congo; et
- l'utilisation de plus en plus fréquente de la confidentialité à chaque niveau de la procédure de plainte.

Traitement inégal et injuste des ONG. Des ONG estiment que les PCN ne traitent pas les cas de plaintes qu'elles déposent de manière équitable et juste, de même qu'elles ne sont pas écoutées lors des rencontres officielles pendant lesquelles toutes les parties prenantes peuvent exprimer leurs points de vue. Elles attribuent ce traitement inégal au fait que les PCN sont des structures gouvernementales dirigées par un ministère qui, à cause de sa vocation, est purement et simplement orienté vers le monde des affaires. Par exemple, le PCN des États-Unis a son siège au ministère des Affaires étrangères, Département des affaires économiques et commerciales, Bureau des affaires commerciales. Ce bureau a pour rôle de coordonner l'activité du ministère des Affaires étrangères en faveur des entreprises des États-Unis et de fournir de « l'assistance aux entreprises des États-Unis dans la résolution des problèmes

tels que l'ouverture des marchés, niveler le terrain pour la compétition et résoudre des conflits commerciaux et d'investissement ». Cette première tâche visant la promotion des intérêts des entreprises, concerne presque tous les PCN et est difficilement compatibles avec les exigences des Principes directeurs d'agir en qualité de « courtier honnête ».

La plupart des ONG estiment que les deux rôles ne sont pas compatibles. Dans certains pays, par exemple au Royaume-Uni et en France, les principes de base pour l'équité des procédures n'ont pas été pris en compte : les ONG n'ont pas eu la chance de présenter leurs points de vue au PCN ou de discuter des raisons fondamentales de la prise de décisions de ces derniers.

Le PCN d'Allemagne, lui, a mis en place un comité travaillant sur les Principes directeurs de l'OCDE (OECD Guidelines Working Party) qui intègre les représentants des syndicats et ceux des ONG et qui se réunit une ou deux fois par an. Toutefois, les ONG ne pensent pas qu'elles ont une influence sur l'approche utilisée par les PCN dans la résolution des cas ou d'autres problèmes. Le procès verbal officiel de ces rencontres amène parfois certaines ONG à se demander si elles ont assisté à la même réunion. En Belgique, les procès verbaux des réunions entre les parties ne sont pas partagés avec les participants des ONG. En un mot, les ONG, généralement, ne sont pas traitées comme des membres à part entière du processus.

Manque de capacité d'investigation ou d'établissement des faits. Une autre source d'insatisfaction a été l'incapacité (ou peut-être la volonté politique) de la part des PCN à faire des investigations ou à exécuter des activités de recherche de faits lorsqu'il y a soumission de plainte. Ceci implique que le PCN n'est pas en mesure de peser le « pour » et le « contre » des preuves présentées par les différentes parties. Ceci conduit inévitablement à une impasse, comme l'illustre le cas de la compagnie Adidas en Indonésie. En février 2004, la Clean Clothes Campaign (CCC) et Adidas ne sont pas parvenus à un compromis et Adidas a refusé d'adopter les recommandations faites par CCC sur les actions correctives à entreprendre. Le résultat a été la déclaration suivante : « Nous acceptons de ne pas parvenir à un compromis. »

Actuellement, la charge de fournir des informations et les preuves revient aux ONG, qui ne disposent pourtant pas des ressources suffisantes. De plus, même lorsque ces informations sont fournies par les ONG, les PCN ne sont pas toujours prêts à les accepter – comme ce fut le cas dans pour le PCN du Royaume-Uni concernant les plaintes relatives aux activités des entreprises multinationales dans la république démocratique du Congo (RDC).

Comme le démontre l'expérience des cinq dernières années, une vraie promotion pour l'adhésion aux Principes directeurs ne sera pas possible tant que les PCN n'accepteront pas d'être plus proactifs dans la recherche de l'information, en sollicitant les points de vue des ambassades locales, des

organes des Nations unies, des agences de développement pour établir le contexte et les faits sous-jacents. Au lieu de cela, tous les PCN croient en uniquement aux informations fournies par l'entreprise accusée.

Application du test du « lien d'investissement » pour les cas de la chaîne d'approvisionnement. L'élargissement et la complexité de la chaîne d'approvisionnement des entreprises sont parmi les principales caractéristiques de l'économie mondialisée. Les ONG et les syndicats sont unis dans leur analyse que les entreprises multinationales doivent assumer la responsabilité de leurs chaînes d'approvisionnement. L'un des intérêts de la révision des Principes directeurs de l'OCDE en juin 2000, a été l'introduction d'une référence spécifique dans les relations avec les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux. Cependant, depuis le début, les ONG ont perçu les failles du texte de compromis dans lequel il est demandé aux entreprises « d'encourager, partout où cela est praticable, leurs partenaires commerciaux, leurs fournisseurs et sous-traitants, à appliquer des principes de gestion collective compatibles avec les Principes directeurs ».

Peu après, des problèmes sont apparus lorsque certains Points de contact nationaux (PCN) commencèrent à rejeter les plaintes sur les questions relatives à la chaîne d'approvisionnement, en se basant sur l'argument que les Principes directeurs ne sont pas appliqués au commerce. Ceci a provoqué un débat houleux sur la portée des Principes directeurs. Le fait que le texte contienne différentes références relatives à la fois au commerce et à l'investissement a été ignoré ou minimisé. L'accord portant sur les chaînes d'approvisionnement, qui, selon les ONG, a été négocié avec toutes les parties durant la révision, a été partiellement amendé en l'atténuant, suite au lobbying d'arrière-garde des groupes d'affaires.

Vu la disparité observée dans la gestion des problèmes d'approvisionnement à la chaîne par les PCN, le Comité d'investissement a tenté d'apporter des éléments de clarification. En 2003, après des discussions à huis clos, il a fait savoir sa nouvelle position : *i)* les Principes directeurs constituent une Annexe de la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales, qui « indique les intentions d'investissement des initiateurs »; mais, *ii)* en tant qu'outil principal assurant la responsabilisation en matière de gestion des entreprises, les Principes directeurs reflètent les valeurs communes se rapportant à d'autres types d'activités commerciales dans d'autres contextes, et; *iii)* en l'absence de définitions précises de l'investissement international, une approche au cas par cas est retenue. Le terme bizarre et mal défi ni « investissement nexus » est devenu un critère d'inclusion. Dans ce scénario, les « cas commerciaux » seraient spécifiquement mis à l'écart. Toutefois, tous les PCN ne supportent pas ce changement et peu d'entre eux pensent qu'il est facile de faire la distinction entre le commerce et les investissements. L'ampleur des accords

internationaux en matière d'investissement s'est accrue, ce qui va de soi pour bon nombre de secteurs différents y compris celui des services.

Bien que le Comité chargé des investissements ait signalé que la clarification « n'a pas été faite dans l'intention de changer l'équilibre réalisé durant la révision de 2000 », mais qu'elle a incité à la « flexibilité dans l'interprétation », les ONG ont de tout temps exprimé leur préoccupation par rapport à la réinterprétation arbitraire et discriminatoire des dispositions relatives à la chaîne d'approvisionnement. Par exemple, sur un total de 45 cas déposés par les ONG, 20 (soit 46 pour cent) traitent d'une certaine manière des responsabilités des entreprises multinationales. Sur ces 20 cas, six ont été classés ou rejetés d'emblée par le PCN concerné, sous prétexte qu'il n'y a pas – soit disant – « d'investissement nexus ». Rights and Accountability in Development (RAID) a dénoncé cela dans les plaintes déposées contre les entreprises qui opéraient en RDC durant la guerre : « Les activités définies de manière explicite dans le cadre de l'investissement des accords bilatéraux sont en cours de reclassement sous une forme commerciale par certains PCN pour bloquer une plainte en provenance des Principes directeurs de l'OCDE. »

L'inaction ou le rejet de plaintes en cas de procédures judiciaires parallèles. Certains PCN se basent sur l'existence de procédures judiciaires dans les pays hôtes pour retarder l'examen du cas des Principes directeurs de l'OCDE ou pour le rejeter carrément. Au Danemark, une plainte a connu son épilogue après trois ans à cause de l'inaction du PCN. Dès le début, le PCN danois a pris la décision controversée d'attendre pour agir que le cas de la Malaisie soit jugé. Les ONG et les Syndicats n'étaient pas contents de cette décision, car des ouvriers se battaient pour leur droit syndical depuis près de trente ans. Finalement, lorsque la Cour Suprême de la Malaisie a tranché ce cas en faveur du droit syndical des ouvriers, le PCN a déclaré la plainte close en affirmant qu'il (le syndicat) l'avait résolu lui-même. Les plaignants pensent que le PCN a raté une bonne occasion d'utilisation des Principes directeurs pour persuader l'entreprise de la nécessité de respecter les droits fondamentaux des travailleurs, ce qui aurait pu aider à une résolution plus rapide de ce cas. La décision de certains PCN de rejeter les plaintes lorsque les procédures judiciaires sont ouvertes, pourtant périphériques aux questions soulevées, est considérée par les ONG comme un autre moyen de décliner leur responsabilité par rapport à la promotion de l'adhésion aux Principes directeurs.

Déclarations non concluantes ou non convaincantes du PCN. Dans quelques cas, certains PCN ont fait des déclarations raisonnées contenant des recommandations réfléchies. Toutefois, la plupart des déclarations faites par les PCN furent non concluantes ou non convaincantes. Les déclarations relatives aux rapports du jury d'experts des Nations unies sur « L'exploitation illicite des ressources naturelles et d'autres formes de richesse en république démocratique du Congo » ont été inappropriées, particulièrement en proportion de la gravité

des allégations. Par exemple, les procédures unilatérales adoptées par le PCN du Royaume-Uni ont engendré un certain nombre de déclarations non satisfaisantes et vides de contenu. Les recommandations des PCN mettent simplement en exergue l'existence de quelques dispositions dans les Principes directeurs, mais elles n'ont pas défi ni les violations spécifiques, et par conséquent n'ont pas proposé les actions spécifiques qu'une entreprise devrait entreprendre pour remédier aux violations. Dans l'ensemble, en ce qui concerne les cas en RDC, après deux ans d'activités menées par les PCN dans différents pays, personne ne pouvait se référer à des prises de position claires sur les précautions à prendre pour que la gestion des entreprises soit conforme aux Principes directeurs OCDE ou sur les changements de comportement nécessaires. Une promotion effective des Principes directeurs par les PCN doit mettre les entreprises en confiance par rapport à l'acceptabilité ou non de leur conduite : il est important que les entreprises reçoivent des conseils leur permettant de prendre en compte et d'interpréter les Principes directeurs dans les environnements complexes où elles opèrent.

Manque de communication. Il est très courant de voir que les PCN ignorent certaines des règles les plus élémentaires des procédures administratives. La plupart des PCN ne se donnent pas la peine d'accuser réception des plaintes ou d'adopter une procédure formelle d'information sur les décisions de rejet ou de clôture d'une plainte. Dans la plupart des cas, les ONG ne sont informées sur les importants développements ou même sur la clôture de leurs plaintes que lorsqu'elles lisent le Rapport annuel du PCN ou le programme annuel du Comité d'investissements sur les activités des PCN.

Réticence à évaluer les cas de violation des Principes directeurs. Le Guide de procédure précise que les PCN doivent procéder à une évaluation visant à savoir s'il y a eu une violation *prima facie* des Principes directeurs. Si c'est le cas, les PCN doivent offrir leurs services pour mettre en place une médiation pour la résolution du cas entre les plaignants et l'entreprise. Cependant, certains PCN ont apparemment opté pour la non prise en compte de l'étape d'évaluation et ont employé une approche plus étroite et tournée vers le futur de résolution de plaintes. En d'autres termes, le PCN offrira ses « services » afin d'améliorer le comportement futur sans chercher à connaître les activités actuelles qui ne cadrent pas avec les Principes directeurs.

Les déclarations des PCN ne doivent être faites que lorsque les deux parties ne parviennent pas à un compromis. Pourtant, certains PCN le font pour signaler que les parties sont parvenues à un accord et, par conséquent, que le processus a réussi. Par exemple, les PCN britanniques et américains ont laissé entendre qu'ils n'avaient pas l'intention de toujours chercher à savoir si une entreprise avait violé les Principes directeurs, même si son comportement paraissait non compatible. Cette réticence à prendre connaissance des cas de violation mine sérieusement la neutralité et l'indépendance supposées des

PCN dans la gestion des cas, et cela a fait de la procédure PCN un piètre instrument de promotion de responsabilité collective et de responsabilisation.

Manque de capacité à investiguer intégralement les cas de la république démocratique du Congo. La faiblesse des Principes directeurs en tant qu'outil de responsabilisation des entreprises agissant dans des pays connaissant des conflits s'est révélée lors de la réaction des PCN aux cas survenus dans la république démocratique du Congo. Une enquête, s'étendant sur trois années et menée par un jury d'experts des Nations unies, a conclu que des réseaux militaires et commerciaux, sophistiqués et politiquement de haut niveau, utilisaient les ressources naturelles de la RDC pour s'enrichir individuellement et pour financer l'effort de guerre des différentes factions engagées dans le conflit. Dans leur troisième rapport, le jury des Nations unies a publié une annexe dressant la liste de quatre-vingt-cinq entreprises soupçonnées avoir violé les dispositions des Principes directeurs. La publication de cette liste a attiré l'attention du monde entier sur l'existence des Principes directeurs.

La plupart des gouvernements de l'OCDE a refusé de faire des investigations sur les allégations du jury. Face à leur inaction, les ONG ont commencé à déposer des plaintes. Le dépôt de certaines plaintes est en cours, mais plusieurs ont immédiatement été rejetées, souvent sur la base d'arguments stipulant qu'il n'y avait pas d'investissement nexus. D'autres cas sont restés en attente. Dans le cas du PCN du Royaume-Uni, les processus adoptés ont dérogé, d'après un rapport du Parlement Britannique, aux règles de procédure.

6. Résultats positifs

Malgré l'évaluation négative des ONG en ce qui concerne l'application des Principes directeurs jusqu'à présent – évaluation confortée par le fait que très peu de plaintes aient abouti à une déclaration conjointe –, dans au moins sept cas (approximativement 15 %), les ONG ont trouvé quelques résultats positifs. OECD Watch reconnaît que, dans quelques cas, les PCN ont cherché à faire des recommandations utiles et significatives qui pourraient servir de guide pour une conduite collective des entreprises. Même dans les cas où il y a eu désaccord sur la conclusion finale des PCN, les ONG ont apprécié les recommandations qui répondent aux problèmes éthiques soulignés par le plaignant. Dans les autres cas, le fait de soumettre une plainte sur un sujet spécifique a eu comme résultat direct ou indirect des changements positifs dans le comportement de l'entreprise. Mais OECD Watch constate que, malgré les dispositions peu contraignantes des Principes directeurs et des procédures, peu de PCN se sont montrés proactifs ou innovateurs dans leur approche.

- ATTAC (Suède) et Amis de la Terre (FOE Suède) contre Atlas Copco et Sandvi. Bien que le PCN suédois soit parvenu à la conclusion que ces entreprises n'étaient pas coupables de non-respect des Principes directeurs de l'OCDE,

le PCN a encouragé ces entreprises à pallier au manque de connaissances des Principes directeurs au sein de leurs filiales et chez leur personnel au Ghana. Beaucoup de PCN rejetent les plaintes sans faire de recommandations.

- RAID contre Anglo Américain PLC. Bien que la plainte n'ait pas encore de conclusion, Anglo Américain, suite à la pression du plaignant, a été obligée d'offrir des solutions économiques à sa main d'œuvre lorsqu'elle a quitté la Zambie. L'entreprise a continué à appuyer le programme de réinstallation mené par sa filiale en Zambie, KCM (Konkola Copper Mines plc).
- Oxfam Canada, RAID, Afronet et Decop contre MOPANI/First Quantum Mining. L'affaire fut close lorsque l'entreprise s'est engagée à stopper les menaces d'éviction forcée des terrains d'extraction minière et à entreprendre des négociations sur un programme de réimplantation des colons, fi nancé par la Banque mondiale.
- Centro Ecoceanos contre Nutreco et sa filière chilienne, Marine Harvest. L'ONG Chilienne a jugé que l'affaire constituait un important précédent pour la gestion future des préoccupations de la société civile par rapport au comportement des entreprises.
- Clean Clothes Campaign Allemagne contre Adidas. Malgré le résultat décevant, CCC considère ce cas comme un exercice utile. En admettant la plainte, le PCN allemand a acté que les Principes directeurs étaient applicables, même s'il s'agit de responsabilités de la chaîne d'approvisionnement. CCC était également satisfaite de la manière dont le PCN a lancé un appel à Adidas pour que l'entreprise réponde précisément aux accusations de la CCC et n'a pas permis à l'entreprise centrer sa réponse sur son programme d'éthique global.
- GermanWatch contre Continental AG (Euzkadi). Bien que ce cas ne fût pas résolu par la médiation du PCN mexicain, il semble que la plainte provoqué des pressions internationales, ce qui a obligé l'entreprise-mère à négocier l'implantation.
- Proyecto Gato contre Tractebel. Bien que l'affaire soit encore en cours, l'entreprise s'est engagée à restaurer les puits dans les villages de réinstallation, et le gouvernement du Laos a décidé de 1) mener des enquêtes sur les problèmes fonciers 2) de ne pas réinstaller 100 personnes dans l'ancien village – personnes qui étaient menacés de devoir partir depuis 2001 – et 3) de construire 100 nouvelles maisons sur les lieux de réinstallation. Mais les mesures prises sont quand même contestables : c'est l'entreprise qui a mené l'enquête foncière sensée répondre aux besoins de terrains alternatifs pour les personnes déplacées.
- ICJ, BSL, HRCA, ChilOut, RAID contre Global Solutions Limited (Australie) Pty Ltd (GSL). Peu de temps après le dépôt de la plainte concernant le sort des

demandeurs d'asile, spécialement les enfants, maintenus dans des centres de détention gérés par le GLS, le gouvernement australien a déclaré que toutes les familles (pas seulement les familles cherchant un asile) devaient être transférées des centres de détention les plus critiqués – dirigés par le GLS –, vers des centres communautaires de détention. Cette réponse est une première étape satisfaisante avant la résolution réelle d'un problème de Droits Humains qui dure depuis trop longtemps.

7. Conclusions et recommandations

Cinq ans après la révision, les Principes directeurs sont mieux connus comme instrument de CSR. Les procédures de mise en œuvre, avec leur potentiel de résolution de problèmes, ont incité un nombre croissant d'ONG à s'en saisir et à déposer des plaintes. Toutefois, dans la majorité écrasante des cas, les résultats ont été décourageants. Bien qu'il soit généralement admis que les procédures aient été améliorées lors de la révision – à laquelle la société civile a été associée – et que les procédures de mise en œuvre sont encore en expérimentation, les PCN ont proposé beaucoup de décisions *ex cathedra* et de formules d'interprétation incompatibles avec l'esprit et la lettre des Principes directeurs et/ou les conventions internationales ratifiées par leur gouvernement.

Dès le début, les ONG ont montré un certain nombre de faiblesses inhérentes aux Principes directeurs de l'OCDE : les Principes directeurs sont de simples recommandations qui proposent aux entreprises un ensemble de principes et normes volontaires non contraignants et n'impliquant aucune sanction. Par ailleurs, la formulation des articles des Principes directeurs est vague et ambiguë, ce qui rend difficile l'analyse des violations. D'autre part, les PCN ne font pas de suivi de la mise en œuvre des Principes directeurs et beaucoup d'entre eux déclarent qu'ils n'ont pas de pouvoir d'investigation qui leur permettrait de faire face aux cas de violations. Face à ces faiblesses, il est difficile de comprendre comment les gouvernements de l'OCDE parviennent à déterminer l'impact des Principes directeurs.

Durant les cinq années passées, la plupart des gouvernements de l'OCDE n'ont pas suffisamment œuvré pour promouvoir les Principes directeurs. Au contraire, il semblerait que beaucoup de ces gouvernements ont volontairement peu accordé de ressources aux PCN, minimisant ainsi le potentiel des Principes directeurs. Tous les gouvernements membres auraient dû pour le moins créer un site Web visible et diffuser une copie des Principes directeurs à toutes les entreprises. Cependant, il semblerait que quelques gouvernements et fédérations professionnelles aient commencé récemment à proclamer la vertu des Principes directeurs, vraisemblablement à cause de la menace d'un outil de sanction des Nations unies sur les responsabilités des entreprises transnationales par rapport aux Droits de l'homme. En cas de rejet

ou de retard excessif observé dans la gestion des cas, rares sont les PCN qui fournissent des arguments solides pour les expliquer.

Les PCN qui ont adopté l'interprétation étroite de « lien d'investissement » ont considérablement réduit l'ampleur des Principes directeurs, et de ce fait, ont écarté certains des problèmes les plus pressants relatifs à la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement. Par ailleurs, quelques PCN des pays les plus importants de l'OCDE ont clairement fait savoir qu'ils ne voulaient pas se lancer dans des conflits avec les entreprises qui avaient violé les Principes directeurs : le PCN du Royaume-Uni a déclaré ouvertement que son rôle n'était pas de sanctionner ou d'amener les entreprises à lui rendre des comptes, ce qui supprime tout effet dissuasif à la procédure. Le PCN des États-Unis s'est aussi aligné sur cette position.

Renforcer la capacité des PCN

Des mesures d'urgence sont nécessaires pour rétablir la confiance et l'impartialité dans le processus de traitement des plaintes, et cela ne peut se faire que lorsque les plaignants sont traités sur un pied d'égalité, en d'autres termes en les traitant comme des parties intégrantes du processus.

- On devrait accorder aux PCN le pouvoir et les ressources nécessaires pour examiner les faits mis en cause dans un cas. Idéalement, les PCN devraient avoir les moyens de faire appel à des experts indépendants pour mener des études en leur nom. Même en l'absence de ces ressources, les PCN devraient faire tout leur possible pour explorer toutes les voies afin d'obtenir des informations fi ables sur les faits dénoncés.
- Les PCN devraient faire des déclarations claires pour dire, lorsque leur rôle de médiateur ne mène pas à une solution acceptée par les parties, si oui ou non les Principes directeurs de l'OCDE ont été violés dans un cas spécifique.
- Des conseils consultatifs d'experts devraient être mis en place pour guider la prise de décision du PCN. Tous les PCN devraient être interministériels et ne devraient pas être dominés par les administrations responsables du commerce et de l'investissement qui sont considérées comme des pro-industriels.
- Un mécanisme d'appel est nécessaire au niveau national pour rectifier les impropriétés procédurales ou réviser les décisions controversées prises par les PCN.
- Et finalement, l'examen des plaintes doit se faire indépendamment du gouvernement et être confié à un juge ou un médiateur doté de pouvoirs et de ressources appropriées pour investiguer sur les plaintes, peser les preuves, tirer des conclusions sur les violations des Principes directeurs et, au besoin, infliger des sanctions.

Renforcer les Principes directeurs

- L'adhésion aux Principes directeurs doit être une condition imposée aux entreprises à la recherche de subventions, de crédits à l'exportation ou d'assurance des risques politiques des agences de crédit pour l'exportation.
- Il n'est pas acceptable que les cas relatifs au commerce soient considérés comme n'étant pas du ressort des Principes directeurs. OECD Watch estime que ce rétrécissement de la portée des Principes directeurs est injustement basé sur le texte révisé des Principes directeurs et que l'exclusion des cas de la chaîne d'approvisionnement est discriminatoire. Si le Comité chargé des investissements n'est pas en mesure de traiter les cas de commerce, il sera nécessaire de développer un outil complémentaire.
- Étant donné les lacunes sur les zones de conflit et de faible gouvernance mises en relief dans les travaux du Comité chargé des investissements; Étant donné la prise de position de la Commission pour l'Afrique recommandant à tous les pays de l'OCDE de promouvoir et de mettre en œuvre des Principes directeurs clairs et compréhensibles pour les entreprises dans les zones exposés au risque de violents conflits; le Comité devrait lancer des discussions avec les acteurs concernés pour améliorer ses recommandations sur les actions à entreprendre pour respecter les droits humains, promus dans les Principes directeurs. Ces recommandations – présentées sous forme de « Commentaire » – devraient inclure au minimum une référence explicite aux Principes volontaires sur la sécurité et les droits humains.

Renforcer la performance et l'activité des PCN

- Les PCN devraient présenter leurs rapports annuels aux Parlements et leurs décisions sur les cas devraient être vérifiées par un comité parlementaire ou un médiateur.
- Le Comité chargé des investissements devrait, à travers un processus participatif, impliquer les ONG et d'autres intervenants pour améliorer le Guide de Procédures.
- Pour renforcer les capacités des PCN et faire face au problème auxquels les PCN non performants sont confrontés, le Comité chargé des investissements devrait adopter un mécanisme avancé de revue par les pairs. Un système efficace de suivi peut contribuer au développement continu des PCN pour en faire des institutions efficaces en charge de la promotion d'un comportement responsable collectif des entreprises.
- Les ONG devraient être habilitées à faire des demandes formelles de clarification au Comité chargé des investissement, ce qui permettrait d'améliorer la performance des PCN et/ou de faire face aux interprétations controversées des Principes directeurs.

- Tous les gouvernements membres devraient travailler davantage pour promouvoir les Principes directeurs et améliorer la visibilité, la transparence, l'impartialité et la responsabilisation des PCN.
- Les Principes directeurs devraient être diffusés plus largement dans les pays en voie de développement pour servir de modèle possible pour les politiques ou la législation de ces pays. L'adhésion aux Principes directeurs devrait être une exigence formelle pour les acteurs impliqués dans les activités d'importation.
- Les pays non membres et les ONG devraient être en mesure de présenter les plaintes directement au PCN à travers le personnel diplomatique du pays concerné. Pour le cas d'une entreprise de l'Union européenne, on pourrait demander à la délégation de la Commission européenne. De prendre en charge certaines tâches des PCN de l'UE.
- Si la réalisation du potentiel des Principes directeurs est reconnu comme une nécessité, les gouvernements des pays membres doivent s'assurer que les procédures donneront des résultats positifs permettant d'améliorer les conditions de vie des communautés souffrant du comportement des entreprises.
- Le Comité chargé des investissements devrait travailler en collaboration plus étroite avec les Nations unies et l'OIT pour le renforcement de capacité à travers l'assistance technique.

PARTIE II

Table ronde sur la responsabilité des entreprises : les Principes directeurs de l'OCDE et le monde en développement – instaurer la confiance

Remerciements

Les Points de contact nationaux et le Comité de l'investissement de l'OCDE tiennent à remercier tous ceux qui ont pris sur leur temps et leurs ressources pour participer à la Table ronde sur la responsabilité des entreprises, tenue conjointement avec la cinquième réunion annuelle des Points de contact nationaux. Leurs noms figure ci-dessous.

Ont participé à la Table ronde des représentants venus des milieux d'affaires, des syndicats de travailleurs et des organisations non gouvernementales.

Co présidents :

M. Oded Grajew, président, Ethos Institute – Business and Social Responsibility, Former Special Advisor au président de Brésil sur la responsabilité des entreprises, Brésil.

Allocution d'ouverture : *M. Richard Hecklinger,* Secrétaire général adjoint, OCDE.

Intervenants :

M. Philip Armstrong, directeur général, Corporate Governance Advisory Services (PTY) Ltd, Afrique du Sud.

M. Mohan Murti, membre du Conseil des actionnaires, Trevira GmbH, Représentant en chef – Europe, Reliance Industries Ltd, Allemagne.

M. Govindasamy Rajasekaran, Secrétaire général, Confédération syndicale malaisienne (MTUC), Malaisie.

M. Ravi Rebbapragada, Chairperson – MM&P (Mines, Minerals & People), directeur exécutif – Samata, Inde.

M. Fackson Shamenda, ex-président – Confédération internationale des syndicats libres (ICFTU), président honoraire – Confédération syndicale zambienne, Zambie.

M. Samuel Sitta, directeur exécutif, Tanzania Investment Centre (TIC), Tanzanie.

M. Wang Wei, président, China M&A Management Holdings, Inc., Chine.

ISBN 92-64-01458-6
Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement
© OCDE 2005

Résumé de la Table ronde

La Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises se tient chaque année en marge de la réunion annuelle des Points de contact nationaux[1] (PCN). L'objectif de cette table ronde est d'aider les PCN à améliorer la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (ci-après « les Principes directeurs »). Les Principes directeurs constituent pour les entreprises internationales un code de conduite universel bénéficiant d'une reconnaissance multilatérale. Ils ont recueilli l'adhésion de 39 gouvernements sur le territoire desquels sont implantées 97 des 100 plus grandes entreprises multinationales[2] et sont à l'origine de près de 90 pour cent des flux globaux d'investissement direct étranger.

Présidée par le Brésil, la Table ronde de 2005 a rassemblé des représentants des entreprises, des syndicats et des ONG de la Chine, de l'Inde, de l'Afrique du Sud et d'autres pays non adhérents[3] sur le thème suivant : « Les Principes directeurs de l'OCDE et le monde en développement : instaurer la confiance. » Y ont également participé des représentants du Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC), de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC) et de l'OECD Watch, réseau d'organisations non gouvernementales. Il a été fait appel au concours des participants invités pour aider les PCN à favoriser une meilleure compréhension : 1) de la perception qu'ont les acteurs des pays non adhérents des concepts et principes contenus dans les Principes directeurs; 2) des modalités de mise en œuvre et de promotion de ces derniers dans les pays non adhérents et 3) de la manière de renforcer l'impact des Principes directeurs sur le développement.

Les discussions se sont tenues dans le respect de la règle de « non-attribution » de Chatham House[4] afin de permettre des échanges francs et constructifs. Cette synthèse évoque les principaux thèmes abordés au cours des discussions de la Table ronde (selon la règle de « non-attribution »). Elle en présente également les répercussions possibles sur la promotion et la mise en œuvre des Principes directeurs.

Les Principes directeurs énoncent des valeurs universelles largement partagées et reconnues

Les Principes directeurs reposent sur un cadre normatif multilatéral en constante évolution qui couvre des domaines tels que les droits de l'homme, la lutte contre la corruption, la protection de l'environnement, les relations entre le patronat et les salariés, la protection des consommateurs et la

fiscalité. La Table ronde a montré clairement que les concepts et principes sur lesquels se fondent les Principes directeurs sont véritablement universels, ces Principes énonçant des valeurs qui sont partagées par de nombreux représentants du monde des entreprises, des syndicats et des ONG des pays adhérents et non adhérents.

Un dirigeant d'entreprise indien a fait remarquer au cours de la Table ronde que « ce qui est bon pour le monde est bon pour l'Inde » et que les valeurs humaines fondamentales qui sous-tendent les Principes directeurs étaient déjà exprimées dans les textes religieux de son pays (il a cité un ancien texte en sanscrit sur les interconnexions qui sous-tendent le bien-être humain). Plusieurs participants ont déclaré que ces principes fondamentaux pour une conduite appropriée des affaires n'étaient pas des « produits de lux », tant s'en faut et qu'ils revêtaient probablement encore plus d'importance dans les pays pauvres que dans les pays développés. Après avoir souligné le hiatus considérable entre les principes internationaux et la situation actuelle de son pays, un participant de Zambie a soutenu que des instruments internationaux tels que les Principes directeurs pourraient se révéler encore plus importants dans des pays comme le sien. Compte tenu de l'ampleur du décalage et de la gravité des problèmes (il a cité l'exemple d'une explosion dans une usine de munitions qui avait entraîné la mort de nombreux ouvriers et dont il attribuait la cause à l'absence des mesures de sécurité élémentaires), il a insisté pour que la promotion et la mise en œuvre des principes contenus dans les Principes directeurs soit érigées en priorité absolue dans les pays adhérents et non adhérents.

Le thème de la portée et de l'acceptation universelles des valeurs fondamentales sur lesquelles reposent les Principes directeurs fait écho aux conclusions du document de référence rédigé pour la Table ronde. Ce document de référence traite de l'adhésion formelle des pays non adhérents aux instruments cités dans les Principes (Déclaration universelle des droits de l'homme, Déclarations et Conventions de l'OIT, par exemple) en retenant un échantillon géographiquement diversifié de 20 pays non adhérents. Ces pays représentent plus de 50 pour cent de la population mondiale. Ils adhèrent en moyenne à 13.5 des 14 instruments multilatéraux expressément cités dans les Principes directeurs. Après avoir passé en revue les initiatives régionales en matière de droits de l'homme et de lutte contre la corruption, ce document montre également que de nombreux pays non adhérents ont recours à leurs propres processus multilatéraux pour diffuser ces concepts et ces principes et en envisager l'application dans leur cadre régional.

Les représentants de deux grandes entreprises multinationales implantées dans la zone OCDE ont insisté sur le thème de l'universalité. Ils ont fait remarquer que les progrès technologiques et managériaux contribuaient à faire des entreprises multinationales un vecteur de promotion globale de ces

principes. Parlant au nom d'une entreprise du secteur pétrolier et gazier présente dans 180 pays, l'un de ces représentants a évoqué la nécessité d'éviter la duplication des normes, en indiquant que son entreprise adoptait « en Afrique les mêmes principes en matière de conduite des affaires qu'en Californie ». Une autre représentante (du secteur de l'électronique) a décrit les efforts accomplis par son entreprise pour intégrer ses principes commerciaux – élaborés dans le cadre d'une initiative sectorielle portant sur un très grand nombre de questions liées au travail, à l'environnement et à l'intégrité de l'entreprise – dans ses opérations de logistique très diversifiées. Cette entreprise élargit progressivement la portée de ces efforts (qui concernent désormais les trois quarts de ses fournisseurs).

Des capacités et des pratiques extrêmement variables au sein des pays non adhérents et entre ceux-ci

Les participants à la Table ronde ont ainsi fait passer un message clair sur « les objectifs et les enjeux communs », pour reprendre les termes utilisés par le président de la Table ronde. Cette communauté de valeurs et d'aspirations se heurte cependant aux très grandes disparités qui existent quant à la capacité des pays non adhérents de réaliser ces aspirations.

Les participants à la Table ronde ont, il est vrai, fait passer un message optimiste. Ils ont fait valoir l'accès d'une grande partie des pays non adhérents à l'économie mondiale et la participation active des entreprises non adhérentes à l'évolution vers la gestion globale de l'entreprise dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Ce constat doit toutefois être nuancé par le fait que dans le même temps un certain nombre de régions et de populations n'ont pas été associées à la spécialisation mondiale de la production, n'ont pas bénéficié de l'amélioration des conditions de vie qu'ont connue la plupart des autres pays et pâtissent de systèmes politiques et économiques qui fonctionnent mal.

Intégration économique, convergence et croissance des capacités du secteur privé

Les participants des précédentes réunions de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises ont parfois soutenu que les entreprises de la zone OCDE étaient bien en avance par rapport aux autres entreprises en matière de politiques suivies, de pratiques et d'information financière dans le domaine de la responsabilité d'entreprise. Ce point de vue n'a pas été confirmé par les participants de la Table ronde en provenance des pays non adhérents.

Ils ont fait valoir la longue tradition de philanthropie des entreprises de leur pays et l'implication généralisée des entreprises non adhérentes de toute nature en matière de responsabilité des entreprises (à l'exception peut-être des petites et moyennes entreprises). Les représentants de l'Inde et de

l'Afrique du Sud ont décrit les nombreuses ONG qui sont actives dans leur pays et le dialogue social animé qui caractérise ces deux pays : les entreprises de ces pays non adhérents sont ainsi l'objet des pressions de la société civile, tout comme leurs homologues des pays adhérents.

Les discussions ont également fait ressortir la prééminence croissante du rôle des entreprises des pays non adhérents qui deviennent des acteurs de premier plan sur la scène internationale. Certains pays adhérents (par exemple la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud) sont des investisseurs actifs à l'étranger dans certains secteurs. Pour citer un participant indien, « ceci est nouveau pour nous ». Les entreprises de ces pays doivent maintenant se positionner par rapport à un ensemble complexe (global) d'attentes en matière de comportement des entreprises. L'homme d'affaires chinois a décrit la manière dont les entreprises chinoises améliorent « le processus d'apprentissage » pour faire face à ce qui constitue souvent pour elles des « critiques déconcertantes ».

Les participants ont décrit un processus de convergence partielle entre entreprises adhérentes et non adhérentes en matière de pratiques de gestion et d'information financière ainsi que de stratégies commerciales. Certains d'entre eux sont déjà bien avancés dans ce processus et ont élaboré leurs propres stratégies dans ce domaine. L'un des représentants a évoqué le Rapport King II (un code très complet sur le gouvernement d'entreprise qui est largement suivi en Afrique du Sud) et les évolutions qu'il a entraînées sur le marché boursier de Johannesburg. Il s'agit entre autres de promouvoir « une information intégrée sur le développement durable » qui permette d'inscrire les informations générales sur la responsabilité des entreprises dans les pratiques plus traditionnelles des entreprises en matière d'information financière.

Les participants à la Table ronde ont à cet égard confirmé les conclusions de l'étude de référence préparée par le Secrétariat de l'OCDE pour la Table ronde, à savoir que certaines entreprises non adhérentes étaient en tête dans de nombreux secteurs relevant de la responsabilité des entreprises, même à l'aune des critères de l'OCDE. L'étude montrait également que les entreprises des pays non adhérents, tout comme leurs homologues des pays adhérents, avaient une propension variable à adopter de telles pratiques : si certaines sont très actives, d'autres montrent peu ou pas d'empressement envers de telles initiatives.

Des millions de personnes sont exclues des avantages de la mondialisation

C'est sur ce fond de progrès et de convergence que le thème de la pauvreté persistante et de l'exclusion de centaines de milliers de personnes des avantages de la participation à l'économie mondiale a été évoqué. Les représentants des syndicats, des ONG mais également des entreprises ont montré du doigt les parties du monde (notamment celles mentionnées plus haut qui en sont à un stade avancé en matière de responsabilité des entreprises)

dans lesquelles les règles d'éthique des entreprises (du type de celles énoncées dans les Principes directeurs) sont couramment bafouées. Cette situation de stagnation du développement économique et d'exclusion face au progrès économique et social vaut également pour les pays où le progrès semble bien installé. Par exemple, dans les économies indienne, chinoise et sud-africaine, les entreprises de rang mondial et des secteurs compétitifs à fort contenu de connaissances coexistent avec des régions et des populations qui ont connu peu ou pas de progrès dans les secteurs économique et social.

Certains participants (de Tanzanie et de Zambie, par exemple) ont décrit la concurrence acharnée qui s'exerce entre les différentes localités pour attirer les investissements et se sont montrés soucieux que cette concurrence se fasse dans le respect des normes internationales. Ils ont également indiqué la disposition de certaines populations fragiles à accepter tout type de travail et leur vulnérabilité à des tentatives d'exploitation par des investisseurs sans scrupules. Les représentants des syndicats ont déploré la pratique de certains investisseurs à l'affût de montages avantageux qui font parfois fi des droits fondamentaux. Le représentant de la Tanzanie a déclaré que dans ce contexte il était nécessaire d'instaurer la confiance, de dissiper les soupçons et de créer des expériences positives pour effacer les épisodes les plus sombres.

Consensus en faveur du marché et nécessité d'une amélioration constante

Le contenu des discussions a dans l'ensemble été favorable au marché (même dans ses aspects les plus pessimistes). Les participants ont reconnu la nécessité pour leur pays d'investir (tant au niveau national qu'à l'international) ainsi que le « pouvoir du marché de relever le niveau de vie » (pour reprendre les mots du représentant des entreprises chinoises). Le représentant de la Tanzanie a fait remarquer que son pays connaissait déjà la richesse grâce à ses importantes ressources humaines et naturelles. Ce dont la Tanzanie a besoin c'est de développer le potentiel de marché de cette richesse de manière à en faire bénéficier la population, ce qui suppose l'existence d'un secteur public responsable et efficace et d'un secteur privé responsable et efficient désireux d'investir.

Dans tous les pays, tous les éléments de la société et tout particulièrement les administrations, doivent apprendre à attirer et à gérer les investissements en vue de relever le niveau de vie. Le participant chinois a parlé de la « nécessité d'une bonne gouvernance publique » à l'appui de la responsabilité des entreprises. Les représentants de la Tanzanie et de la Zambie ont regretté le manque de « capacité de mise en œuvre crédible » de leur pays dans plusieurs domaines essentiels. Un PCN a souligné l'importance de l'initiative du Comité d'investissement pour un *Cadre de politiques pour l'investissement* qui devrait aider les gouvernements des pays adhérents et non adhérents à jouer plus efficacement leur rôle. Ce *Cadre de politiques pour*

l'investissement viendra compléter les Principes directeurs et contribuera à clarifier la nature des responsabilités du gouvernement et des entreprises en aidant les pays à renforcer l'efficacité de leur secteur public.

Les raisons de l'intérêt que portent les entreprises à la responsabilité des entreprises dans les pays non adhérents

La Table ronde a montré que les acteurs des pays non adhérents portent un intérêt certain à la responsabilité des entreprises. Cet intérêt semble naître essentiellement des mêmes facteurs que ceux qui influencent leurs homologues de l'OCDE. Le président de la Table ronde a présenté une analyse[5], fondée sur l'expérience de 240 entreprises implantées dans 60 pays, qui illustre l'intérêt économique des initiatives en matière de responsabilité des entreprises. Cette étude indique que : « Globalement, l'intérêt économique existe pour toutes les entreprises, même si les éléments spécifiques varient. Si dans toutes les régions les entreprises peuvent obtenir des résultats commerciaux appréciables en investissant dans leurs salariés et dans les améliorations des processus environnementaux, il en va différemment… pour les petites et moyennes entreprises dans lesquelles l'accent est mis principalement sur les économies de coûts… Les entreprises nationales et les sociétés multinationales actives sur les marchés émergents retirent des bénéfices dans tous les domaines grâce aux économies de coûts provenant de l'amélioration des processus environnementaux. »

Les participants à la Table ronde ont expliqué l'engagement des entreprises non adhérentes dans le domaine de la responsabilité d'entreprise de la manière suivante :

- *Un environnement réglementaire plus exigeant*. Celui-ci fait pression sur les entreprises de toutes tailles et dans de nombreux secteurs. Les évolutions intervenues dans le secteur de la lutte contre la corruption ont particulièrement été soulignées, avec la présentation par les représentants africains d'affaires de lutte contre la corruption qui ont eu un grand retentissement au Lesotho, en Afrique du Sud et en Zambie. Un représentant de l'Inde a indiqué que plusieurs milliers de PME avaient dû fermer pour non-respect de la réglementation sur l'environnement.
- *Le soutien politique dont bénéficient des entreprises ouvertes au progrès*. Ce point a été introduit par référence à l'Afrique du Sud où le « contexte politique particulier » a instauré un climat propice à l'élaboration d'un code de gouvernement des entreprises, le Rapport King II, très suivi en Afrique du Sud.
- *Un ensemble d'institutions de la société civile bien développées et actives* dans certains pays non adhérents.
- *De nombreuses initiatives en matière de responsabilité des entreprises sont favorables à l'activité des entreprises,* dans la mesure où elles contribuent à

améliorer leur réputation et à protéger les marques. Ceci vaut tant pour les entreprises non adhérentes que pour les entreprises adhérentes.

Comme nous l'avons souligné plus haut, trois des pays représentés à la Table ronde – la Chine, l'Inde et l'Afrique du Sud – deviennent d'importants investisseurs à part entière dans certains secteurs et certaines régions. L'un des représentants des ONG s'intéresse aux problèmes de responsabilité des entreprises que suscitent les investissements des sociétés minières indiennes en Afrique. Le représentant d'une entreprise chinoise a décrit la responsabilité des entreprises comme un « sujet brûlant » en Chine et s'est montré disposé à échanger des idées sur ce point.

L'observation des Principes directeurs est-elle bénéfique aux entreprises?

Un PCN a demandé si l'observation des Principes directeurs constituait pour les entreprises un handicap en matière de concurrence et la discussion qui s'en est suivie n'a pas suscité de réponse tranchée sur cette question. La réponse qui a été donnée globalement peut être résumée de la manière suivante : « si l'observation des normes appropriées en matière de conduite des entreprises est bénéfique aux entreprises à long terme, il existe sans aucun doute des tensions à court et moyen termes (pour citer l'un des participants africains). » Les PCN et les participants ont souligné le rôle des politiques publiques, des organisations internationales et des initiatives du secteur privé dans l'instauration de conditions équitables. Les documents de référence élaborés pour la Table ronde citent de nombreuses initiatives publiques et privées soutenues par des organisations publiques et privées non adhérentes qui sont susceptibles de déboucher sur de bonnes pratiques en matière de responsabilité des entreprises. Ainsi, s'il est vrai que l'instauration de conditions équitables peut se révéler une entreprise difficile, certains pays non adhérents s'attachent à garantir que leurs entreprises soient raisonnablement incitées à respecter les normes internationales.

La place des Principes directeurs dans la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales

La question de la place qu'occupent les Principes directeurs dans la Déclaration de l'OCDE sur les investissements internationaux et les entreprises multinationales a fait l'objet de longues discussions lors de la Table ronde. Ces Principes directeurs sont l'un des quatre principaux instruments qui constituent la Déclaration. Les trois autres sont : 1) l'Instrument relatif au *Traitement national*, par lequel les pays s'engagent à accorder aux entreprises sous contrôle étranger opérant sur leur territoire un traitement non moins favorable que celui réservé

aux entreprises nationales dans une situation analogue; 2) un instrument sur les *Obligations contradictoires* qui incite les pays adhérents à éviter ou réduire le plus possible les obligations contradictoires imposées aux entreprises multinationales par les autorités de différents pays et 3) un instrument sur les *Stimulants et obstacles à l'investissement direct international* qui incite les pays adhérents à produire des efforts pour améliorer la coopération sur les mesures touchant à l'investissement direct international.

Certains participants se sont demandés s'il ne serait pas plus facile de « vendre » les Principes directeurs comme un instrument à part entière et la Déclaration comme un menu « à la carte » permettant aux pays de choisir les instruments qui retiennent le plus leur intérêt. Les PCN ont réaffirmé la place des Principes directeurs en tant que partie intégrante de la Déclaration, dans la mesure où ils contribuent à définir les droits et les responsabilités des deux catégories d'acteurs de premier plan de l'économie mondiale que sont les gouvernements et les entreprises multinationales. Les PCN ont souligné que la présence des Principes directeurs dans cet ensemble plus large était révélateur de la manière dont le Comité d'investissement concevait la responsabilité d'entreprise, à savoir que pour être efficace elle devait s'inscrire dans un effort plus large d'amélioration des systèmes de politiques publiques et des pratiques des entreprises. Ils ont également fait remarquer qu'en termes de suivi les Principes directeurs étaient quelque peu différents des autres éléments de la Déclaration car les pays adhérents favorisaient l'observation des Principes directeurs par « leurs » entreprises multinationales, même pour les opérations intervenant dans les pays non adhérents. Pour les autres éléments de la Déclaration, le suivi implique un dialogue uniquement entre pays non adhérents.

Promouvoir les Principes directeurs

La Table ronde a montré l'intérêt que suscitait chez les participants la constitution d'un partenariat entre pays adhérents et non adhérents dans le but de promouvoir des pratiques appropriées dans la conduite des affaires internationales.

Une promotion nécessaire

Faisant écho à un thème développé au cours de la réunion des PCN de 2005, les participants à la Table ronde ont déclaré que les Principes directeurs n'étaient pas bien connus des pays non adhérents; qu'il s'agissait d'un « bon produit[6] » qui n'était pas suffisamment « commercialisé » et qu'il fallait renforcer les efforts en vue de sa promotion. Un participant brésilien a affirmé que les Principes n'étaient pas bien connus dans son pays, qui a pourtant adhéré à la Déclaration il y a de nombreuses années. Revenant sur un thème abordé au cours de la réunion des PCN, la Table ronde a clairement fait ressortir la nécessité de l'effort de promotion qui, s'il se déroulait dans un

esprit de concertation et de partenariat équitable, serait bien accueillie dans la communauté des non adhérents.

De nombreux participants (du monde de l'entreprise en particulier) ont décrit le grand nombre de normes en concurrence. Les PCN et le Comité d'investissement devront améliorer la promotion des Principes directeurs pour pouvoir faire la différence avec les instruments en concurrence. En revanche, un représentant de l'Afrique du Sud a souligné que, dans le large éventail d'instruments mondiaux, les Principes directeurs peuvent apporter une contribution sans équivalent. Il convient de les intégrer dans le dispositif qui se dessine à l'échelle mondiale et ne pas les laisser exister dans une sorte de « silo », à l'écart des autres instruments de l'OCDE et des grandes initiatives internationales comme le Pacte mondial des Nations unies ou la Global Reporting Initiative.

Les enjeux de la promotion : capitaliser sur les engagements communs et dépasser le scepticisme

Les PCN ont reçu des représentants des pays non adhérents un message mitigé exprimant à la fois un engagement sincère vis-à-vis des principes et des objectifs des Principes directeurs et le scepticisme quant à leur efficacité. L'un des enjeux consiste à dépasser ce scepticisme. Un sondage effectué par une ONG montre que certains représentants des pays non adhérents qui connaissent ces Principes ne croient pas à leur efficacité. Une ONG d'un pays non adhérent a demandé : « comment pouvez-vous penser qu'un instrument d'application volontaire tel que les Principes directeurs peut fonctionner dans un pays qui ne respecte même pas sa propre Constitution? » Les participants ont par ailleurs démontré à plusieurs reprises leur engagement vis-à-vis des principes qui fondent les Principes directeurs et souligné l'urgence de transformer les « principes universels en pratiques locales[7]. » L'ONG citée précédemment a également indiqué que les agriculteurs pauvres avec lesquels elle travaille verraient d'un bon œil tout dispositif, y compris les Principes directeurs, susceptible de les aider à mettre en œuvre les concepts de base pour la protection des communautés locales et des populations indigènes. Certains participants ont noté que, malgré les frustrations liées à l'application des Principes directeurs, ils assurent la promotion de ces Principes directeurs en tant que tels — un représentant d'un syndicat malaisien a déclaré que « les syndicats d'Asie du Sud-Est ont diffusé avec le concours du TUAC des milliers d'exemplaires des Principes en plusieurs langues asiatiques et ont organisé une série de séminaires pour promouvoir l'utilisation concrète des Principes directeurs de l'OCDE ».

Qu'attendent les pays en développement des Principes directeurs?

Certains représentants des pays non adhérents voient dans les Principes directeurs une aide à l'apprentissage et au dialogue. Comme nous l'avons vu

précédemment, le représentant chinois des entreprises s'est félicité des possibilités d'apprentissage sur le « sujet brûlant » de la responsabilité des entreprises. La contribution d'OECD Watch cite une ONG pakistanaise : « Ils [les groupes de la société civile pakistanaise] ont le sentiment que les Principes directeurs les aideraient à mieux comprendre les implications sociales et environnementales des activités des sociétés. Ils estiment qu'ils seraient mieux armés pour remettre en cause le secteur privé et obtenir des entreprises un comportement responsable à partir des enseignements tirés des Principes directeurs. »

Pour certains participants non adhérents, l'évaluation des Principes directeurs par les utilisateurs est étroitement liée à l'efficacité de la procédure applicable aux circonstances spécifiques. Une ONG indienne citée dans la contribution d'OECD Watch déclare : « Dans une économie qui se mondialise aussi rapidement, il est impératif que les activités des sociétés transnationales en Inde soient contrôlées à l'aide des instruments disponibles au niveau mondial tels que les Principes directeurs de l'OCDE, afin qu'elles soient tenues pour responsables des répercussions de leurs investissements sur l'environnement et la société. » Selon ONG zambienne : « Des groupes de la société civile ont trouvé les Principes directeurs utiles » et « les sociétés ne peuvent pas s'appuyer sur nous. Les ONG zambiennes ont toutefois été déçues de la lenteur du règlement des dossiers… » [cité dans la contribution d'OECD Watch]. La CSC a développé des thèmes proches et décrit les points de vue des syndicats non adhérents en déclarant que « la mise en œuvre effective des Principes directeurs » était la meilleure des campagnes promotionnelles.

Les représentants des entreprises à la Table ronde se sont montrés très réceptifs à l'idée d'un partenariat entre acteurs adhérents et non adhérents aux fins de promouvoir les Principes directeurs et leur donner tout leur sens. Ils ont souligné qu'ils « souhaitent être tenus pour responsables » et que « les entreprises de premier plan veulent devenir des partenaires ». Le représentant d'une entreprise de la zone OCDE a souligné les nombreuses possibilités de partenariat pour la promotion.

Dispositifs de promotion

Les participants à la Table ronde, notamment les PCN, ont défendu l'utilisation des Principes directeurs dans le cadre d'une approche « holistique » de la responsabilité des entreprises. Les dispositifs spécifiques évoqués en tant que vecteurs de la promotion des Principes directeurs sont : les missions commerciales, les programmes des ambassades et des consulats, les marchés publics, les crédits à l'exportation et les accords d'investissement. Le Rapport du président de la Réunion des Points de contact nationaux de 2005 montre que de nombreux gouvernements adhérents utilisent déjà les programmes nationaux existants de cette manière.

Un homme d'affaires international établi en Allemagne et en Inde s'est prononcé pour une participation plus systématique d'entreprises des pays en développement aux manifestations organisées autour des Principes directeurs. Plus précisément, il préconise d'inviter des représentants d'associations professionnelles nationales de pays en développement. Un homme d'affaires chinois a recommandé d'inviter des institutions gouvernementales appropriées, notamment des entreprises publiques et des organismes chargés de l'investissement étranger. Il a aussi appelé les PCN à former des alliances avec des agences de notation que l'on pourrait encourager à intégrer les concepts et principes des Principes directeurs dans leur dispositif d'évaluation des entreprises.

Les syndicats ont fait remarquer que les actions de sensibilisation de l'OCDE devraient être systématiquement mises à profit pour promouvoir les Principes directeurs et ont déploré ce qu'ils voient comme une tendance à sous-estimer le rôle de ces Principes directeurs dans les actions de sensibilisation récentes et futures. Un PCN a appelé de ses vœux une consolidation des partenariats avec les autres initiatives mondiales et régionales (par exemple le Pacte mondial des Nations unies et le NEPAD) de manière à renforcer la capacité de sensibiliser les acteurs des pays non adhérents.

Effets possibles sur la promotion des Principes directeurs et leur mise en œuvre dans les pays non adhérents

Le président et les autres participants de la Table ronde ont mis en évidence les effets possibles de la Table ronde sur la promotion des Principes directeurs et leur mise en œuvre dans les pays non adhérents :

- *Une base solide pour le partenariat*. Les acteurs des pays non adhérents souscrivent aux concepts et aux principes formulés dans les Principes directeurs et ont lancé leurs propres initiatives dans ces domaines. Une base solide semble ainsi se dégager pour un partenariat entre pays adhérents et non adhérents.
- *Faible visibilité et scepticisme*. Les Principes directeurs ne sont pas bien connus dans les pays non adhérents et des efforts importants seraient nécessaires pour en assurer la promotion. Un certain scepticisme règne par ailleurs quant à leur efficacité. Les efforts de promotion devraient par conséquent tendre à la fois à en améliorer la visibilité et à venir à bout de ce scepticisme.
- *Géométrie variable dans la promotion*. Les pays non adhérents disposent, dans le domaine de la responsabilité des entreprises, de ressources humaines et institutionnelles qui vont de l'extrême sophistication à l'absence totale. La nature de l'intérêt porté par les pays non adhérents varie en outre considérablement, certains acteurs souhaitant en apprendre davantage sur

les Principes directeurs pour fonder un dialogue plus général sur les pratiques internationales des entreprises, alors que d'autres souhaitent que le dialogue avec des sociétés particulières débouche sur des résultats tangibles par le biais des procédures applicables aux circonstances spécifiques. Le Comité de l'investissement et les PCN devront adapter leurs activités promotionnelles et autres dans les pays en développement aux besoins et aux intérêts des partenaires concernés.

- *Nature de l'effort promotionnel*. Globalement, les participants à la Table ronde ont formulé les propositions suivantes dans le cadre d'une « stratégie de marketing des Principes directeurs » : 1) utiliser les programmes nationaux existants en tant qu'outils de promotion; 2) consolider les alliances avec d'autres initiatives mondiales et régionales et 3) faire davantage appel aux actions de sensibilisation du Comité de l'investissement. Les PCN ont également pris acte avec satisfaction de la promesse faite par le BIAC de s'engager activement dans la promotion. Les syndicats et les ONG ont souligné qu'il était impossible de séparer la promotion de la mise en œuvre effective des Principes.

Notes

1. Les Points de contact nationaux sont les services administratifs situés dans chacun des 39 pays adhérents, qui sont chargés d'assurer la promotion des Principes directeurs au niveau national. Ils se réunissent chaque année pour faire le point sur leurs activités et échanger des idées..
2. Liste des 100 plus grandes entreprises multinationales non financières de la CNUCED.
3. Représentants originaires des pays non-adhérents suivants: Afrique du Sud, Chine, Équateur, Inde, Malaisie, Maroc, Taipei chinois, Tanzanie et Zambie.
4. La règle de Chatham House énonce que « les participants sont libres d'utiliser les renseignements reçus, toutefois ni l'identité ni l'appartenance des intervenants, ni celle de tout autre participant, ne peuvent être révélées ».
5. *Developing Value: The Business Case forSustainability in Emerging Markets*. Rapport de SustainAbility, de la Société financière internationale et de l'Institut Ethos, juillet 2002.
6. Citation d'un participant de Tanzanie.
7. Citation tirée de la synthèse des discussions de la Table ronde présentée par le président. Un représentant d'un syndicat zambien et une ONG indienne ont également souligné la nécessité de faire des principes internationaux une réalité aux niveaux national et local.

ISBN 92-64-01458-6
Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement
© OCDE 2005

Pratiques des entreprises des pays émergents en matière de responsabilité des entreprises – étude de faits*

* Cette étude a été élaborée par Jeremy Baskin, consultant externe auprès de la Division de l'investissement de l'OCDE, en collaboration avec Kathryn Gordon de cette même division. Les points de vue exprimés dans ce document sont ceux de l'auteur et ils ne reflètent pas nécessairement ceux de l'OCDE ou de ses pays membres.

1. Introduction et principales conclusions

Les entreprises des pays émergents représentent 3.8 pour cent des entreprises du FT500, les 500 plus grandes entreprises mondiales cotées en bourse[1] et 4.6 pour cent des 2 500 entreprises qui composent l'indice Dow Jones Global. Les statistiques de l'OCDE font apparaître que si les flux d'investissements internationaux sont essentiellement générés dans la zone OCDE, les flux en provenance des pays non membres de l'OCDE sont de plus en plus importants. Le présent document présente une étude de faits sur les politiques et les pratiques des entreprises des pays émergents en matière de responsabilité des entreprises[2]. La définition des « pays émergents » retenue dans le présent rapport se fonde sur les catégories nationales de revenus de la Banque mondiale. Elle est décrite dans l'encadré II.1.

Le présent document, élaboré à titre de document d'information pour les discussions de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises organisée le 14 juin 2005, vise à aider les participants de cette Table ronde lors de l'examen des questions suivantes :

- Dans quelle mesure les entreprises implantées dans des pays non adhérents ont-elles participé à ce que les travaux de recherche précédemment menés par l'OCDE ont identifié comme une tendance lourde des entreprises internationales, à savoir l'investissement des entreprises dans des politiques et des systèmes de gestion et d'information qui renforcent leur capacité de se conformer à la loi et aux autres attentes d'ordre sociétal qui ne sont pas nécessairement prévues dans les textes de loi?
- Existe-t-il des différences importantes entre les politiques, les systèmes de gestion et les pratiques en matière d'information entre les entreprises des pays non adhérents et celles des entreprises des pays adhérents?
- Quels sont les facteurs qui incitent les entreprises des pays émergents à prendre des initiatives en matière de responsabilité des entreprises (respect de la réglementation, concurrence sur les marchés des produits, possibilité d'attirer et de retenir les salariés, protection de la réputation, par exemple)?
- Les entreprises des pays émergents sont-elles plus ou moins susceptibles de se lancer dans des initiatives touchant à la responsabilité des entreprises qu'elles ne l'étaient par le passé?

Les faits exposés dans le présent document montrent avant tout qu'il n'existe pas une grande différence d'approche de la responsabilité des

Encadré II.1. **Définition des pays émergents**

Dans la présente étude, sont considérés comme pays émergents tous les pays classés par la Banque mondiale parmi les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire. Il s'agit de pays dont le Revenu national brut (RNB) par habitant pour 2003 est inférieur à 9 386 $. L'étude porte particulièrement sur les pays dont certaines entreprises sont incluses dans des indices de marché globaux et qui sont donc davantage susceptibles que d'autres d'attirer les investissements en capitaux du monde entier. Les pays émergents dont les entreprises figurent soit à l'indice FTSE All-World soit à l'indice Dow Jones global 2500 (ou aux deux) sont : l'Argentine, le Chili, la Colombie, l'Égypte, l'Inde, la Malaisie, le Mexique, le Pérou, la Pologne, l'Afrique du Sud, la Turquie, le Brésil, la Chine, la République tchèque, la Hongrie, l'Indonésie, le Maroc, le Pakistan, les Philippines, la Russie, la Thaïlande et le Venezuela*.

* Non inclus dans cette étude.

Source : *www.worldbank.org/data*; Dow Jones; FTSE.

entreprises entre les sociétés des pays de l'OCDE à revenu élevé et leurs homologues des pays émergents. Le niveau de comparabilité est même étonnamment élevé. Certains secteurs des pays émergents se révèlent fortement engagés dans ce domaine, tandis que d'autres montrent peu ou pas du tout d'engagement. Les politiques et les pratiques des entreprises de l'échantillon des pays émergents sont très diverses, tout comme elles le sont pour les entreprises de l'échantillon OCDE.

Un certain nombre de conclusions se dégagent :

- *Un phénomène global*. Les initiatives en matière de responsabilité des entreprises ne sont pas rares au sein des entreprises des pays émergents. Les études citées, de même que les données originales présentées dans le présent document attestent que ces entreprises prennent part au mouvement général constaté dans les entreprises internationales à savoir une gestion plus formelle dans un grand nombre de domaines relevant de la responsabilité des entreprises. Ce rapport confirme avant tout que ces initiatives constituent un phénomène global qui est très présent dans les entreprises des pays émergents. Mais à l'intérieur de ce vaste mouvement qui touche les entreprises internationales, il existe des différences marquées entre les pays, y compris au sein de la même région.
- *Des variations importantes entre les régions et entre les secteurs*. Cette étude, dont le résultat confirme les conclusions de travaux antérieurs sur les entreprises de l'OCDE[3], révèle qu'il existe dans la pratique des variations importantes d'une région à l'autre et au sein de mêmes régions. Dans la plupart des pays

émergents on constate un écart important entre les entreprises qui sont très engagées dans le domaine de la responsabilité des entreprises et celles qui le sont peu ou pas du tout. Les entreprises de certains pays émergents sont en tête dans ce domaine tandis que d'autres n'y prennent aucune part. Ces divergences – tant dans les pays émergents que dans les pays de l'OCDE – tiennent probablement à divers facteurs (par exemple, différence de situation entre les entreprises due à des facteurs sectoriels ou géographiques).

- *Des entreprises en pointe*. L'étude de 127 entreprises de pays émergents cotées en bourse révèle que certaines sont en pointe dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Les entreprises d'Afrique du Sud sont à cet égard des modèles du genre. L'échantillon d'entreprises cotées en bourse en Afrique du Sud révèle une participation beaucoup plus forte dans bien des secteurs que les échantillons comparables de nombreux pays de l'OCDE.
- *Les raisons de l'intérêt porté à la responsabilité des entreprises*. Il ressort des études portant sur les facteurs à l'origine des initiatives en matière de responsabilité des entreprises qu'il existe différents motifs pour entreprendre de telles initiatives.
  - ❖ *Un phénomène local*. Dans certains pays, ces initiatives apparaissent comme un phénomène essentiellement local. (En Afrique du Sud, par exemple, le code sur le gouvernement d'entreprise prescrit des politiques, des systèmes et des pratiques en matière d'information dans un grand nombre de domaines ayant trait à la responsabilité des entreprises; il offre un cadre pour un engagement fort des entreprises cotées en bourse de ce pays.)
  - ❖ *Justification économique*. Les enquêtes montrent que la motivation en matière de responsabilité des entreprises est la même dans les pays émergents et dans les pays de l'OCDE. Les études sur les entreprises de Malaisie et d'Inde révèlent que celles-ci adoptent des mesures de ce type en vue d'attirer et de retenir les salariés, d'améliorer leur position sur les marchés de produits et de protéger leur réputation. Elles indiquent également que les entreprises implantées dans les pays non adhérents (tout comme leurs homologues de l'OCDE) ont recours à ces initiatives pour faire face à des régulations plus exigeantes et à d'autres pressions officielles.
  - ❖ *Les sociétés partenaires d'entreprises de l'OCDE*. Dans certains pays, les filiales d'entreprises de l'OCDE constituent l'essentiel des sociétés actives dans ce domaine. Dans d'autres, ce sont les considérations liées au processus d'approvisionnement et le souhait des gouvernements et des secteurs privés des pays d'accueil de se positionner par rapport aux attentes des marchés mondiaux qui semblent l'emporter.
- *Un intérêt croissant*. Les données statistiques tirées de l'examen de l'évolution des indicateurs en matière de responsabilité des entreprises et

de certains des rapports publiés montrent que les entreprises des pays émergents sont de plus en plus nombreuses à adopter ce type d'initiatives.

L'étude est organisée comme suit :

- La section 2 examine quatre indicateurs généraux de la participation à des initiatives en matière de responsabilité des entreprises : 1) participation à l'enquête du Carbon Disclosure Project; 2) accès à l'indice Dow Jones Sustainability; 3) application des normes de la GRI en matière de rapports; et 4) certification ISO 14001. Ces indicateurs sont utilisés pour obtenir un tableau statistique de l'engagement des entreprises sur diverses questions ayant trait à la responsabilité des entreprises. Quatre régions sont examinées : l'Europe centrale et orientale, l'Afrique et le Moyen-Orient, l'Amérique latine et l'Asie.
- La section 3 examine ce que les statistiques et données tirées des enquêtes révèlent sur le niveau et la nature de la participation des entreprises des pays émergents aux initiatives en matière de responsabilité des entreprises. Les régions étudiées sont l'Afrique et l'Asie, les deux régions où des analyses statistiques ont été menées sur les pratiques des entreprises des pays non adhérents en la matière.
- La section 4 présente des données originales sur les pratiques de 127 entreprises arrivant en tête en matière de responsabilité des entreprises dans 21 pays émergents. Le site Internet et le rapport d'activité de chaque entreprise ont été examinés à partir d'un certain nombre d'indicateurs, notamment l'investissement social de l'entreprise, les politiques et les systèmes de lutte contre la corruption, les politiques et les systèmes de protection de l'environnement, l'égalité des chances, la présence des femmes dans les conseils d'administration, la formation et la santé et la sécurité.

2. Participation des entreprises des pays émergents aux initiatives en matière de responsabilité des entreprises – Quatre indicateurs de base

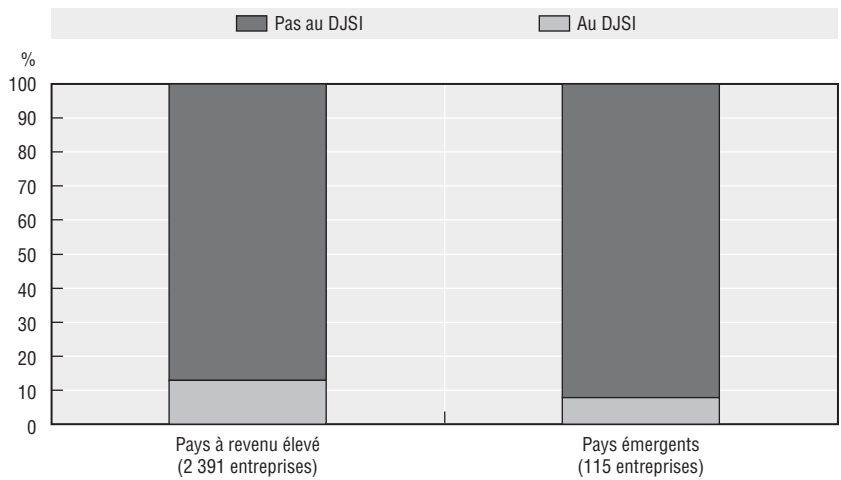
En vue d'obtenir des statistiques sur l'engagement des entreprises des pays émergents qui soient comparables à l'échelle mondiale, la présente section utilise des indicateurs publics sur le taux de participation des entreprises à quatre initiatives largement reconnues au niveau international en matière de responsabilité des entreprises. Ces indicateurs fournissent une information utile, mais seulement partielle, sur la participation des sociétés dans ce domaine[4]. Les quatre indicateurs retenus dans cette section sont les suivants :

- Participation à l'Indice Dow Jones Sustainability (DJSI);
- Déclaration auprès de la Global Reporting Initiative (GRI);
- Réponses à l'enquête Carbon Disclosure Project (CDP);
- Certifications ISO 14001.

Le premier indicateur, le DJSI, analyse régulièrement chacune des quelque 2 500 entreprises faisant partie de l'Indice Dow Jones World. Sur la base de critères généraux et sectoriels, la méthode DSJI distingue parmi ces 2 500 « entreprises éligibles », celles qui sont désignées comme les « meilleures de la catégorie » en matière de « durabilité de l'entreprise » (définie comme « une approche favorable à la création de valeur pour l'actionnaire à long terme. Les meilleures entreprises en termes de durabilité saisissent les opportunités et gèrent les risques résultant des évolutions économiques, environnementales et sociales[5] »). Les quelque 10 pour cent d'entreprises estimées comme étant les plus « durables » sont entrées au DJSI[6]. Si 4.6 pour cent des entreprises éligibles proviennent de pays émergents, une proportion certes faible mais significative (2.8 %) des 318 entreprises admises au DJSI est constituée d'entreprises des pays émergents.

En d'autres termes, et comme l'indique le graphique II.1, ce sont 309 (soit 12.9 pour cent) des entreprises cotées en bourse dans les pays à revenu élevé qui sont admises au DJSI, contre 7.8 pour cent des entreprises des pays émergents. Ces chiffres indiquent un écart plus faible qu'on aurait pu l'imaginer entre entreprises des pays émergents et entreprises des pays développés. Non seulement certaines entreprises des pays émergents prennent une part active dans les activités liées à la responsabilité des entreprises mais un certain nombre d'entre elles (en particulier en Afrique du Sud et au Brésil) arrivent en tête du classement mondial.

Graphique II.1. **Pourcentage des entreprises admises au DJSI, par catégorie de pays**



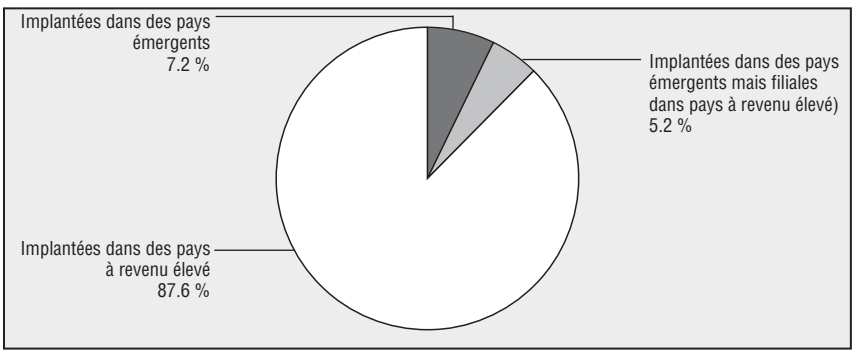
Source : Indice Dow Jones Sustainability, septembre 2004.

Un second indicateur – les déclarations auprès de la GRI – porte à la même conclusion. Dans le cadre de cette initiative, il est demandé aux entités publiant des rapports (essentiellement les entreprises) de se déclarer lorsqu'elles utilisent les indicateurs GRI dans leurs rapports. Si le respect de cette obligation n'est pas contrôlé et si certaines entreprises préfèrent utiliser des modèles de rapports adaptés à leur situation, le nombre de déclarations faites auprès de la GRI fournit un indicateur approximatif de l'engagement des entreprises en matière de rapports de durabilité[7].

Sur les 614 entreprises déclarées auprès de la GRI en février 2005[8], 12.4 pour cent sont implantées dans les pays émergents. Comme il ressort du graphique II.2, bon nombre des entreprises comprises dans ces 12.4 pour cent sont des filiales ou sont étroitement liées d'une autre manière à des entreprises de l'OCDE. Par exemple, 18 des entreprises des pays émergents sont des filiales d'une seule grande société de produits de consommation et elles se déclarent probablement en raison de l'insistance de la direction du groupe. Il n'en demeure pas moins que 7.2 pour cent des entreprises déclarées auprès de la GRI sont implantés dans des pays émergents.

Un troisième indicateur peut être établi à parti des taux de participation à l'enquête sur les entreprises du Carbon Disclosure Project (le CDP est une initiative due à un consortium de grands investisseurs mondiaux). L'enquête consiste à interroger les 500 entreprises de l'indice FT500 sur ce qu'elles font face au changement climatique et aux émissions de gaz à effet de serre. Dans l'édition la plus récente de l'enquête, 59 pour cent des entreprises ont répondu en fournissant des informations. Les entreprises des pays émergents ont participé à l'enquête, bien que dans une proportion moins importante que les entreprises des pays à revenu élevé mais les chiffres ont été nettement sous-évalués du fait de la non-participation d'un certain nombre d'entreprises saoudiennes et des grandes compagnies pétrolières russes.

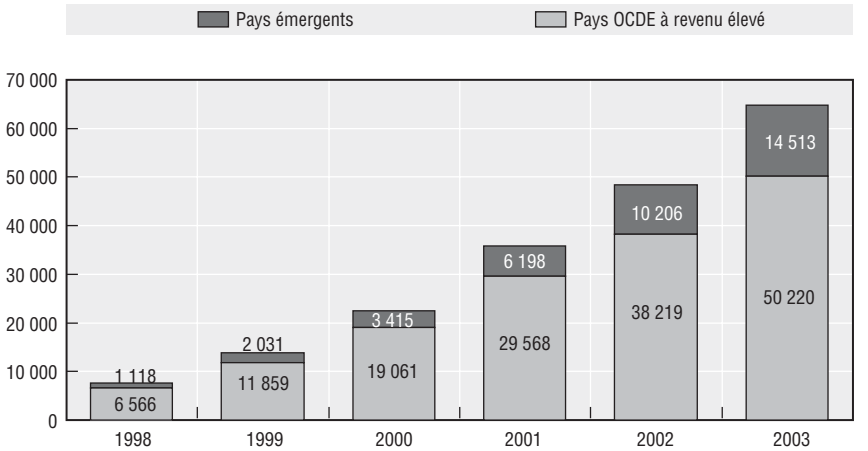
Graphique II.2. **Déclarants GRI, par catégorie de pays**



Source : Global Reporting Initiative, février 2005.

Un quatrième indicateur est le nombre de certifications ISO 14001, la norme internationale pour les systèmes de gestion environnementale. Les certifications ISO 14001 sont sensiblement en augmentation depuis ces cinq dernières années. Le graphique II.3 montre que si le nombre des certifications dans les pays de l'OCDE à revenu élevé a plus que quadruplé au cours de la période considérée, il été multiplié par sept dans les pays émergents.

Graphique II.3. **Évolution des certifications ISO 14001 dans le monde**



Note : Les chiffres sont ceux du mois de décembre de chaque année. Les pays membres de l'OCDE qui ne sont pas des pays à revenu élevé sont inclus dans les pays émergents.

Source : Enquête ISO, 2004.

Le tableau II.1 présente l'évolution des certifications dans un certain nombre de pays. Les chiffres relatifs à la Chine montrent une augmentation particulièrement marquée, surtout depuis que l'Agence d'État sur la protection de l'environnement a commencé de promouvoir la norme ISO en 1996[9].

Tableau II.1. **Certifications ISO 14001 pour un certain nombre de pays**

	1999	2000	2001	2002	2003
Chine	222	510	1 085	2 803	5 064
Brésil	165	330	350	900	1 008
Inde	111	257	400	605	879
Afrique du Sud	82	126	169	264	378
Russie	0	3	12	23	48

Source : Enquête ISO, 2004. Chiffres du mois de décembre de chaque année.

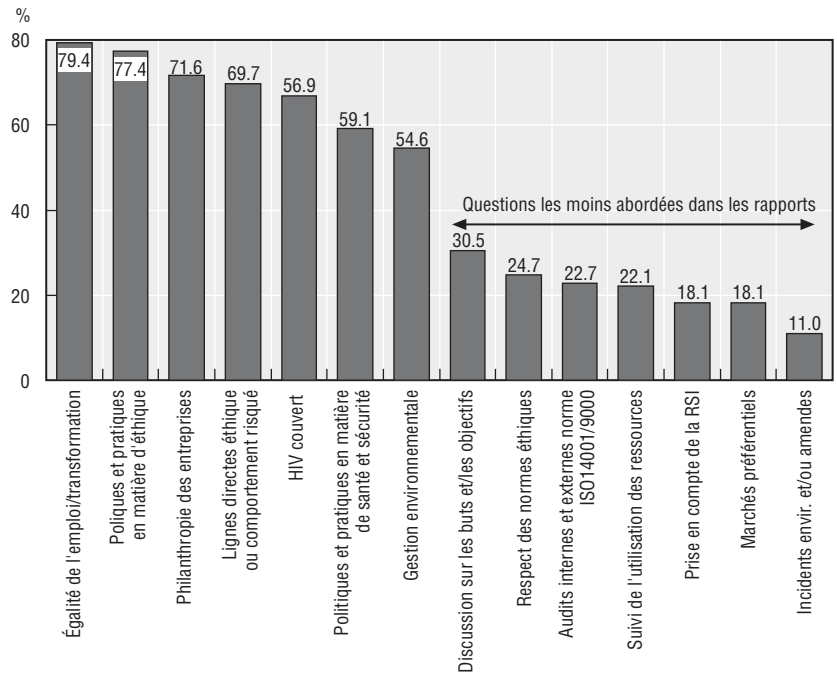
3. Évolution de la responsabilité des entreprises en Afrique et dans les pays d'Asie non membres de l'OCDE – Conclusions des études publiées

La présente section analyse les faits et les tendances concernant les initiatives adoptées par les entreprises des pays émergents en matière de responsabilité des entreprises, à partir des conclusions des études publiées dans des pays non membres de l'OCDE. Elle examine pour ce faire deux régions pour lesquelles des études statistiques sont disponibles dans ce domaine, à savoir l'Afrique et les pays d'Asie non membres de l'OCDE.

3.1. *Afrique*

Les études publiées sur les initiatives adoptées dans les pays de l'Afrique subsaharienne en matière de responsabilité des entreprises présentent une variété de situations. Si ces initiatives sont plus nombreuses en Afrique du Sud que dans tout autre pays émergent – les statistiques indiquent que dans de

Graphique II.4. **Pourcentage des entreprises sud-africaines présentant des rapports sur les questions liées à la responsabilité des entreprises**



Note : L'enquête portait sur la totalité des 154 sociétés indépendantes cotées à la bourse de Johannesburg.
Source : KPMG Afrique du Sud, 2004.

nombreux domaines les entreprises sud-africaines arrivent à cet égard en tête – dans les autres pays d'Afrique en revanche ces initiatives ne sont pas légion, sauf pour ce qui est des filiales des grandes multinationales.

La bourse de Johannesburg s'est dotée en mai 2004 d'un indice ISR. Toutes les sociétés cotées sont invitées à en faire partie et celles qui choisissent de le faire sont évaluées en fonction de critères qui couvrent les questions environnementales, sociales et économiques ainsi que le gouvernement d'entreprise[10]. L'indice ISR FTSE/JSE porte sur 51 sociétés soit un tiers environ des sociétés cotées à la bourse de Johannesburg.

Le code relatif au gouvernement d'entreprise en Afrique du Sud – le Rapport King II – préconise la publication dans les rapports annuels d'informations sur la durabilité. S'il spécifie de manière relativement détaillée les questions qui doivent être abordées, il ne précise pas les résultats à atteindre en matière de développement durable. Les grandes lignes du Rapport King II sont résumées dans l'encadré II.2. Le respect des dispositions du Rapport King II est une condition requise pour l'admission à la cote sur le marché de Johannesburg. Le code couvre des questions qui concernent tout particulièrement l'Afrique du Sud, telles que l'égalité de l'emploi, le VIH et le SIDA et le « black economic empowerment ».

Le cabinet de consultants KPMG international a à ce jour réalisé huit études sur la fréquence des rapports ayant trait à la responsabilité des entreprises en Afrique du Sud. Leur étude la plus récente, publiée en décembre 2004, examine le nombre de rapports de durabilité pour la totalité des 154 entreprises indépendantes cotées à la bourse de Johannesburg. Elle se fonde en particulier sur le respect des dispositions du code relatif au gouvernement d'entreprise, le Rapport King II. Le graphique II.4 présente quelques-uns des résultats[11]. Il fait apparaître que les entreprises sud-africaines sont parmi les premières dans le monde à présenter des rapports sur la responsabilité des entreprises en matière de questions sociales mais qu'elles sont généralement moins en avance pour les questions liées à l'environnement. Les deux tiers des entreprises, par exemple, présentent un rapport sur la manière dont elles traitent la question du sida s'agissant de leurs salariés. Presque 70 pour cent des entreprises ont déclaré disposer d'un système d'alerte sous forme de ligne directe pour les questions liées à la corruption.

3.2. Asie

Parmi les pays d'Asie, l'Inde et la Malaisie apparaissent comme les plus actifs dans le domaine de la responsabilité des entreprises. Il existe en Inde un certain nombre d'entreprises qui ont une longue tradition de programmes philanthropiques et communautaires. D'après une contribution de Das Gupta

Encadré II.2. **Rapport King – Afrique du Sud**

Ce rapport préconise :

- La publication de rapports annuels de durabilité sur les politiques et les pratiques en matière de transformation sociale, d'éthique, de sécurité, de santé et d'environnement.
- Le recours à une approche intégrée des rapports des parties prenantes en fonction d'une hiérarchisation des questions entre les niveaux suivants :
  - ❖ acceptation et adoption de principes d'entreprise susceptibles de vérification ;
  - ❖ mise en œuvre de pratiques avec preuves suffisantes à l'appui de la divulgation; et
  - ❖ résultats au regard des principes d'entreprise adoptés.
- Une divulgation des éléments relatifs au développement durable de l'entreprise qui s'appuie sur les considérations suivantes :
  - ❖ pertinence du point de vue de l'entreprise, portée et période de la divulgation, attentes en matière de résultats (méthode de référence) et effets directement attribuables à l'action ou à l'inaction de l'entité ;
  - ❖ principes de fiabilité, clarté, pertinence, comparabilité, opportunité et caractère vérifiable, par référence aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative; et
  - ❖ élaboration de lignes directrices sur l'importance relative et la précision des données, sur la base des modèles internationaux et des définitions nationales.
- La publication d'informations spécifiques sur la durabilité incluant :
  - ❖ les questions de santé et de sécurité au travail, y compris le sida
  - ❖ les questions liées à l'environnement ;
  - ❖ la priorité donnée à l'investissement social, notamment les initiatives en matière de « black economy empowerment »*; et
  - ❖ le développement du capital humain, y compris l'égalité de l'emploi.
- L'adoption par chaque société d'un code de conduite qui soit adapté à ses parties prenantes et repose sur :
  - ❖ des systèmes permettant de le mettre en place, d'en assurer le suivi et la mise en œuvre ;
  - ❖ l'institution d'une autorité de haut niveau pour en superviser l'application ;
  - ❖ l'évaluation de l'intégrité des nouveaux salariés recrutés et de ceux susceptibles d'être promus;
  - ❖ le discernement en matière de délégation de pouvoirs discrétionnaires au conseil d'administration ;
  - ❖ la communication avec les salariés et la formation de ces derniers ;
  - ❖ la mise à disposition, le suivi et le contrôle de systèmes sûrs pour dénoncer les comportements non éthiques ou risqués; et
  - ❖ des mesures concrètes pour réprimer les infractions et l'exercice manifeste d'une discipline.

Encadré II.2. **Rapport King – Afrique du Sud** *(suite)*

- Une déclaration des administrateurs exposant dans quelle mesure ils jugent que les normes en matière d'éthique ont été respectées et, dans le cas où le niveau de respect n'est pas acceptable, les dispositions prises pour atteindre le niveau souhaité.

Les entreprises doivent reconsidérer attentivement les opérations envisagées avec d'autres entreprises qui ne font pas preuve d'un niveau comparable d'engagement en matière d'intégrité.

* À la différence de l' « affirmative action » (discrimination positive) fondée sur les quotas, le « black economic empowerment » vise à ouvrir le monde de l'entreprise aux catégories de la population qui en étaient exclues en leur donnant davantage de possibilités de s'instruire et de s'intégrer.

Source : KPMG (2003).

et Das Gupta la philanthropie des entreprises en Inde s'orienterait vers l'investissement social (qui constitue une approche plus stratégique de la philanthropie supposant la mise en place de relations plus étroites avec les parties prenantes).

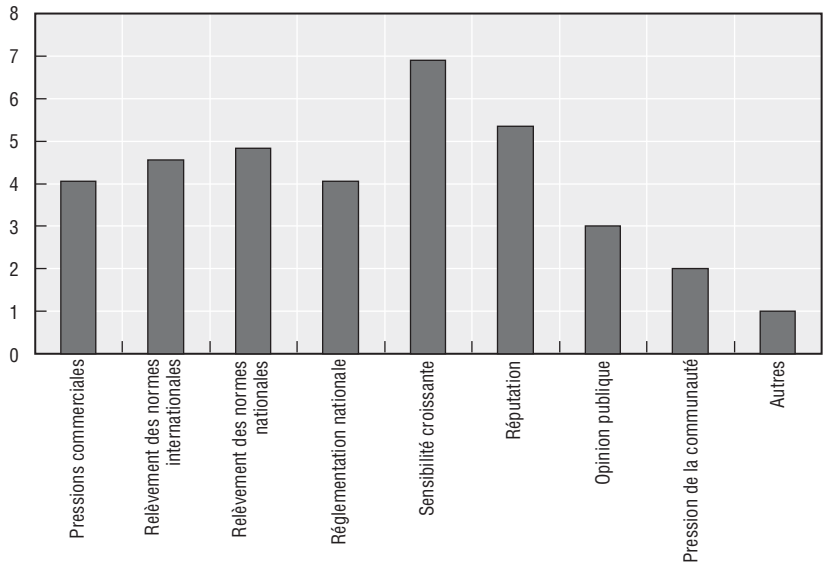
Un certain nombre d'entreprises de premier plan sont également activement engagées dans la gestion des effets de leurs activités sur l'environnement, ce qui se traduit par la production de rapports de durabilité détaillés de la part de grandes entreprises et par un rôle moteur au sein de la communauté élargie des entreprises indiennes. La Confédération de l'industrie indienne a adopté des principes sociaux et fait sien le concept de responsabilité sociale des entreprises.

Dans une enquête de 2001 réalisée par le Centre for Social Markets (CSM, centre des marchés sociaux), il a été demandé à des entreprises indiennes (principalement des grandes entreprises) d'énumérer les principaux facteurs qui ont provoqué leur changement d'attitude vis-à-vis de la responsabilité sociale et environnementale. Le graphique II.5 montre que les facteurs le plus souvent mentionnés sont une plus grande sensibilisation, la modification de la réglementation et l'évolution de l'environnement mondial et en matière de concurrence.

L'apparition du concept de responsabilité des entreprises en Malaisie est à mettre directement en rapport avec le programme de développement de ce pays – Vision 2020 – et avec la politique de renforcement des critères de gouvernement d'entreprise et d'éthique de l'entreprise mise en œuvre par le gouvernement. Lors d'une conférence sur la responsabilité des entreprises qui s'est tenue dans ce pays en juin 2004, le vice-Premier ministre a déclaré que

Graphique II.5. **Facteurs expliquant le changement d'attitude des sociétés indiennes vis-à-vis de la responsabilité sociale des entreprises (2001)**

En pourcentage des entreprises de l'échantillon



Source : Centre for Social Markets (CSM), 2000.

les pratiques en la matière ne devaient pas être confondues avec des actions philanthropiques ou caritatives. Selon lui :

> La responsabilité des entreprises permet d'améliorer les résultats financiers, de renforcer l'image de marque et d'accroître la capacité d'attirer et de retenir les meilleurs éléments de la force de travail, contribuant ainsi à la valeur de marché de l'entreprise à hauteur de 30 pour cent. Tout ceci se traduit par une meilleure satisfaction du client et du consommateur, une plus grande loyauté du consommateur et en dernier ressort par une baisse du coût du capital du fait d'une meilleure gestion du risque. Enfin, d'un point de vue national, leur bonne réputation en matière de responsabilité sociale aidera les entreprises de Malaisie à être compétitives sur les marchés mondiaux en mettant un terme aux préoccupations que peuvent avoir les consommateurs finals des marchés développés. *(Rapport de la Conférence sur la responsabilité social des entreprises – Améliorer la compétitivité des entreprises)*.

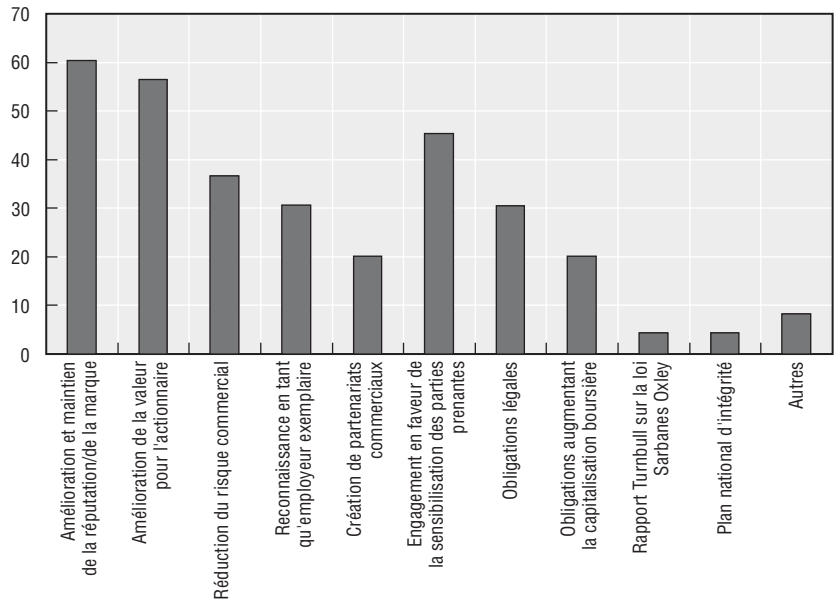
Une enquête réalisée en septembre 2004 par la section malaisienne de l'*Association of Chartered Certified Accountants* (ACCA, Association internationale des experts-comptables), a analysé la totalité des sociétés cotées à la Bourse de Malaisie (Bursa Malaysia). Il en est ressorti que le nombre de sociétés ayant présenté un rapport sur leurs résultats en matière de responsabilité sociale et

environnementale avait augmenté par rapport à une enquête précédente. Soixante sociétés (10 pour cent) avaient fourni des informations en matière d'environnement et quarante-neuf (soit 8 pour cent) en matière de responsabilité sociale.

Comme le montre le graphique II.6 tiré du rapport de l'ACCA, les principaux facteurs de multiplication de ces rapports sont (outre une plus grande sensibilisation) les questions liées à la justification économique (« business case »), telles que l'amélioration de la réputation/de la marque, l'amélioration de la valeur pour l'actionnaire, la réduction du risque et le respect de la législation/de la réglementation en Malaisie (et à l'étranger).

Deux initiatives transnationales en Asie, qui ont l'une et l'autre vu le jour à Hong-Kong, méritent d'être mentionnées. L'*Asian Socially Responsible Investment Association* (ASRIA, Association pour l'investissement socialement responsable en Asie) a longuement examiné l'environnement en matière d'investissement et a cherché à susciter une dynamique de responsabilité des entreprises dans tout le continent asiatique (*www.asria.org*). Plus récemment, CSR-Asia a commencé à publier régulièrement des informations détaillées sur les évolutions en matière de responsabilité des entreprises, en particulier en Chine (*www.csr-asia.com*).

Graphique II.6. **Facteurs incitant les entreprises de Malaisie à s'intéresser à la responsabilité des entreprises (2004)**



Source : ACCA Malaisie, 2004.

4. Pratiques des sociétés implantées dans les pays émergents en matière de responsabilité des entreprises

À partir de données originales[12], cette section examine les pratiques de 127 sociétés cotées en bourse dans 21 pays émergents en matière de responsabilité des entreprises. Dans toute la mesure du possible, les résultats sont comparés aux données existantes sur 1 740 sociétés cotées dans un certain nombre de pays de l'OCDE à revenu élevé[13]. Sur ces 127 sociétés analysées, 22 pour cent sont des sociétés de pays émergents faisant partie de l'indice FTSE All-World. Les sociétés ont été sélectionnées de manière à ce que l'échantillon soit composé des plus grandes sociétés cotées sur leur marché respectif et à ce que l'échantillon des pays émergents ait une large couverture géographique[14].

Le tableau II.2 reprend sommairement le nombre de sociétés analysées et leur classification en tant que moyenne ou grande entreprise[15]. Même les sociétés classées parmi les entreprises « moyennes » sont de dimension importante. À titre indicatif, la moitié des sociétés de l'indice FTSE100 sont classées parmi les sociétés de capitalisation moyenne, tout comme le sont 12 des sociétés françaises du CAC40. Le graphique II.7 montre que le nombre considérable de sociétés des pays émergents analysé couvre quatre secteurs : sociétés financières, ressources, industries de base et télécommunications.

4.1. Publication des informations sur la responsabilité des entreprises

L'étude montre que plus des deux tiers des sociétés des pays émergents produisent un rapport de durabilité ou disposent sur leur site Internet ou dans leur rapport annuel d'une rubrique spéciale consacrée à la responsabilité des entreprises. Si l'on ne dispose pas de données exactement comparables pour les pays de l'OCDE à revenu élevé, ce chiffre important semble indiquer que les sociétés des pays émergents ne considèrent pas la responsabilité des entreprises comme étant le domaine réservé des pays développés.

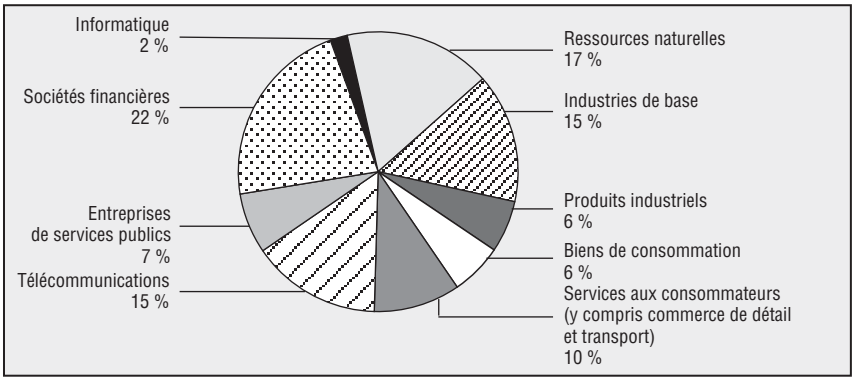
Les sociétés de certains pays fournissent davantage d'informations que d'autres : les 16 sociétés sud-africaines analysées disposent toutes, à l'exception d'une seule, d'un site Internet consacré à la responsabilité des

Tableau II.2. **Nombre de sociétés analysées (par taille)***

	Capitalisation importante	Capitalisation moyenne	Total
Total pays émergents	109	18	127
Total OCDE (pays à revenu élevé)	643	1 097	1 740

* Le nombre exact de pays à revenu élevé de l'OCDE peut varier légèrement pour des indicateurs spécifiques et exclut un très petit nombre de sociétés pour lesquelles aucune donnée n'est disponible pour un indicateur donné.

Graphique II.7. **Ventilation des sociétés des pays émergents par secteur**



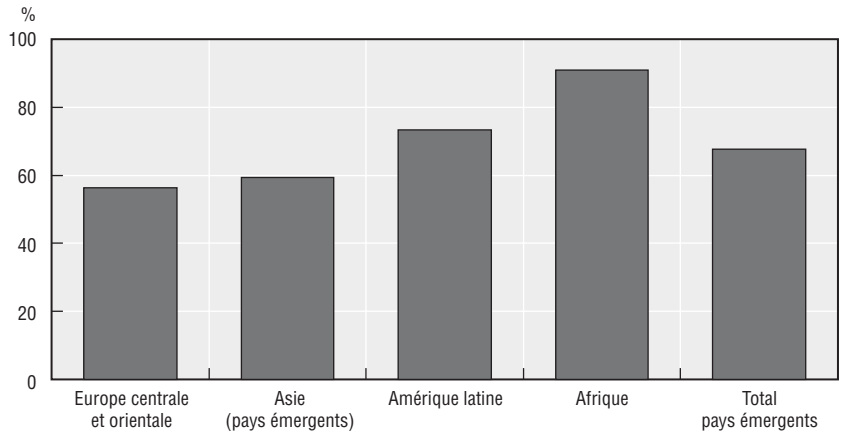
Source : Calculs OCDE à partir des données FTSE.

entreprises. Même à en bas du classement, 56 pour cent des sociétés d'Europe centrale et orientale analysées publient également des informations de ce type, ce qui donne une nette majorité de sociétés dans toutes les régions, ainsi qu'il ressort du graphique II.8 ci-dessous.

4.2. Investissement socialement responsable (ISR)

L'expression « investissement socialement responsable » est souvent utilisée pour décrire l'investissement réalisé par une entreprise dans différents types d'activités communautaires. Elle inclut la notion de philanthropie des

Graphique II.8. **Sociétés publiant des informations relatives à la responsabilité des entreprises**



Source : Calculs OCDE à partir des données FTSE.

entreprises mais dépasse cette notion. Les statistiques présentées dans la présente section reposent sur les définitions suivantes de l'investissement socialement responsable « partiel » ou « extensif » :

- ISR partiel : un certain nombre de dons à des œuvres caritatives ou participation à un projet communautaire.
- ISR « extensif » : participation à un grand nombre de projets dans lesquels sont investis des montants importants.

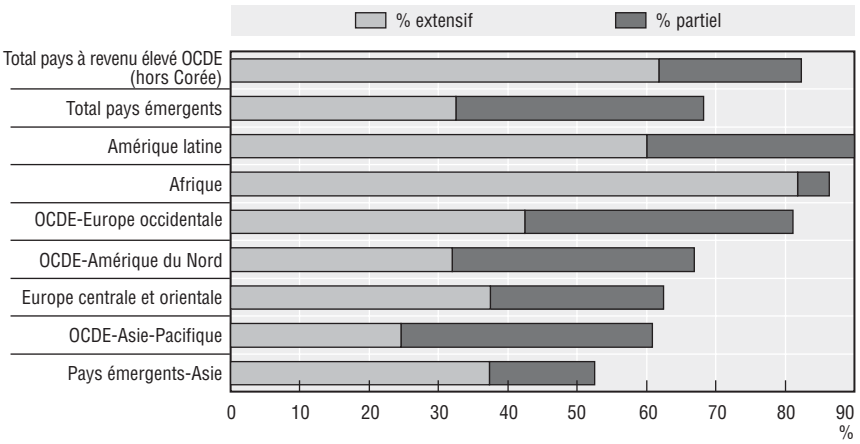
Comme le montre le graphique II.9, les sociétés des pays émergents sont tout aussi nombreuses à produire des informations sur leurs activités en matière d'investissement social que celles des pays à revenu élevé de l'OCDE et elles mettent généralement en œuvre davantage de programmes extensifs d'investissement socialement responsable :

- 72.8 pour cent des sociétés des pays de l'OCDE ont déclaré des activités ISR, contre 68.5 pour cent pour les sociétés des pays émergents.
- 36.4 pour cent des sociétés des pays de l'OCDE ont déclaré des activités ISR qui peuvent être considérées comme « extensives » (voir encadré pour les définitions) contre 50.4 pour cent pour les sociétés des pays émergents.
- L'Afrique et l'Amérique sont en tête des régions, suivies de l'Europe.

4.3. Lutte contre la corruption, conflits d'intérêt et intégrité des activités

La présente section traite des déclarations des sociétés de l'échantillon concernant leurs politiques en matière de lutte contre la corruption et de

Graphique II.9. **Activités communiquées en matière d'investissement socialement responsable**



promotion de l'intégrité des activités. Les codes de conduite dans ce domaine sont classés comme suit :

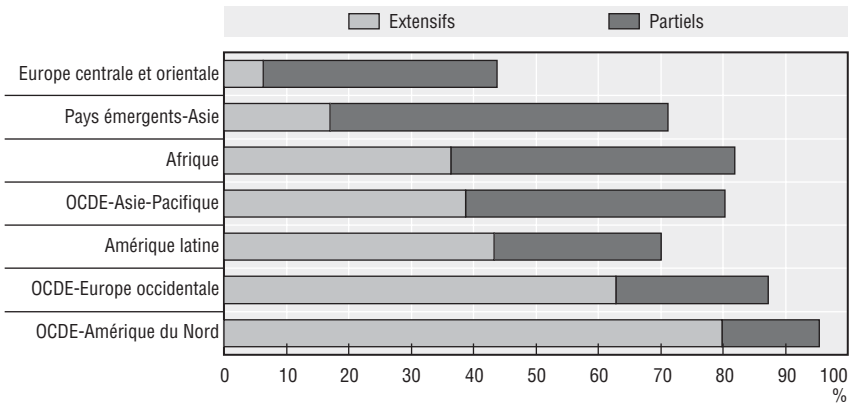
- Codes partiels : existence déclarée d'un code de conduite ou publication d'un code de conduite ne comportant toutefois qu'un minimum de détails ou un champ d'application minimal, par exemple un engagement général à respecter les lois et règlements ou un code dont l'applicabilité n'est que partielle (par exemple, s'appliquant uniquement aux membres du conseil d'administration et non aux salariés) ou un code comportant uniquement deux ou trois dispositions de fond.
- Codes « extensifs »; publication d'un code de conduite applicable à tous les salariés et contenant diverses dispositions sur des questions telles que les pots-de-vin, les paiements de facilitation, les cadeaux, les conflits d'intérêt.

Environ un quart (25.2 pour cent) des sociétés des pays émergents analysées se sont dotées de codes de conduite extensifs. De grandes disparités se manifestent toutefois d'une région à l'autre. Les sociétés d'Amérique latine et d'Afrique (essentiellement d'Afrique du Sud) ont une propension relativement forte à élaborer des codes de conduite dans ce domaine, cette propension étant généralement plus faible pour les sociétés des pays émergents d'Asie.

Pour être efficace, une politique de lutte contre la corruption doit reposer sur des systèmes de gestion appropriés qui en permettent l'application. Les statistiques citées ici classent les systèmes de gestion des politiques de lutte contre la corruption comme suit :

- Systèmes partiels : la société publie des informations sur sa politique en matière d'éthique et déclare l'existence d'un ou plusieurs des éléments suivants : formation des salariés, procédures d'alerte/ligne directe, suivi du respect des politiques ou révision périodique du code.

Graphique II.10. **Publication de codes de conduite en matière de lutte contre la corruption et de promotion de l'intégrité des activités**



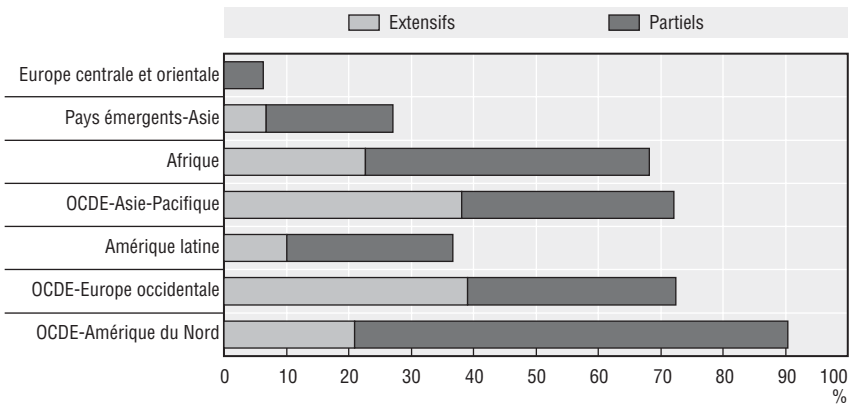
- Systèmes « extensifs » : la société publie des informations sur sa politique en matière d'éthique, déclare l'existence de trois au moins des éléments suivants en communiquant des documents ou des exemples probants à l'appui : formation des salariés, procédures d'alerte/ligne directe, suivi de l'application ou révision périodique du code.

Comme le montre le graphique II.11, les sociétés de l'échantillon sont généralement moins enclines à publier des informations sur leurs systèmes de gestion qu'à communiquer sur leurs politiques en matière de lutte contre la corruption.

- Trente-neuf pour cent des sociétés des pays émergents pourraient être considérées comme disposant de systèmes de gestion « extensifs ».
- Si l'on tient compte des moindres informations communiquées par les sociétés sur tout ce qui concerne leurs pratiques en matière de politiques de lutte contre la corruption, 79 pour cent des sociétés des pays de l'OCDE ont publié des informations, alors que 34 pour cent des sociétés des pays émergents seulement pourraient le faire.

L'échantillon des entreprises des pays émergents les plus avancées dans ce domaine est celui de l'Afrique du Sud où le code local sur le gouvernement d'entreprise (le code King II) exige la publication d'informations sur les politiques et les dispositifs de suivi de l'application dans ce domaine. Les 16 sociétés analysées ici disposent toutes d'un code de conduite (la moitié de ces codes pouvant être qualifiés d'extensifs) et, à l'exception d'une seule, elles ont mis en œuvre sous une forme ou une autre un système de gestion pour en assurer l'application. 31.3 pour cent de ces systèmes peuvent être qualifiés d'extensifs.

Graphique II.11. **Pourcentage des sociétés dotées de systèmes de gestion en matière de lutte contre la corruption**



En s'arrêtant sur un certain nombre de secteurs très sensibles en matière de soupçons de corruption ou de difficultés d'ordre éthique, l'étude a révélé l'existence de politiques et de systèmes d'importance dans :

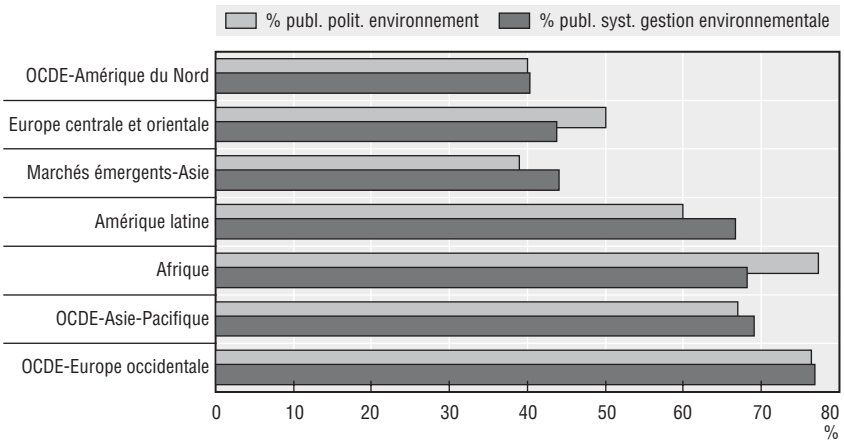
- seulement deux des 12 sociétés pétrolières et gazières des pays émergents ;
- seulement une des six sociétés du secteur de la construction ;
- sept banques seulement sur les 22 analysées.

4.4. Environnement

La présente section examine les politiques et les systèmes de gestion environnementale sur la base de méthodologies liées à celles de l'Agence EIRIS (*Ethical Investment Research Service* : agence de recherche sur l'investissement socialement responsable) et de l'indice FTSE4Good (série indicielle destinée aux investisseurs socialement responsables qui mesure la performance financière des sociétés répondant à des normes mondialement reconnues de comportement social d'entreprise) à savoir :

- Politique environnementale – Les statistiques portent sur un éventail d'indicateurs : référence aux problèmes majeurs auxquels le secteur est confronté en matière d'environnement; attribution des responsabilités pour la politique concernée; engagement sur des objectifs cibles, un suivi/audit; et la publication de rapports. Les autres indicateurs sont : l'adhésion à des normes applicables au niveau international (telles que celles le PNUE); l'engagement à faire participer les parties prenantes, à prendre en compte les effets des produits ou des services sur l'environnement et à poursuivre des stratégies de développement durable.

Graphique II.12. **Sociétés ayant publié des informations sur leur politique environnementale**



- Système de gestion environnementale (SGE)– Les statistiques portent sur la certification ISO ou une procédure équivalente qui suppose : la mise en place d'une politique; l'identification des effets; la fixation d'objectifs dans tous les domaines-clés; la description des structures et des procédures; des procédures de contrôle; des rapports et des examens en interne. La part des activités de l'entreprises couvertes par le système influe sur sa notation.

Les sociétés des pays émergents de l'échantillon publient pour la plupart des détails sur leur politique environnementale (52 pour cent) et sur leur système de gestion environnementale (53.5 pour cent). Ces chiffres ne sont pas sensiblement en retrait par rapport à la moyenne enregistrée pour les pays à revenu élevé de l'OCDE à savoir près de 59 pour cent[16].

Si les sociétés brésiliennes, indiennes et sud-africaines arrivant en tête se caractérisent par une activité soutenue de publication par rapport à la norme au niveau international, les sociétés chinoises et malaisiennes semblent prêter moins d'intérêt à cette question. Il n'en va pas de même pour le Japon où des études antérieures montrent que les sociétés de premier plan accordent généralement beaucoup d'attention aux systèmes de gestion environnementale (voir OCDE 2001[17]).

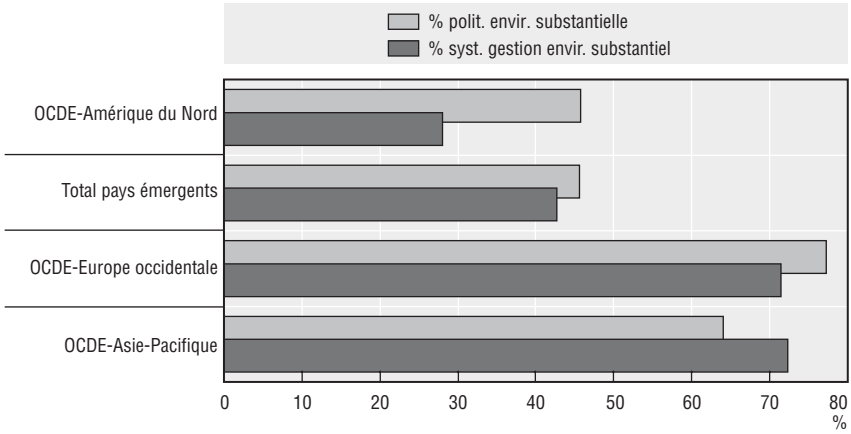
Tableau II.3. **Sociétés ayant mis en œuvre une politique environnementale et un SGE (grands pays émergents)**
En pourcentage de l'échantillon

	Nombre de sociétés analysées	% de sociétés ayant publié des informations sur leur politique environnementale	% de sociétés dotées d'un SGE
Brésil	11	81.8	90.9
Chine	19	31.6	36.8
Inde	10	80.0	80.0
Malaisie	12	33.3	33.3
Afrique du Sud	16	87.5	68.8

Les graphiques II.13 et II.14 indiquent le pourcentage de sociétés ayant mis en œuvre une politique environnementale et un système de gestion environnementale « substantiels ». Ces graphiques montrent qu'***une majorité des sociétés des pays émergents ayant un fort impact sur l'environnement n'a pas mis en œuvre de telles politiques ou de tels systèmes*** et qu'il en est de même pour leurs homologues des pays développés de l'OCDE et d'Amérique du Nord.

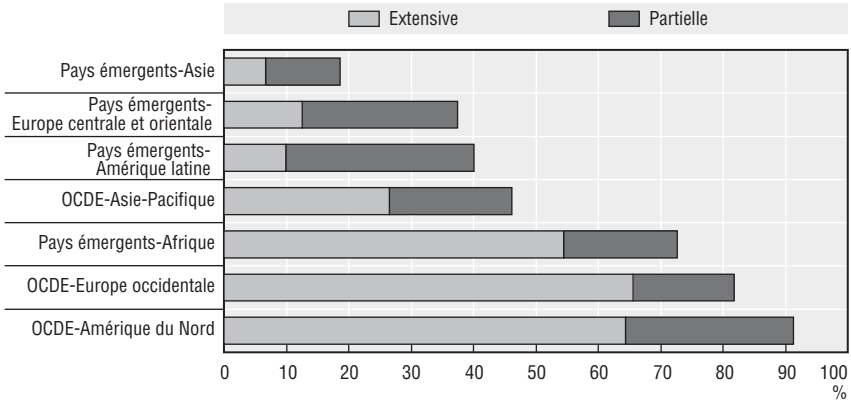
Graphique II.13. **Sociétés des secteurs à fort impact sur l'environnement ayant mis en œuvre une politique environnementale et un SGE substantiels**

En pourcentage de l'échantillon



Graphique II.14a. **Sociétés ayant mis en œuvre des politiques en matière de non-discrimination**

En pourcentage de l'échantillon



Le tableau II.4 présente des données sur les sociétés de l'échantillon des grands pays émergents dans les secteurs à fort impact sur l'environnement. Les sociétés indiennes, brésiliennes et sud-africaines se révèlent très actives dans le domaine de l'environnement. Une seule société chinoise sur les 16 à fort impact sur l'environnement de l'échantillon a mis en œuvre une politique et un système de gestion environnementale « substantiels ».

Graphique II.14b. **Sociétés dotées de systèmes de gestion en matière de non-discrimination**

En pourcentage de l'échantillon

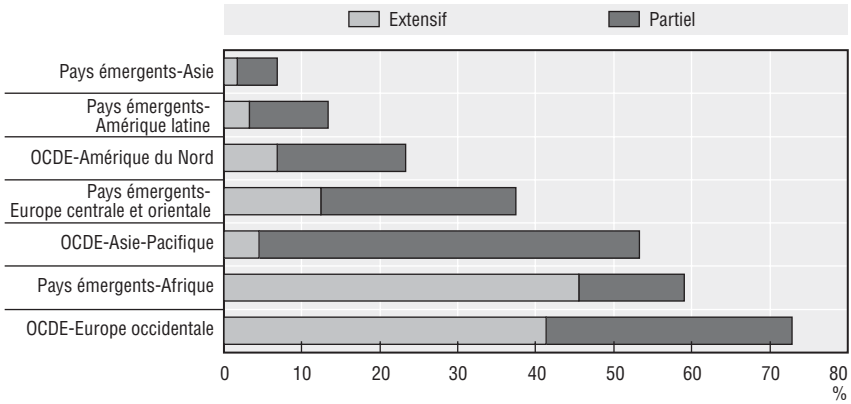


Tableau II.4. **Sociétés ayant mis en œuvre une politique environnementale et un SGE « substantiels »**

	Nombre de sociétés à fort impact sur l'environnement	Ayant mis en œuvre une politique environnementale « substantielle »	Dotées d'un SGE « substantiel »
Brésil	8	5	5
Chine	16	2	1
Inde	6	5	5
Malaisie	5	3	2
Afrique du Sud	7	6	5

Source : Calculs OCDE à partir des données de l'indice FTSE.

4.5. Non-discrimination/Égalité des chances

La présente section examine les politiques et les systèmes de gestion déclarés par les sociétés de l'échantillon en matière de non-discrimination, sur la base des définitions suivantes :

- Politique : est qualifiée de partielle une politique qui attrait à ce que l'on désigne sous le terme général d'égalité des chances, ou à la non-discrimination liée au sexe ou à la race; une politique « extensive » est une politique plus élaborée en ce qui concerne l'égalité des chances, dépassant les notions de race et de sexe, par exemple, pour inclure des aspects tels que le handicap ou l'âge au sens des normes de l'OIT, ou une politique qui couvre explicitement les activités mondiales de la société.

- Système de gestion en matière de non-discrimination : un système « extensif » se caractérise par la présence de plusieurs des éléments suivants : publication d'informations sur la composition de l'effectif (par sexe ou par race, etc.); indication du fait que plus de 10 pour cent des dirigeants sont des femmes, ou qu'un pourcentage important est issu de minorités ethniques; publication d'informations détaillées sur les dispositifs de travail flexibles ou favorables à la famille, tels que la garde d'enfants, les horaires variables ou l'octroi de prestations familiales au-delà des avantages prévus par les textes; la présence d'un responsable ou d'une unité chargés au sein de la société des questions ayant trait à l'égalité des chances. Un système « partiel » inclut l'un des trois éléments énumérés ci-dessus.

Le poids des sociétés sud-africaines qui occupent une place toute particulière dans l'échantillon relatif à l'Afrique influe sur les données indiquées pour ce continent dans les graphiques II.14a et II.14b. La législation sud-africaine impose aux sociétés de ce pays de s'employer activement à assurer une meilleure représentation des personnes de race noire (et également, dans une certaine mesure, des femmes) aux postes de direction, ainsi qu'au niveau de l'actionnariat et des procédures d'achats. Cette approche fait également partie intégrante du code de gouvernement des entreprises de l'Afrique du Sud. Ainsi, la forte propension des sociétés de l'échantillon africain à intégrer cette question dans les politiques et les pratiques de gestion semble être le résultat des contraintes imposées par la législation et les dispositifs en vigueur sur le marché des valeurs mobilières.

En dehors de l'Afrique du Sud, les sociétés des pays émergents se montrent relativement peu sensibles aux questions liées à l'égalité des chances.

- 40 pour cent des sociétés des pays émergents d'Amérique latine, 37.5 pour cent de celles d'Europe centrale et orientale et 18.7 pour cent des sociétés asiatiques analysées ont mis en œuvre une politique d'égalité des chances, mais dans la plupart des cas une politique seulement « partielle ».
- Les sociétés des pays d'Europe centrale et orientale dans la même proportion (37.5 pour cent) et celles des pays émergents d'Asie et d'Amérique latine avec un pourcentage beaucoup plus faible (6.8 et 13.3 pour cent respectivement), manifestent des signes de suivi de l'évolution de la composition de leurs effectifs, ce qui constitue une indication quant à la fréquence des systèmes de gestion mis en place. Ceux-ci consistent essentiellement à publier un état de la répartition entre salariés hommes et femmes.

4.6. Présence des femmes dans les conseils d'administration

Les informations sur le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration des sociétés, qu'elles occupent un poste de direction ou non, peuvent donner une indication sur la discrimination entre les genres.

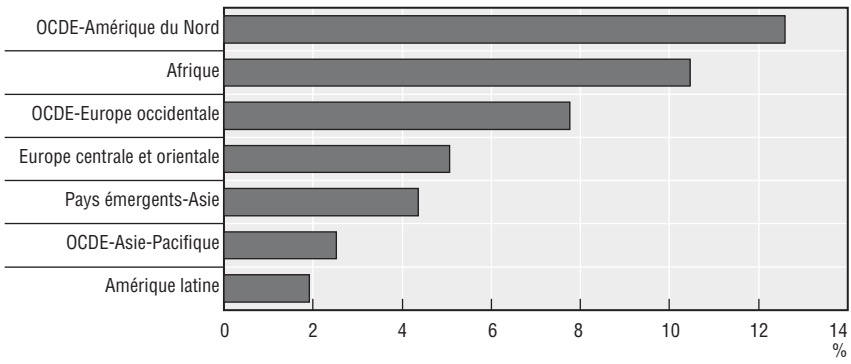
Les études sur les pays développés indiquent que ce sont les pays scandinaves, ainsi que les États-Unis, qui enregistrent les plus forts pourcentages de présence de femmes dans les conseils d'administration – plus de 21 pour cent pour la Norvège. Les pourcentages les plus faibles sont ceux enregistrés dans les pays méditerranéens tels que le Portugal (0.8 pour cent), l'Italie (2.6 pour cent) et l'Espagne (3.8 pour cent) et au Japon avec seulement 0.4 pour cent de femmes aux conseils d'administration. (EIRIS, 2004)

Les données sur les sociétés des pays émergents indiquent pour les pays d'Amérique latine un niveau comparable à celui des pays méditerranéens. Elles révèlent également un faible niveau de participation des femmes au gouvernement des entreprises dans les pays émergents d'Asie. Dans les sociétés analysées, les femmes constituent :

- 10.5 pour cent des membres de conseils d'administration en Afrique ;
- 5.1 pour cent en Europe centrale et orientale ;
- 4.4 pour cent dans les pays émergents d'Asie ;
- 1.9 pour cent en Amérique latine.
- 1.9 pour cent en Amérique latine.

Graphique II.15. **Pourcentage de femmes présentes dans les conseils d'administration**

Moyenne des sociétés de l'échantillon

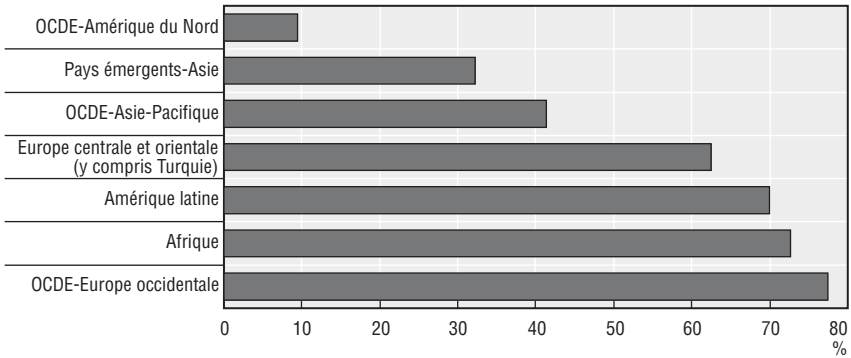


4.7. Formation

Il n'y pas de différence nette entre les sociétés des pays émergents et celles des pays à revenu élevé en ce qui concerne les politiques et les pratiques en matière de formation des salariés. Plus de 70 pour cent des sociétés d'Amérique latine, d'Afrique et d'Europe occidentale publient un certain nombre d'informations sur la formation de leurs salariés, les pays d'Europe centrale et orientale arrivant non loin derrière (62.5 pour cent).

Graphique II.16. **Sociétés publiant des informations sur la formation de leurs salariés**

En pourcentage de l'échantillon



4.8. Santé et sécurité au travail

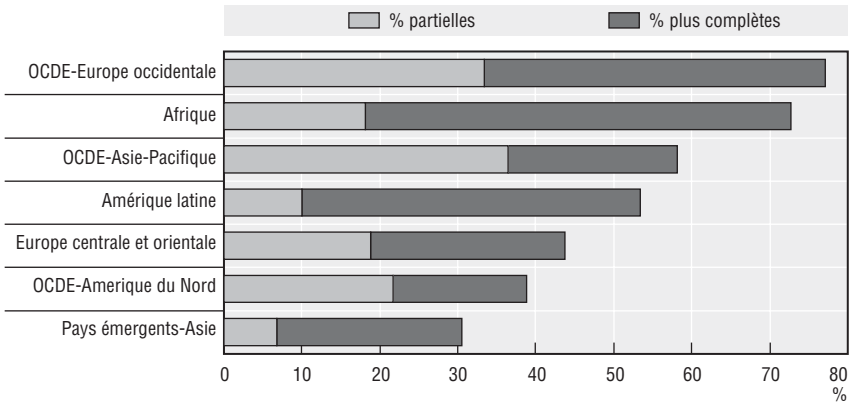
La présente section présente des statistiques sur les pratiques des sociétés en matière de publication d'informations sur la santé et la sécurité au travail, sur la base des définitions suivantes :

- « Publication partielle » : au moins un des éléments suivants fait l'objet d'une publication par la société :
  - ❖ responsabilité de la santé et de la sécurité au travail confiée à un cadre confirmé ;
  - ❖ une ou plusieurs distinctions reçues en matière de santé et de sécurite ;
  - ❖ informations détaillées sur la formation en matière de santé et de sécurité ;
  - ❖ indicateurs clés en matière de santé et de sécurité (tels que les taux d'accident).
- « Publication plus extensive » : deux ou plusieurs de ces éléments font l'objet d'une publication.

Comme le montre le graphique II.17, ce sont les échantillons de sociétés des pays à revenu élevé d'Amérique du Nord et des pays émergents d'Asie qui enregistrent les taux de publication les plus faibles en matière de santé et de sécurité, le taux le plus élevé – plus de 70 pour cent des entreprises – étant celui des pays d'Europe occidentale et d'Afrique.

Certains secteurs sont plus exposés que d'autres en ce qui concerne la santé et la sécurité. Parmi les sociétés des pays émergents analysées, 37 (soit 29.2 pour cent) appartiennent aux secteurs suivants : construction, sylviculture et papier, industries extractives, pétrole et gaz et acier et autres métaux. 13.5 pour cent de ces sociétés à haut risque fournissent des informations « partielles » et presque les deux tiers (62.2 pour cent) ont un

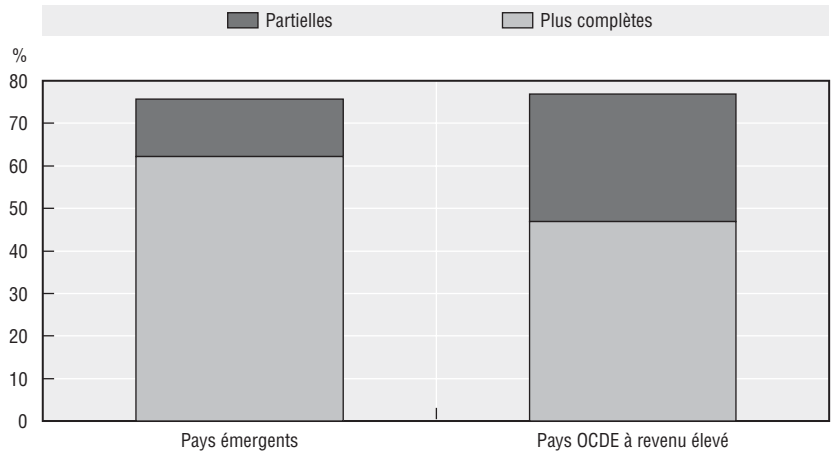
Graphique II.17. **Sociétés publiant des informations sur la santé et la sécurité**
En pourcentage de l'échantillon régional



niveau de publication « plus extensif ». Un quart des sociétés à haut risque (24.3 pour cent) ne font pas du tout référence à cette question sur leur site Internet ou dans leur rapport annuel. Six sociétés chinoises sur les 7 des secteurs à haut risque ne font pas mention de la santé et de la sécurité.

Toutefois, comme le montre le graphique II.18, le chiffre total des sociétés des pays émergents qui publient des informations en matière de santé et de sécurité est plus élevé que celui des sociétés des pays à revenu élevé de l'OCDE dans les mêmes secteurs.

Graphique II.18. **Sociétés à haut risque publiant des informations sur la santé et la sécurité**
En pourcentage de l'échantillon



Notes

1. Voir *http://news.ft.com/reports/ft500* pour le classement 2004.
2. L'OCDE considère que la contribution essentielle de l'entreprise – sa responsabilité première – est la conduite de l'activité elle-même. Le rôle de l'entreprise dans la société est de réaliser des investissements afin d'obtenir des rendements compétitifs pour les apporteurs de capital. Ce faisant, les entreprises créent des emplois et produisent des biens et des services que les consommateurs souhaitent acheter. La responsabilité des entreprises va toutefois au-delà de cette fonction essentielle. Les entreprises sont censées respecter les différentes dispositions de loi dont elles relèvent et, dans la pratique, elles doivent satisfaire les attentes de la société qui ne sont pas consignées dans les textes de loi..
3. Voir *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics* (2001).
4. La référence à ces initiatives ne vaut pas acceptation de celles-ci.
5. Voir *www.sustainability-indexes.com/htmle/other/faq.html* pour plus d'informations sur la méthodologie DSJI.
6. Les citations sont tirées de la rubrique « FAQ » du site Internet de la DJSI : *www.sustainability-index.com*. Voir ce site pour plus d'informations sur la méthodologie.
7. Selon la GRI, les entreprises sont incitées à se déclarer lorsqu'elles «… se sont référées ou se sont conformées aux Lignes directrices sur les rapports de durabilité pour l'élaboration de leur rapport sur la durabilité, les aspects sociaux et l'environnement ». Elles ne sont pas tenues de le faire dans la mesure où la GRI est une initiative volontaire et « l'insertion dans la base de données ne certifie pas la conformité du rapport aux Lignes directrices ». (*www.globalreporting.org*)
8. Ce chiffre ne tient pas compte des organismes déclarants tels que services publics, associations à but non lucratif, universités et autres.
9. Les chiffres relatifs à la Chine ont fait l'objet de réserves de la part de certains observateurs. L'ASRIA, par exemple, dans son rapport de 2003 sur l'investissement social responsable dans les pays émergents d'Asie, déclare que « la vérification de la qualité de ces normes en Chine demeure un problème » (p. 17).
10. Pour les critères voir *www.jse.co.za/sri/background_criteria/background_criteria.doc*.
11. Bien que des données aient été recueillies par KPMG en ce qui concerne la mesure dans laquelle chaque entreprise a publié des informations complètes ou seulement partielles par rapport à la totalité des questions couvertes par le rapport King II, le rapport publié ne fournit pas de données détaillées.
12. Toutes les données concernant les pays émergents rapportées dans cette section sont inspirées d'une étude originale conçue et réalisée par J. Baskin avec l'aide de M.R. Castro (février/mars 2005). Les données OCDE sont adaptées à partir d'agrégats très proches tirés des données EIRiS et d'une publication EIRiS à paraître qui fournit un panorama de la responsabilité des entreprises dans les pays développés. Il est à noter que dans le présent document, dans tous les cas :
    - Les pays d'Europe occidentale de l'OCDE excluent l'Islande et le Luxembourg.
    - Les pays d'Asie-Pacifique de l'OCDE n'incluent pas la Corée.
    - Les pays d'Amérique du Nord de l'OCDE incluent les États-Unis et le Canada. Le Mexique est inclus dans les pays émergents.
    - L'Afrique inclut l'Égypte, le Maroc et l'Afrique du Sud.

- L'Amérique du Sud inclut l'Argentine, du Brésil, du Chili, de Colombie, du Mexique et du Pérou.
- Les pays émergents d'Asie incluent la Chine, l'Inde, l'Indonésie, la Malaisie, le Pakistan, les Philippines et la Thaïlande.
- L'Europe centrale et orientale inclut la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Russie, et également la Turquie.

Toutes les données originales utilisées dans cette section peuvent être obtenues sur demande auprès de la Division de l'investissement de l'OCDE.

13. Selon les définitions des catégories de revenus de la Banque mondiale (voir encadré 1).

14. L'indice de base utilisé pour sélectionner les sociétés est l'indice FTSE All-World. Dans la version retenue dans cette étude (octobre 2004) l'indice couvre 2 879 sociétés de 47 pays/marchés. La capitalisation d'un certain nombre de ces sociétés étant prise en compte deux fois dans l'indice, ellest peuvent être écartées de l'analyse.

    L'indice FTSE All-World couvre 586 sociétés de 21 pays émergents, environ 22 pour cent d'entre elles ayant été analysés pour cette étude. Cet indice couvre également 1 838 sociétés de pays à revenu élevé de l'OCDE et les données existantes permettant la comparaison ont été utilisées pour 1 740 sociétés (soit plus de 96 pour cent d'entre elles, les 4 pour cent restants étant celles pour lesquelles aucune donnée fiable n'est disponible). 455 sociétés de cinq pays à revenu élevé de l'indice FTSE All-World ne sont pas couvertes par cette étude, soit parce que les pays en question ne sont pas membres de l'OCDE (Singapour, TaIwan, Hong-Kong et Israël) soit, dans le cas de la Corée, par manque de données satisfaisantes.

    Les sociétés des pays émergents ont été sélectionnées en utilisant la méthode empirique suivante : les sociétés cotées de l'indice FTSE All-World présentant la plus grande capitalisation boursière (après application de l'indice d'investibilité) – pratiquement 20 pour cent des grandes sociétés pour chaque pays, mais au minimum trois et pas plus de 20 par pays. Pour des raisons pratiques, seules deux sociétés russes ont finalement été retenues.

15. Pour les définitions retenues, voir *www.ftse.com/indices_marketdata/classification_handbook2003v2.pdf*. L'échantillon peut présenter deux léger biais qui heureusement se compensent. Par rapport aux sociétés des pays à revenu élevé de l'OCDE, un pourcentage plus élevé de sociétés des pays émergents est classé dans la catégorie des grandes entreprises. Les grandes entreprises sont généralement plus susceptibles que les entreprises moyennes de publier des informations en matière de responsabilité des entreprises. Les sociétés des pays émergents de l'échantillon incluent également un pourcentage plus élevé de sociétés de télécommunications. Dans les pays émergents, ces dernières publient généralement moins de rapports en matière de responsabilité des entreprises que les sociétés des autres secteurs, contrairement à celles des pays à revenu élevé de l'OCDE.

16. Les chiffres ne sont pas totalement comparables dans la mesure où si cette étude de même que les données de l'OCDE retenues pour la comparaison se fondent bien sur des sources d'information publiques, les données OCDE bénéficient également d'informations fournies par les sociétés en réponse à une enquête. Il peut en résulter un léger gonflement des chiffres de l'OCDE, en particulier en ce qui concerne les systèmes de gestion environnementale.

17. OCDE (2001), chapitre 6.

Références

Association of Chartered Certified Accountants, (Association internationale des experts-comptables, ACCA) – « The state of corporate environmental and social reporting in Malaysia 2004 », Malaisie, 2004.

Al-Khater, K. et Naser, K., « Users' perceptions of CSR and accountability: evidence from an emerging economy », Managerial Auditing Journal; 2003, vol. 18 Issue 6/7, 2003.

Alternatives économiques « Des sociétés à responsabilité limitée », numéro 230, Paris, novembre 2004.

Asian Corporate Governance Association/CLSA « Spreading the Word: changing rules in Asia », Hong-Kong, septembre 2004.

ASRIA – « SRI in Asian Emerging Markets », Hong-Kong, octobre 2003.

Association des managers de Russie/PNUD, « Report on Social Investments in Russia 2004 », 2004, voir *www.amr.ru/publicdoc_518.html*.

Association for Social Responsibility in Asia, voir *www.asria.org*.

Atta, Hajara, « Ethical Rewards: an Examination of The Effect of Islamic Ethical Screens on Financial Performance and of Conditioning Information on Performance measures », MSc Dissertation, Université de Durham, Département sciences et économie, septembre 2000.

Bauer, K., « The Use of Corporate Social Responsibility as a Public Relations Strategy considering Latin America as an example ». Thèse non publiée. Wiesbaden, Allemagne, juin 2004.

Berglof, E. et A. Pajuste, « Emerging Owners, Eclipsing Markets? », voir *www.worldbank.org/html/pddtrans/aprilmayjun03*.

BOVESPA, « Novo Mercado ». Voir : *www.bovespa.com.br* (en portugais) ou *www.bovespa.com.br/indexi.htm* (en anglais).

Cappellini, P. and Giuliani, G.M., « The Political Economy of Corporate Responsibility in Brazil: social and environmental dimensions » UNRISD, octobre 2004.

CLSA Emerging Markets, « Make Me Holy... But Not Yet », février 2002, voir : *www.clsa.com*.

CLSA Emerging Markets, « Saints and Sinners: Who's Got Religion », voir : *www.clsa.com*.

Centre for Social Markets (CSM), « Corporate Social Responsibility: perceptions of Indian business » Londres/Calcutta 2001.

Conférence (Compte rendu de) – « CSR: creating greater competitive advantage ». Malaisie, juin 2004.

De Cleene, S. et Sonnenberg, « Socially responsible investment in South Africa (2e édition) » African Institute of Corporate Citizenship. Johannesburg, septembre 2004.

EIRiS, « Less than one in ten company directors are women », communiqué de presse, avril 2004 *www.eiris.org*.

EWMI/MAKK, « A survey of CSR of the largest listed companies in Hungary ». Étude conjointe de l'East-West Management Institute (EWMI) et du Centre hongrois d'économie environnementale (MAKK), Budapest, mars 2004.

Failaka International, « Islamic Equity Funds: Analysis and Observations on the Current State of the Industry », 5 mars 2002, voir *www.failaka.com/Failakapour cent20Research.html*.

Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS)/Programa Empresa Salvadoreña para la Responsabilidad Social (EMPRESAL) – « Situación actual de la Responsabilidad Social Empresarial en El Salvador » mars 2004.

Gledson de Carvalho, Antonio, « Efeitos da Migracao para os Niveis de Governanca da BOVESPA, » 2003, voir *www.bovespa.com.br*.

Gundermann, Iris, « Donations without Impact. Responsibility without Transparency: CSR in Mexico », publié en espagnol dans Ganar-Ganar, juillet/août 2004.

Gupta, Ananda et Aruna Das Gupta, *Corporate Social Responsibility: The Indian Context* in *Representations of Social Responsibility* (Ed. David Crowther and Renu Jatana), ICFAI University Press, Hyderabad, Inde, 2005.

Haslam, Paul, « The Corporate Responsibility System in Latin America and the Caribbean », FOCAL Policy Paper, Canada, 2004.

Institut Ethos *www.ethos.org.br*.

International Finance Corporation (IFC), « Towards Sustainable and Responsible Investment in Emerging Markets: a review and inventory of the social investment industry's activities and potential in emerging markets », octobre 2003.

International Business Leaders Forum (IBLF), « A decade in Russia », International Business Leaders Forum (IBLF), juillet 2003.

Johnson, Simon, Peter Boone, Alasdair Breach et Eric Friedman, « Corporate Governance in the Asian Financial Crisis » William Davidson Institute Working Papers Series, 1999.

Klapper, Leora F. et Inessa Love, « Corporate Governance, Investor Protection, and Performance in Emerging Markets » Banque mondiale, Policy Research Working Paper 2818, avril 2002.

KPMG (2003), « Integrated Sustainability Reporting in South Africa », 2003.

KPMG (2004), « 2004 Survey of Integrated Sustainability Reporting in South Africa », Johannesburg.

Kumar, Rita, Murphy, David F et Balsari, Viraal, « Altered Images: the 2001 state of corporate responsibility in India poll ». TERI-Europe/New Academy of Business, 2001.

The Leadership Forum, « Corporate Social responsibility: results of the survey in the Czech Republic » Prague, novembre 2003, voir : *www.ewmi.hu/activities_pfs_cee_czech.php*.

Leeds, Roger et Julie Sunderland, « Private Equity Investing in Emerging Markets, » Journal of Applied Corporate Finance, vol. 15, n° 4, printemps 2003.

Monks, Robert A.G., « The New Global Investors: How Shareowners Can Unlock Sustainable Prosperity Worldwide » Capstone Publishing Ltd. RU, 2001.

Monson, Kristina, « Responsible business practice: lessons from Ghana, India and Trinidad & Tobago », Étude de la Business and Community Foundation India, de l'Empretec Ghana Foundation et de Tyler Consulting Ltd. of Trinidad & Tobago (2002).

OCDE, *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics,* Paris, 2001.

Peinado-Vara, Estrella, « Corporate Social Responsibility in Latin America and the Caribbean ». InterAmerican Development Bank, Sustainable Development Department Technical Papers Series, juin 2004.

Rea, John, « US Emerging Market Funds: Hot Money or Stable Source of Investment Capital? », ICI Perspective, volume 2, n° 6, décembre 1996.

Simpson, Susan, « From transition to accession: the experience of Corporate Social Responsibility in Central and Eastern Europe » IBLF, Londres, 2002.

SustainAbility/International Finance Corporation, « Developing Value: The Business Case for Sustainability in Emerging Markets » SustainAbility Ltd., RU, 2002.

SustainAbility/Programme des Nations unies sur l'environnement, « Buried Treasure: Uncovering the Business Case for Corporate Sustainability », SustainAbility Ltd. RU, 2001.

Trnková, Jana, « Corporate Responsibility in the Czech Republic: survey results and case studies, Prague, février 2004.

Zadek, S., Sabapathy, J., Døssing, H. et Swift, T., « Responsible Competitiveness: corporate responsibility clusters in action » The Copenhagen Centre/ Accountability, janvier 2003.

ISBN 92-64-01458-6
Rapport annuel sur les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales
La responsabilité des entreprises dans le monde en voie de développement
© OCDE 2005

Influences multilatérales sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

* Ce document a été rédigé par Kathryn Gordon de la Division de l'investissement de l'OCDE à titre de document de travail dans le cadre des discussions de la Table ronde sur la responsabilité des entreprises qui s'est tenue le 14 juin 2005.

1. Introduction

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les « Principes directeurs ») sont l'un des nombreux instruments intergouvernementaux qui visent à favoriser le progrès économique, social et environnemental. Pour ce faire, les Principes directeurs de l'OCDE établissent des concepts et des principes pour une conduite responsable des affaires qui 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[1] ». Si les recommandations des Principes directeurs n'ont pas un caractère obligatoire pour les entreprises, les gouvernements qui y souscrivent s'engagent à les promouvoir auprès des entreprises multinationales exerçant des activités sur leur territoire ou à partir de celui-ci. Ce qui distingue ces Principes directeurs de nombreux autres instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises, ce sont leur caractère intergouvernemental et leur mécanisme particulier de suivi visant à promouvoir une conduite appropriée dans un grand nombre de domaines (droits de l'homme, relations sociales, environnement, lutte contre la corruption, protection des consommateurs, etc.)[2].

Le Comité de l'investissement a affirmé en plusieurs occasions que les Principes directeurs s'inspiraient d'un cadre d'instruments internationaux existants. Par exemple, une déclaration publiée en avril 2003 par le Comité de l'investissement de l'OCDE sur la portée des Principes directeurs énonce que : «… les Principes directeurs sont l'un des principaux instruments relatifs à la responsabilité des entreprises et ils s'inspirent, tout en les renforçant, d'un ensemble de principes établis visant à promouvoir une conduite responsable de l'activité d'entreprise. Ces principes expriment les valeurs communes sur lesquelles reposent un grand nombre de déclarations et de conventions internationales ainsi que de lois et de réglementations nationales en vigueur dans les pays qui ont souscrit aux Principes directeurs[3]. »

Le présent document examine plus en détail la question des liens entre les Principes directeurs et le cadre multilatéral plus large des instruments qui s'appliquent aux activités internationales[4]. Il est destiné à étayer les discussions de la Table ronde de l'OCDE sur la responsabilité des entreprises

qui est organisée chaque année dans le cadre de la Réunion annuelle des Points de contact nationaux (PCN). Les PCN sont des bureaux situés dans chacun des 39 pays qui ont souscrit aux Principes directeurs. Ces PCN sont chargés de promouvoir et de mettre en œuvre les Principes directeurs au niveau national. Les Tables rondes sur la responsabilité des entreprises ont pour objet de faciliter la compréhension et la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il est à souhaiter que la Table ronde de 2005 permette de dégager les grands axes du développement futur de la coopération entre les institutions chargées de la mise en œuvre des Principes directeurs et les pays non adhérents et de l'action de sensibilisation du Comité dans le domaine de la responsabilité des entreprises. La synthèse de cette Table ronde contribuera à informer le Comité de l'investissement et à faciliter la présentation des Principes directeurs par les PCN dans les pays non membres.

Le présent document fournit des informations générales dans le cadre de la première session de la Table ronde, consacrée à la question suivante : les Principes directeurs énoncent-ils des concepts et des principes qui sont applicables à toutes les entreprises ou aux entreprises des pays à revenu élevé? Les conclusions du document peuvent se résumer de la manière suivante : 1) il est très probable que les pays non adhérents souscrivent déjà formellement aux instruments multilatéraux qui ont inspiré les Principes directeurs, ce qui signifie que les Principes directeurs sont susceptibles de promouvoir (dans le contexte des travaux de l'OCDE sur l'investissement) des concepts et des principes faisant déjà l'objet d'une adhésion beaucoup plus large; 2) les pays non adhérents ont également lancé leurs propres initiatives qui visent à rendre les concepts et les principes énoncés dans les instruments multilatéraux significatifs dans des contextes plus spécifiques (par exemple, les droits de l'homme dans un contexte régional et les initiatives contre la corruption); 3) les Principes directeurs s'inspirent plus ou moins d'instruments de portée plus large (autres que de l'OCDE) selon le chapitre et les recommandations considérés.

Les gouvernements nationaux, les acteurs du secteur privé (organisations professionnelles, ONG, etc.) et les organisations internationales ont tous apporté une contribution importante à l'ensemble des instruments applicables aux organisations internationales. Le présent document prend toutefois en considération les instruments qui ont été élaborés par les institutions internationales et régionales : autrement dit, il examine la partie du cadre d'instruments qui est issue du dialogue multilatéral entre les gouvernements. Il tente en effet d'évaluer le degré d'adhésion formel des pays non adhérents aux instruments dont le contenu est étroitement lié à celui des Principes directeurs et d'examiner ce que font les pays non adhérents pour promouvoir les concepts et les principes correspondants. (L'autre document

de référence préparé pour cette Table ronde – Pratique des entreprises des pays émergents en matière de responsabilité des entreprises – Étude de faits – est consacré aux initiatives privées prises par les entreprises implantées dans les pays non adhérents.)

Le présent document vise à fournir des informations générales sur les questions suivantes :

- Quels sont les instruments multilatéraux qui ont inspiré ou conforté les Principes directeurs (en établissant des concepts et des principes qui confirment et viennent à l'appui des recommandations des Principes directeurs) ?
- Dans quelle mesure les pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs ont-ils donné leur adhésion à des instruments multilatéraux dont s'inspirent les Principes directeurs ou en assurent-ils la promotion ?
- Existe-t-il des initiatives intergouvernementales entreprises par des pays non adhérents qui se fixent les mêmes buts que les Principes directeurs ?

2. Les influences multilatérales sur les Principes directeurs – Quelles valeurs expriment-elles?

Cette section fournit des informations générales sur les deux premières questions posées ci-dessus. Quels sont les instruments multilatéraux qui se rapprochent des recommandations faites dans les Principes directeurs et dans quelle mesure peut-on dire que les pays non adhérents souscrivent à ces instruments ?

2.1. Indicateur statistique – taux d'adhésion formel

À l'occasion du réexamen des Principes directeurs en 2000, les négociateurs ont cherché à faire de cette version révisée l'instrument le plus autonome possible, ce qui signifie qu'ils ont réduit au maximum les références extérieures. Ainsi, les Principes directeurs s'inspirent-ils d'un grand nombre d'éléments qui peuvent ne pas être spécifiquement mentionnés dans le texte des Principes directeurs et les commentaires. 15 instruments intergouvernementaux sont néanmoins mentionnés[5]. Ces 15 instruments se rattachent tous au système des Nations unies et de ses agences spécialisées. Ils incluent par exemple la Déclaration universelle des droits de l'homme, les divers instruments de l'OIT, la Déclaration de Rio sur l'environnement et les Principes directeurs de l'ONU pour la protection du consommateur. Bon nombre des instruments cités dans les Principes directeurs s'adressent, en premier lieu, aux gouvernements. Ils établissent toutefois tous des concepts et des principes ayant trait à la conduite de l'activité d'entreprise.

Les quinze instruments sont décrits à l'Annexe 1. Quatorze d'entre eux sont liés aux processus multilatéraux auxquels participent de nombreux pays[6]. Au travers de ces processus, les pays – adhérents ou non adhérents – peuvent souscrire formellement aux quatorze instruments. En participant à ces processus, ces pays ont contribué à bâtir et à renforcer le cadre multilatéral dont s'inspirent, entre autres, les recommandations des Principes directeurs.

La présente section se fonde sur l'ensemble des instruments multilatéraux qui sont explicitement cités dans les Principes directeurs et analyse ensuite dans quelle mesure les pays non adhérents souscrivent formellement à ces instruments. Les taux moyens d'adhésion formelle aux instruments sont en particulier calculés pour un ensemble de 20 pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs[7]. Ces calculs fournissent une indication statistique brute de la mesure dans laquelle les sources multilatérales des Principes directeurs peuvent être considérées comme exprimant des valeurs universelles – à savoir des valeurs qui sont partagées par les pays tant adhérents que non adhérents. Les vingt pays ont été choisis de manière à ce que toutes les grandes régions soient représentées et à couvrir les grands pays comme les petits pays. Ces pays représentent au total 53 pour cent de la population mondiale. L'échantillon inclut également des pays auprès desquels le Comité d'investissement a mené des actions de sensibilisation ou effectué des travaux analytiques (par exemple, la Chine, l'Inde, la Russie et l'Afrique du Sud).

Pour chaque pays, l'adhésion formelle aux instruments multilatéraux mentionnés dans les Principes directeurs a été déterminée sur la base des informations fournies sur les sites internet des Secrétariats de l'ONU concernés. Le « taux » moyen d'adhésion a ensuite été calculé. Le taux moyen pour les pays non adhérents était de 13.5 adhésions formelles aux instruments mentionnés dans les Principes directeurs. Ceci revient pratiquement à conclure qu'en moyenne un pays de l'échantillon sur deux n'adhère pas à un des 14 instruments mentionnés dans les Principes directeurs. Cet indicateur montre donc que le taux d'adhésion des pays non adhérents aux instruments multilatéraux mentionnés dans les Principes directeurs est relativement élevé.

Il convient de noter que l'adhésion formelle n'indique pas nécessairement le respect effectif des critères énoncés dans les instruments concernés. Par exemple, trois des pays non adhérents qui souscrivent formellement à tous les critères externes mentionnés dans les Principes directeurs apparaissent également dans les listes des États « fragiles ».

2.2. Influences multilatérales – Chapitre par chapitre

La présente section analyse les sources des recommandations des Principes directeurs chapitre par chapitre. Elle retient que : 1) les instruments multilatéraux autres qu'OCDE ont eu une influence importante sur de

nombreuses recommandations des Principes directeurs; 2) certaines recommandations des Principes directeurs ne semblent pas liées à des instruments multilatéraux autres que ceux de l'OCDE; et 3) les instruments OCDE sont les principales sources multilatérales pour certains chapitres (par exemple, en ce qui concerne la fiscalité et la publication d'informations).

Le tableau II.5 fournit une présentation plus détaillée des textes multilatéraux cités dans les Principes directeurs en les rapprochant du contenu des chapitres des Principes directeurs. Globalement, les liens entre les chapitres des Principes directeurs et les instruments multilatéraux sont de trois types :

2.2.1. Chapitres étroitement liés à des instruments multilatéraux autres que des instruments de l'OCDE

Certains des chapitres des Principes directeurs – en particulier le chapitre sur l'Emploi et les Relations professionnelles et celui sur l'Environnement – contiennent des recommandations qui sont étroitement liées à des instruments multilatéraux autres que de l'OCDE (essentiellement ceux de l'ONU et de ses organisations spécialisées telles que l'OIT). Aucun des chapitres cependant n'est entièrement tiré d'instruments multilatéraux autres que de l'OCDE. Le tableau 1 montre par exemple que 7 des 8 recommandations du chapitre sur l'Environnement sont confirmées par des textes analogues dans d'autres instruments de l'ONU (bien que ces textes ne soient souvent pas strictement identiques). L'exception est la Recommandation 8, qui incite les entreprises à « contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente... ». Si cette formulation reprend les termes utilisés dans plusieurs codes environnementaux privés[8], une telle recommandation n'apparaît pas dans les instruments multilatéraux en matière d'environnement.

2.2.2. Chapitres qui étaient principalement liés à des instruments OCDE au moment du réexamen de 2000 mais qui sont désormais également couverts par des instruments extérieurs

Le progrès est un thème important des travaux du Comité de l'investissement sur la responsabilité des entreprises[9]. Le cadre international sur lequel s'appuie une partie au moins des Principes directeurs montre des signes de progrès : les éléments multilatéraux de ce cadre se développent depuis plusieurs décennies. Dans un cas au moins (chapitre 6 sur la lutte contre la corruption), il apparaît que le cadre international a « rattrapé » les recommandations des Principes directeurs. La Convention des Nations unies contre la corruption – ouverte à la signature à la fin 2003 – est considérée comme une étape majeure dans l'élaboration du cadre international de lutte contre la corruption, venant compléter les dispositions de la Convention de

Tableau II.5. **Sources multilatérales des chapitres des Principes directeurs**

Instruments expressément cités dans les Principes directeurs

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Cadre des instruments internationaux existants mentionnés dans les Principes directeurs de l'OCDE
Préface	Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ; Déclaration de Copenhague de 1995 sur le développement social ; Convention de l'OCDE de 1997 sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ; Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE de 1999 ; Principes directeurs de l'OCDE pour la protection du consommateur dans le contexte du commerce électronique (1999) ; Principes directeurs de l'OCDE de 1995 en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales.
I. Concepts et principes	
II. Principes généraux	Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et Principes de gouvernement des entreprises de l'OCDE (version de 1999).
III. Publication d'informations	Principes de gouvernement des entreprises de l'OCDE de 1999.
IV. Emploi et relations professionnelles	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT de 1977 et Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 ; Conventions de l'OIT : n° 29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n° 105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ; n° 111 de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ; n° 182 de 1999 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination ; n° 138 de 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ; Recommandations de l'OIT n° 94 de 1952 concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise et n° 146 de 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.
Environnement	Déclaration de Rio de 1992 sur l'environnement et le développement et Agenda 21 ; Convention sur l'accès à l'information, la participation u public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (Aarhus, 1998).
VI. Lutte contre la corruption	Convention de l'OCDE de 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ; Recommandation révisée de l'OCDE de 1997 sur la lutte contre la corruption dans le cadre de transactions commerciales internationales ; Recommandation de l'OCDE de 1996 sur la déductibilité fiscale des pots-de-vin versés à des agents publics étrangers.
VII. Protection des consommateurs	Principes directeurs révisés de l'ONU de 1999 pour la protection du consommateur ; Principes directeurs de l'OCDE de 1999 pour la protection des consommateurs dans le cadre du commerce électronique ; Principes directeurs de l'OCDE de 1980 régissant la protection de la vie privée et les flux transfrontières de données personnelles .
VIII. Science et technologie	Aucune référence OCDE ou extérieure.

Tableau II.5. **Sources multilatérales des chapitres des Principes directeurs** *(suite)*

Instruments expressément cités dans les Principes directeurs

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	Cadre des instruments internationaux existants mentionnés dans les Principes directeurs de l'OCDE
IX. Concurrence	Recommandation du Conseil OCDE de 1998 concernant une action efficace contre les ententes injustifiables, C (98)35/Final; Recommandation du Conseil de 1995 sur la coopération entre les pays membres dans le domaine des pratiques anticoncurrentielles affectant les échanges internationaux, C(95)130/Final; *Accroître l'efficience des marchés internationaux grâce à la « courtoisie positive » dans la mise en œuvre des réglementations de la concurrence*. Rapport du Comité du droit et de la politique de la concurrence de l'OCDE.
X. Fiscalité	Principes directeurs de l'OCDE de 1995 sur les prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales; Recommandation du Conseil de l'OCDE sur la détermination des prix de transfert entre entreprises associées.

Tableau II.6. **Le chapitre des Principes directeurs sur l'environnement – Mise en parallèle avec les textes issus d'autres instruments multilatéraux**

Recommandation tirée du chapitre sur l'environnement	Sources multilatérales (notamment les instruments élaborés après le Réexamen de 2000)
1. Systèmes de gestion environnementale	Plan de mise en œuvre de Johannesburg; Agenda 21; Convention d'Aarhus.
2. Information, communication, consultations	Déclaration de Rio (principes 10 et 19); Agenda 21; Convention sur la diversité biologique (article 14c); Convention d'Aarhus.
3. Évaluation de l'impact sur l'environnement et processus décisionnel	Déclaration de Rio (principe 17); Convention sur la diversité biologique (article 14); Convention-cadre sur les changements climatiques (article 4f); Convention d'Espoo de 1991 sur l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans un contexte transfrontière.
4. Principe de précaution	Déclaration de Rio (principe 15); Convention-cadre sur les changements climatiques (article 3.3).
5. Plans d'urgence; planification des accidents et situations d'urgence	Déclaration de Rio (principe 18); Convention-cadre sur la diversité biologique (article 14d); Agenda 21 (différents chapitres).
6. Amélioration continue	Déclaration de Rio (éventuellement Principe 8, mais aucune référence explicite à l'amélioration continue), Agenda 21 (chapitres 30 et 36).
7. Formation et éducation des salariés	Déclaration de Stockholm de 1972 (principe 19); Agenda 21 (chapitre 30); Convention sur la diversité biologique (article 13); Convention-cadre sur les changements climatiques (article 6).
8. Contribution à la mise au point de politiques publiques en matière d'environnement	Aucune source multilatérale n'a été trouvée en dehors de l'OCDE.

l'OCDE sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.

Le chapitre 6 des Principes directeurs ne cite que les instruments de lutte contre la corruption de l'OCDE (ainsi qu'un rapport de la Chambre de commerce internationale, une organisation professionnelle). Toutefois, depuis le Réexamen des Principes directeurs de 2000, la Convention des Nations unies contre la corruption a vu le jour (ainsi qu'un certain nombre d'autres instruments, notamment la Convention de l'Union africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption). La Convention des Nations unies fournit un modèle très large pour les systèmes de lutte contre la corruption, notamment des concepts et des principes applicables au secteur public, aux entreprises privées et aux autres acteurs des systèmes nationaux de lutte contre la corruption. Ce modèle couvre l'essentiel des recommandations du Chapitre 6 des Principes directeurs.

À la mi-mai 2005, 120 pays (dont 84 non adhérents) avaient signé la Convention des Nations unies contre la corruption et 20 États de pays non adhérents (sur 22 au total)[10] l'avaient ratifiée. Ainsi, alors même que cette Convention n'est pas encore en vigueur, le soutien multilatéral dans le cadre du Chapitre 6 des Principes directeurs s'est considérablement renforcé depuis le Réexamen de 2000.

2.2.3. Chapitres qui se fondent en grande partie sur les instruments de l'OCDE

Le tableau 1 montre que plusieurs des chapitres des Principes directeurs se fondent en grande partie sur les instruments OCDE ou s'inspirent d'éléments qui ne sont pas explicitement identifiés dans les textes et les commentaires. Leurs recommandations ne trouvent donc pas d'équivalent immédiat dans les instruments multilatéraux auxquels les pays non adhérents souscrivent généralement et il n'existe *a priori* aucune raison de penser que les pays non adhérents souscrivent aux concepts et aux principes énoncés dans ces chapitres.

Le chapitre 10 sur la Fiscalité constitue probablement l'exemple le plus patent de chapitre fondé uniquement sur les instruments multilatéraux de l'OCDE. Le commentaire du chapitre 10 fait mention des Principes directeurs de l'OCDE en matière de prix de transfert à l'intention des entreprises multinationales et des administrations fiscales et de la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur la détermination des prix de transfert entre entreprises associées. Ceux-ci reposent sur l'application du principe de pleine concurrence pour évaluer les pratiques de prix de transfert des entreprises associées. Les recommandations des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales qui figurent au chapitre 10 encouragent les

entreprises internationales à suivre les orientations des Principes directeurs de l'OCDE en matière de prix de transfert afin de garantir que leurs prix de transfert respectent le principe de pleine concurrence.

Ces recommandations sont l'expression d'un processus multilatéral associant principalement les pays membres de l'OCDE qui participent aux discussions du Comité des Affaires fiscales. L'Argentine, la Chine, la Russie et l'Afrique du Sud sont cependant observateurs à ce même Comité, qui entretient également un dialogue bilatéral avec les pays non membres de l'OCDE sur les politiques de prix de transfert. Ainsi, s'il est vrai que ces recommandations sont pour la plupart le fruit du dialogue entre pays de l'OCDE, d'autres pays peuvent à divers degrés influer sur ces discussions ou y participer.

3. Initiatives multilatérales associant au niveau régional des pays non adhérents

Récemment, dans une réponse officielle à une demande de clarification sur l'application des Principes directeurs, le Comité de l'investissement a déclaré reconnaître « qu'un grand nombre d'acteurs très différents (autres organismes de pays ayant ou non souscrit aux Principes directeurs, autres organisations internationales ou régionales et entités n'appartenant pas au secteur public telles que des associations professionnelles, des syndicats ou des ONG) travaillent à leur manière à défendre les valeurs et les principes dont les Principes directeurs sont issus et qu'ils contribuent à conforter. Tous s'efforcent de rendre les règles du jeu plus équitables en faisant en sorte qu'elles prennent toute leur signification dans les activités quotidiennes d'un grand nombre d'entreprises. Les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs ne constituent qu'un moyen parmi d'autres d'y parvenir et les PCN devraient veiller à fournir un complément par d'autres moyens. »

La présente section fournit des éléments d'information qui ont trait à la troisième question posée dans l'introduction de ce document : existe-t-il des initiatives intergouvernementales entreprises dans les pays non adhérents qui se fixent les mêmes buts que les Principes directeurs? Ces éléments confirment la mise au point faite par le Comité d'investissement. Ils montrent que les pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs ne s'efforcent pas moins, à leur manière, de « défendre les valeurs et les principes dont les Principes directeurs sont issus ».

Cette section porte sur deux séries d'initiatives multilatérales prises au niveau régional dans les domaines des droits de l'homme et de la corruption et faisant l'objet de mécanismes de suivi officiels intergouvernementaux. D'autres exemples auraient pu être cités en matière de dispositions adoptées au niveau national par des pays non adhérents ou par le secteur privé. (L'autre document préparé pour la Table ronde mentionne des initiatives prises par

des entreprises ou des organisations professionnelles ne souscrivant pas aux Principes directeurs.)

L'encadré II.3 décrit succinctement les systèmes régionaux de protection des droits de l'homme mis en place par l'Organisation des États américains[11], le Conseil de l'Europe[12], l'Union africaine et la Ligue des États arabes. Il s'agit de chartes, de déclarations, de conventions, ainsi que du dialogue et des processus de suivi qui s'y rattachent, qui constituent au niveau régional autant d'efforts pour interpréter la signification des principes en matière de droits de l'homme et en renforcer l'application dans ce cadre. Il convient de relever les points suivants :

- Les instruments régionaux de protection des droits de l'homme présentent beaucoup de points communs avec les principes internationaux de caractère plus général, mais ils se caractérisent également par des éléments singuliers qui semblent traduire des intérêts ou des problèmes régionaux particuliers. La Déclaration de l'OEA, par exemple, traite des devoirs ainsi que des droits des individus. La Charte de l'Union africaine couvre les droits des « peuples » (et non uniquement les droits des individus) et traite à la fois des devoirs et des droits. La Charte arabe des droits de l'homme invoque explicitement une base religieuse pour les principes en matière de droits de l'homme.
- Le dialogue et les processus de suivi régionaux évoluent constamment et en sont à différents stades de leur évolution. Les systèmes de l'OEA et du Conseil de l'Europe sont en place depuis très longtemps (la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme date de 1948 et la Convention du Conseil de l'Europe a été adoptée en 1950). Les deux autres systèmes sont plus récents.

Les initiatives multilatérales prises au niveau régional dans le domaine de la lutte contre la corruption attestent également de l'évolution rapide du cadre international dans ce domaine, comme nous l'avons souligné plus haut à propos de la Convention des Nations unies contre la corruption. L'Encadré 2 décrit les initiatives anti-corruption prises aux niveaux régional et multilatéral par l'Union africaine, le Conseil de l'Europe, l'Organisation des États américains[13] et la Communauté de développement de l'Afrique australe. Comme pour les droits de l'homme, les initiatives régionales contre la corruption sont l'expression de principes globaux (par exemple, la criminalisation de la corruption d'agents publics), mais révèlent également des approches régionales spécifiques en fonction des problèmes rencontrés et des différences quant au niveau d'élaboration et à la nature des mécanismes de suivi. C'est ainsi que la Convention de l'Union africaine couvre un plus large éventail de questions (par exemple, respect des droits de l'homme et des institutions démocratiques et dénonciation de l'impunité), renforçant ainsi l'efficacité des mesures de lutte contre la corruption .

Encadré II.3. **Systèmes régionaux de protection des droits de l'homme – quelques initiatives**

L' Organisation des États américains et le Système américain des droits de l'homme

La Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme (adoptée à la Neuvième Conférence internationale américaine, en avril 1948) est le premier document international qui établisse la liste des droits de l'homme universels et proclame la nécessité de les protéger. La Déclaration américaine précède la Déclaration universelle des droits de l'homme de quelques mois et couvre à la fois les droits et les devoirs des individus.

La Convention américaine relative aux droits de l'homme du 22 novembre 1969 (entrée en vigueur le 18 juillet 1978) porte principalement sur les droits civils et les droits politiques et propose des définitions plus détaillées de ces droits que ne le fait la Déclaration américaine. Elle crée la Cour interaméricaine des droits de l'homme. La Cour et la Commission interaméricaine des droits de l'homme (établie par la Charte de l'OEA) sont les principales institutions en charge de la protection des droits de l'homme dans le système américain. Un Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels a été adopté en 1988 (entré en vigueur le 16 novembre 1999).

Le Conseil de l'Europe et le système européen des droits de l'homme

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (entrée en vigueur le 3 septembre 1953) est l'expression concrète au niveau européen d'une reconnaissance collective pour les droits établis par la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les États parties sont tenus de respecter les droits de l'homme, l'état de droit et les principes de la démocratie pluraliste. L'acceptation à la fois de la Convention et de la compétence obligatoire de la Cour européenne des droits de l'homme établie par ladite convention est une condition requise pour devenir membre de l'organisation.

La Charte sociale européenne du 18 décembre 1961 (entrée en vigueur le 26 février 1965, révisée en 1996; la Charte révisée est entrée en vigueur en 1999) protège les droits de l'homme et les libertés. Elle établit un mécanisme de surveillance par l'intermédiaire du Comité européen des droits sociaux qui garantit le respect de ses dispositions par les États parties. Elle couvre les droits suivants : logement, santé, éducation, emploi, protection juridique et sociale, circulation des personnes et non-discrimination.

Encadré II.3. **Systèmes régionaux de protection des droits de l'homme – quelques initiatives** *(suite)*

L'Union africaine et le système africain des droits de l'homme

La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (adoptée en juin 1981, entrée en vigueur le 21 octobre 1986) couvre les droits économiques, sociaux et culturels ainsi que les droits civils et politiques. Elle établit les droits tant des individus que des peuples. Les droits à la paix, à un environnement sain, au développement et à l'auto-détermination sont également inclus. La Charte fixe par ailleurs les devoirs des individus envers la famille, la société et l'État ainsi qu'envers les autres collectivités légalement reconnues et envers la communauté internationale. Elle crée la Commission africaine des droits de l'homme.

Le Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples a été adopté en juin 1998 (entré en vigueur le 15 janvier 2004).

La Ligue des États arabes et le système arabe des droits de l'homme

La Charte arabe des droits de l'homme du 15 septembre 1994 (non encore ratifiée, pas entrée en vigueur et en cours de révision – dernier projet adopté par la Commission permanente arabe des droits de l'homme en janvier 2004) a été adoptée par le Conseil de la Ligue des États arabes et couvre les droits civils et politiques ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels. Le suivi par les États consiste en la présentation d'un rapport périodique au Comité des experts en matière de droits de l'homme. La Charte arabe invoque une base religieuse pour les droits de l'homme, faisant référence aux « principes éternels définis par le droit musulman et les autres religions divines sur la fraternité et l'égalité entre les hommes…».

Source : voir *www.coe.int*; *www.oas.org*; *www.africa-union.org* et *www.arableagueonline.com*.

Encadré II.4. **Conventions régionales relatives à la lutte contre la corruption – quelques processus multilatéraux**

Organisation des États américains (OEA) : Convention interaméricaine contre la corruption, 1996

La Convention interaméricaine contre la corruption est la première convention internationale qui ait été adoptée contre la corruption (6 mars 1997). Ratifiée par 29 pays, elle couvre un champ plus large que les instruments dont se sont dotées l'Europe et l'OCDE. Les dispositions de cette convention peuvent être classées en trois grands groupes : mesures préventives, infractions pénales et assistance juridique mutuelle.

Convention pénale sur la corruption du Conseil de l'Europe, 1999

Cette Convention est un instrument juridique contraignant et s'applique à un large éventail d'activités et de situations. Elle contient des dispositions pénales concernant diverses formes particulières de corruption qui s'appliquent aux formes tant actives que passives de corruption et au secteur privé comme au secteur public. La Convention couvre également divers cas transnationaux de corruption : la corruption d'agents publics étrangers et de membres d'assemblées publiques étrangères est expressément prévue et les délits établis au vu des dispositions pénales relatives au secteur privé s'appliquent de manière générale aux affaires transnationales dans tout État partie lorsqu'une partie de l'infraction suffit à déclencher l'application des règles de compétence nationale.

Le Groupe d'États contre la corruption (GRECO) veille au respect des Principes directeurs pour la lutte contre la corruption (mécanisme de suivi par les pairs) et veillera à l'avenir à la mise en œuvre des instruments juridiques internationaux adoptés dans le cadre du Programme d'action contre la corruption, y compris la Convention civile sur la corruption (pour les pays qui l'auront ratifiée).

Convention civile sur la corruption du Conseil de l'Europe, 1999

Il s'agit de la première tentative de définir des règles internationales communes pour les litiges au civil dans les cas de corruption. Alors que la *Convention pénale sur la corruption* vise à lutter contre la corruption en prévoyant la définition de délits et de sanctions, la *Convention civile* impose aux États Parties de garantir aux personnes qui ont subi un dommage résultant d'actes de corruption qu'elles pourront engager des poursuites civiles contre les auteurs de tels actes, inscrivant ainsi concrètement les victimes de tels actes dans la stratégie de lutte contre la corruption adoptée par le Conseil. Le champ d'application de la Convention civile est moins large que celui de sa contrepartie pénale quant aux formes de corruption couvertes, à savoir uniquement les actes de corruption et les actes analogues. Elle est entrée en vigueur en novembre 2003.

Encadré II.4. **Conventions régionales relatives à la lutte contre la corruption – quelques processus multilatéraux** *(suite)*

Protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe contre la corruption, 2001

Le Protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe contre la corruption a été adopté par la totalité des 14 chefs d'État et de gouvernement de la CDAA, lors du Sommet qui s'est tenu au Malawi en août 2001. Premier traité de lutte contre la corruption adopté en Afrique, il a été ratifié par 8 des 14 États membres de la CDAA. Il préconise la mise en œuvre de mécanismes de lutte contre la corruption au niveau national et l'harmonisation des législations anti-corruption en Afrique, ainsi que la coopération entre les États dans la lutte contre la corruption.

Convention de l'Union africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption et les infractions assimilées, 2002

Les chefs d'État africains ont adopté la Convention de l'Union africaine sur la prévention et la lutte contre la corruption lors de la deuxième session ordinaire de l'Assemblée de l'Union africaine, en juillet 2003. Ses principaux objectifs sont de renforcer les lois destinées à lutter contre la corruption en recensant les infractions qui doivent être punies par la législation nationale; d'élaborer des mesures permettant de détecter et de réprimer les infractions de corruption; de promouvoir des mécanismes en vue de la confiscation et de la saisie des produits de la corruption et des infractions assimilées; de mettre en place une assistance mutuelle pour la corruption et les infractions assimilées et de favoriser l'éducation et la sensibilisation du public sur les méfaits de la corruption.

Note : La Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales n'est pas incluse dans cet encadré. La mise en œuvre et l'application de cette Convention ayant force obligatoire qui est ouverte à l'adhésion des pays non membres de l'OCDE, est garantie par le processus de suivi approfondi et exhaustif dans lequel les 36 gouvernements parties à la Convention se sont engagés.

Source : UN Global Compact, *Background Information on the Fight against Corruption*, novembre 2003 (non mis à jour en ce qui concerne l'entrée en vigueur de la Convention civile du Conseil de l'Europe et le texte sur le Protocole de la Communauté de développement de l'Afrique australe contre la corruption)

ANNEXE

Sources d'information sur les instruments multilatéraux cités dans les Principes directeurs

La Déclaration Universelle des droits de l'homme

Pour plus d'informations, voir : *www.un.org*; *www.ohchr.org*.

La Déclaration de Copenhague pour le développement social

Pour plus d'informations, voir : *www.un.org/esa/socdev/wssd/agreements/*.

Les normes OIT

a) ***Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration tripartite de 1977)***

Pour plus d'informations, voir : *www.ilo.org/public/french/employment/multi/history.htm*.

b) ***Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998)***

Pour plus d'informations, voir: *www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE*.

c) ***Conventions et recommandations OIT***

- ***Conventions n° 29 de 1930 et n° 105 de 1957 sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;***
- ***Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ;***
- ***Recommandation n° 94 de 1952 concernant la consultation et la coopération entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise ;***
- ***Convention n° 182 de 1999 concernant l'interdiction et l'action immédiate pour l'élimination des pires formes de travail des enfants ;***
- ***Convention n° 138 de 1973 et Recommandation n° 146 de 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi)***

Pour plus d'informations, voir : *www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/index.htm*.

La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et l'Agenda 21

Pour plus d'informations, voir : *www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/index.htm*.

Les Principes directeurs de l'ONU pour la protection des consommateurs

Pour plus d'informations, voir : *http://r0.unctad.org/en/subsites/cpolicy/docs/guidelines-fr.pdf*.

La Convention UNECE sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement (Aarhus)

Pour plus d'informations, voir : *www.unece.org/env/pp/*.

Notes

1. Premier paragraphe de la préface des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.
2. Pour une discussion sur la manière dont les Principes directeurs s'inscrivent dans le cadre plus large des instruments internationaux en matière de responsabilité des entreprises, voir le Résumé de la Table ronde dans le Rapport annuel de 2001 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
3. Voir chapitre VI du *Rapport annuel de 2003 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.
4. Plusieurs autres initiatives mondiales – Global Reporting Initiative, plusieurs codes de conduite d'organisations professionnelles (Chambre de commerce internationale, par exemple), le Pacte mondial de l'ONU – sont en rapport avec les Principes directeurs. Elles ne sont pas évoquées ici car elles ne sont pas l'expression d'un dialogue multilatéral entre nations souveraines. Le présent document part du principe que l'adhésion à des instruments multilatéraux peut être vue comme un signe d'engagement de la part des nations souveraines vis-à-vis des concepts et des principes établis dans ces instruments.
5. Un certain nombre d'initiatives privées sont par ailleurs citées, telles que les normes ISO sur la gestion de l'environnement et le *Rapport sur l'exaction et la corruption dans les transactions commerciales* de la Chambre de commerce internationale.
6. Le quinzième instrument est la *Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement* (Aarhus, juin 1998). Cette convention de portée régionale n'est ouverte qu'aux membres de la Commission économique de l'ONU pour l'Europe.
7. Les vingt pays non adhérents sont l'Afrique du Sud, le Bangladesh, la Chine, la Colombie, la République démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire, l'Égypte, les Émirats arabes unis, l'Inde, l'Indonésie, la Jordanie, la Malaisie, le Maroc, le Nigeria, la Russie, Singapour, la Syrie, la Thaïlande, l'Ukraine et le Venezuela.

8. Voir tableau 5 (Contenu environnemental des codes) de la publication de l'OCDE intitulée *Responsabilité des entreprises: Initiatives privées et objectifs publics*.
9. Voir par exemple, résumé et chapitre 1 dans *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics ;* voir aussi synthèse des discussions de la Table ronde de 2001 publiée dans le *Rapport annuel de 2001 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*.
10. À la mi-mai 2005, les parties à la Convention étaient l'Algérie, le Bélarus, le Bénin, la Croatie, Djibouti, l'Égypte, le Salvador, la Hongrie, la Jordanie, le Kénya, Madagascar, Mauritius, le Mexique, la Namibie, le Nigeria, le Pérou, la Roumanie, le Sierra Leone, l'Afrique du Sud, le Sri Lanka, le Turkménistan et l'Ouganda.
11. Vingt et un pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs sont parties à la Convention de l'Organisation des États américains sur les droits de l'homme. Ce sont : la Barbade, la Bolivie, la Colombie, le Costa Rica, la Dominique, l'Équateur, Le Salvador, la Grenade, le Guatemala, Haïti, le Honduras, la Jamaïque, le Nicaragua, le Panama, le Paraguay, le Pérou, la République dominicaine, le Surinam, Trinité-et-Tobago, l'Uruguay, le Venezuela. Certains membres de l'OEA n'ont pas ratifié la Convention – par exemple, le Canada et les États-Unis (ces derniers l'ont signée).
12. Dix huit pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs sont membres du Conseil de l'Europe. Ce sont : l'Albanie, Andorre, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la Géorgie, le Liechtenstein, Malte, la Moldavie, Monaco, la Russie, Saint-Marin, la Serbie-et-Monténégro, la Macédoine et l'Ukraine.
13. Vingt-huit pays qui ne souscrivent pas aux Principes directeurs sont parties à la Convention interaméricaine contre la corruption: Antigua-et-Barbuda, les Bahamas, la Barbade (qui ont seulement signé), le Bélize, la Bolivie, la Colombie, le Costa Rica, la Dominique, la République dominicaine, l'Équateur, le Salvador, la Grenade, le Guatémala, la Guyana, Haïti, le Honduras, la Jamaïque, le Nicaragua, Panama, le Paraguay, le Pérou, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent et les Grenadines, le Surinam, Trinité-et-Tobago, l'Uruguay et le Venezuela.

Références

OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Pour des entreprises plus respectueuses de l'environnement,* 2004.

OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Renforcer le rôle des entreprises dans la lutte contre la corruption,* 2003.

OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : Pour une gestion responsable de la filière de production,* 2002.

OCDE, *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. La responsabilité des entreprises : instruments mondiaux,* 2001.

OCDE, No *longer business as Usual: Fighting Bribery and Corruption*, 2001.

OCDE, *Responsabilité des entreprises: Initiatives privées et objectifs publics,* 2001.

Pacte mondial des Nations unies, *Background Information on the Fight Against Corruption*, novembre 2003.

APPENDICE A

La Déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales

27 juin 2000

LES GOUVERNEMENTS ADHÉRENTS[1]

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 1 ci-jointe[2], en tenant comptedes 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[3].

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'appendice 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 *www.oecd.org/daf/investment/*.

APPENDICE B

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'efficience et l'efficacité 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. À 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 financer devraient être signalées.
3. Les entreprises devraient diffuser les informations de base concernant leur raison sociale, leur lieu d'implantation et leur structure, la raison sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de la société mère et de ses principales filiales et son pourcentage de participation, directe et indirecte, dans ces filiales, y compris les participations croisées.
4. Les entreprises devraient également divulguer les informations importantes concernant :

   a) Les résultats financiers et les résultats d'exploitation de l'entreprise.

   b) Les objectifs de l'entreprise.

   c) Les principaux actionnaires et les droits de vote.

   d) Les membres du conseil d'administration et les principaux dirigeants, ainsi que leur rémunération.

   e) Les facteurs de risque importants prévisibles.

   f) Les questions importantes concernant les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

   g) Les structures et politiques de gouvernement d'entreprise.
5. Les entreprises sont encouragées à communiquer des informations supplémentaires pouvant inclure :

   a) Des déclarations à l'intention du public énonçant des principes ou règles de conduite, y compris des informations sur les politiques sociale, éthique et environnementale de l'entreprise et les autres codes de conduite auxquels l'entreprise souscrit. En outre la date d'adoption de ces déclarations, les pays ou entités auxquels elles s'appliquent et la performance de l'entreprise par rapport à ces déclarations pourront également être communiqués.

   b) Des informations sur les systèmes de gestion des risques et d'application des lois et sur le respect des déclarations ou codes de conduite.

c) Des informations sur les relations avec les salariés et les autres parties prenantes à la vie de l'entreprise.

IV. Emploi et relations professionnelles

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

1. *a)* Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.

   b) Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

   c) Contribuer à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

   d) Ne pas pratiquer de discrimination envers leurs salariés en matière d'emploi ou de profession pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, les pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne pouvant que servir une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi ou répondre aux exigences intrinsèques d'un emploi.

2. *a)* Fournir aux représentants des salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces.

   b) Communiquer aux représentants des salariés les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.

   c) Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les salariés et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.

3. Fournir aux salariés et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

4. *a)* Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par des employeurs comparables dans le pays d'accueil.

   b) Prendre les mesures nécessaires afin d'assurer dans leurs activités la santé et la sécurité du milieu de travail.

5. Dans leurs activités, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local et assurer une formation en vue d'améliorer les niveaux de qualification, en coopération avec les représentants des salariés et, le cas échéant, avec les autorités publiques compétentes.

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

V. Environnement

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

1. Mettre en place et appliquer un système de gestion environnementale adapté à l'entreprise et prévoyant :
   a) La collecte et l'évaluation en temps utile d'informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité ;

b) La fixation d'objectifs mesurables et, en tant que de besoin, spécifiques concernant l'amélioration de leurs performances environnementales, et un examen périodique de la pertinence de ces objectifs ;

c) Le suivi et le contrôle réguliers des progrès réalisés dans la poursuite des objectifs généraux et spécifiques en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

2. Eu égard aux considérations liées aux coûts, à la confidentialité des affaires et aux droits de propriété intellectuelle :

   a) Fournir au public et aux salariés en temps voulu des informations adéquates relatives aux effets potentiels de leurs activités sur l'environnement, la santé et la sécurité, ces informations pouvant comprendre un bilan des progrès accomplis dans l'amélioration des performances environnementales.

   b) Entrer en temps voulu en communication et en consultation avec les collectivités directement concernées par les politiques de l'entreprise en matière d'environnement, de santé et de sécurité et par leur mise en œuvre.

3. Évaluer et prendre en compte, lors de la prise de décision, les effets prévisibles sur l'environnement, la santé et la sécurité, des procédés, biens et services de l'entreprise sur l'ensemble de leur cycle de vie. Lorsque les activités envisagées risquent d'avoir des effets importants sur l'environnement, la santé ou la sécurité, et qu'elles sont subordonnées à une décision d'une autorité compétente, les entreprises devraient réaliser une évaluation appropriée d'impact sur l'environnement.

4. Compte tenu des connaissances scientifiques et techniques des risques, lorsqu'il existe des menaces de dommages graves pour l'environnement, compte tenu également de la santé et la sécurité humaines, ne pas invoquer l'absence de certitude scientifique absolue pour remettre à plus tard l'adoption de mesures efficaces par rapport aux coûts destinées à prévenir ou réduire ces dommages.

5. Établir des plans d'urgence afin de prévenir, d'atténuer et de maîtriser les dommages graves à l'environnement et à la santé pouvant résulter de leurs activités, y compris du fait d'accidents et de situations d'urgence, et mettre en place des mécanismes d'alerte immédiate des autorités compétentes.

6. S'efforcer constamment d'améliorer leurs performances environnementales, en encourageant, le cas échéant, des activités telles que :

   a) L'adoption, dans toutes les composantes de l'entreprise, de technologies et de procédures d'exploitation qui reflètent les normes de performance environnementale de la composante la plus performante de l'entreprise.

b) La mise au point et la fourniture de produits ou de services qui n'ont pas d'incidences indues sur l'environnement, dont l'utilisation aux fins prévues est sans danger, qui sont économes en énergie et en ressources naturelles, et qui peuvent être réutilisés, recyclés ou éliminés en toute sécurité.

c) La sensibilisation de leurs clients aux conséquences environnementales de l'utilisation des produits et services de l'entreprise.

d) La recherche sur les moyens d'améliorer à long terme les performances environnementales de l'entreprise.

7. Offrir aux salariés un enseignement et une formation appropriés pour les questions de santé et de sécurité de l'environnement, notamment la manipulation des matières dangereuses et la prévention des accidents affectant l'environnement, ainsi que pour les aspects plus généraux de la gestion environnementale, tels que les procédures d'évaluation d'impact sur l'environnement, les relations publiques et les technologies environnementales.
8. Contribuer à la mise au point d'une politique publique en matière d'environnement qui soit bien conçue et économiquement efficiente au moyen, par exemple, de partenariats ou d'initiatives susceptibles d'améliorer la sensibilisation et la protection environnementales.

VI. Lutte contre la corruption

Les entreprises ne devraient pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou solliciter des paiements illicites ou d'autres avantages indus en vue d'obtenir ou de conserver un marché ou un autre avantage illégitime. On ne devrait pas non plus solliciter ou attendre d'elles un paiement illicite ou autre avantage indu. En particulier, les entreprises :

1. Ne devraient pas offrir de verser à des agents publics ou à des salariés de leurs partenaires commerciaux une fraction d'un paiement contractuel, ni accepter de telles demandes de versement. Elles ne devraient pas recourir à des contrats secondaires, à des commandes ou à des contrats de conseil afin d'attribuer des paiements à des agents publics, à des salariés de leurs partenaires commerciaux ou encore à leurs proches ou leurs associés commerciaux.
2. Devraient veiller à ce que la rémunération des mandataires soit adéquate et uniquement liée à des services légitimes. Le cas échéant, elles devraient tenir une liste des mandataires employés dans le cadre de transactions avec des organismes publics et des entreprises publiques et la mettre à la disposition des autorités compétentes.

3. Devraient améliorer la transparence de leurs activités dans la lutte contre la corruption et l'extorsion. Ces mesures pourraient inclure des engagements publics contre la corruption et l'extorsion, et la divulgation des systèmes de gestion adoptés par l'entreprise afin de remplir ces engagements. L'entreprise devrait également encourager l'ouverture et le dialogue avec le public afin de promouvoir une prise de conscience et une coopération dans la lutte contre la corruption et l'extorsion.
4. Devraient sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés en assurant une diffusion convenable de ces mesures et en mettant en place des programmes de formation et des procédures disciplinaires.
5. Devraient adopter des systèmes de contrôle de gestion de nature à décourager la corruption et les pratiques corruptrices et adopter des pratiques de comptabilité générale et fiscale et d'audit de nature à empêcher la mise en place d'une comptabilité « hors livres » ou de comptes secrets ou encore la création de documents qui ne rendent pas compte convenablement et honnêtement des opérations auxquels ils se rapportent.
6. Ne devraient verser aucune contribution illégale à des candidats à des charges publiques ou à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques. Toute contribution devrait se conformer intégralement aux normes de publication d'informations et être déclarées aux responsables de l'entreprise.

VII. Intérêts des consommateurs

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

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

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

VIII. Science et technologie

Les entreprises devraient :

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

IX. Concurrence

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

1. Ne devraient pas conclure ou exécuter des accords anticoncurrentiels entre concurrents visant à :
   a) imposer des prix ;
   b) procéder à des soumissions concertées ;
   c) établir des restrictions ou quotas à la production ; ou
   d) partager ou subdiviser des marchés par répartition des clients, fournisseurs, zones géographiques ou branches d'activité.
2. Devraient réaliser toutes leurs opérations en conformité avec toutes les réglementations de la concurrence applicables, compte tenu de l'applicabilité des réglementations de la concurrence des pays dont l'économie risquerait de subir un préjudice du fait de pratiques anticoncurrentielles de leur part.
3. Devraient coopérer avec les autorités de la concurrence de ces pays, et entre autres, sous réserve du droit applicable et de protections adéquates, fournir des réponses aussi rapides et aussi complètes que possible aux demandes de renseignements.
4. Devraient faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait de l'importance du respect de l'ensemble des réglementations et politiques de la concurrence applicables.

X. Fiscalité

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

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

Décision du Conseil de l'OCDE

Juin 2000

LE CONSEIL,

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

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

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

Vu le mandat du Comité de l'investissement, 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,

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.

II. Le Comité de l'investissement

1. Le Comité de l'investissement (« 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. À 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. À 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

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. À 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 2005 17 2 P) ISBN 92-64-01458-6 – n° Code OCDE 2004

Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES DANS LE MONDE EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

Cet ouvrage rend compte des efforts déployés par les 39 pays adhérents pour faire en sorte que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contribuent à améliorer le fonctionnement de l'économie mondiale. En cinq ans, ces Principes directeurs se sont affirmés comme l'un des premiers instruments au monde en matière de responsabilité des entreprises.

Les Principes directeurs contiennent des recommandations édictées à l'intention des entreprises internationales dans un certain nombre de domaines, par exemple le travail, l'environnement, la protection des consommateurs ou encore la lutte contre la corruption. Ces recommandations sont formulées par les gouvernements des pays adhérents et bien qu'elles aient un caractère non contraignant, les autorités concernées s'engagent à en promouvoir le respect. Cette publication aborde également dans ses grandes lignes la question de la responsabilité des entreprises dans les pays en développement. De fait, un grand nombre de pays en développement ont officiellement adhéré à des instruments multilatéraux qui reprennent les notions et les principes ayant présidé à la rédaction des Principes directeurs de l'OCDE, et l'on voit de plus en plus les communautés des affaires de pays non membres de l'OCDE s'engager dans nombre de domaines qui relèvent de la responsabilité des entreprises.

Toutes les conditions sont donc réunies pour que les Principes directeurs servent de ciment à l'établissement d'une relation de confiance mutuelle entre tous les pays, qu'ils appartiennent ou non à l'OCDE.

The full text of this book is available on line via these links:
http://www.sourceocde.org/industrieechanges/9264014586
http://www.sourceocde.org/environnement/9264014586
http://www.sourceocde.org/gouvernance/9264014586

Those with access to all OECD books on line should use this link:
http://www.sourceocde.org/9264014586

SourceOECD is the OECD's online library of books, periodicals and statistical databases. For more information about this award-winning service and free trials ask your librarian, or write to us at SourceOECD@oecd.org.

www.oecd.org

OCDE

ÉDITIONSOCDE

ISBN 92-64-01458-6
20 2005 17 2 P

9 789264 014589

2005